

# REVISTA DE ESTUDIOS FRONTERIZOS DEL ESTRECHO DE GIBRALTAR

REFEG (NUEVA ÉPOCA)

ISSN: 1698-1006

GRUPO SEJ-708 PAIDI

## LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL ESPAÑOLA SOBRE EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**ISABEL BENÍTEZ CORNEJO**

Graduada en Derecho

[isabelmaria.benitezcornejo@alum.uca.es](mailto:isabelmaria.benitezcornejo@alum.uca.es)

**REFEG 13/2025**

ISSN: 1698-1006

ISABEL BENÍTEZ CORNEJO

Graduada en Derecho

isabelmaria.benitezcornejo@alum.uca.es

# LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL ESPAÑOLA SOBRE EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN: EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 2. JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 3. REGULACIÓN DEL DERECHO A NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 3.1. RÉGIMEN JURÍDICO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 3.2. UBICACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL RÉGIMEN CONSTITUCIONAL ESPAÑOL. 3.3. UN DERECHO DE CONFIGURACIÓN LEGAL Y JURISPRUDENCIAL. 3.4. MEDIDAS CONSTITUCIONALES DE PROTECCIÓN. 3.5. EFICACIA DIRECTA DEL ARTÍCULO 37 CE Y RECONOCIMIENTO DE EFICACIA LIMITADA. 3.6. CONVENIOS COLECTIVOS. 3.6.1. CLASIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN SU REGULACIÓN. 3.6.2. FUERZA VINCULANTE DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. 3.6.3. PUBLICIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. 3.6.4. CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS. 4. EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO PARTE DEL CONTENIDO ESENCIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL. 4.1. TITULARES DEL DERECHO A NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 4.2. RELACIÓN EXISTENTE ENTRE EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL. 4.2.1. LIBERTAD SINDICAL. 4.2.2. CONFIGURACIÓN DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO CONTENIDO ESENCIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL. 4.2.3. AMPARO CONSTITUCIONAL DEL SINDICATO POR VULNERACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL. 4.3. EXCLUSIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 5. RELACIÓN ENTRE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 5. CONCLUSIONES. 7. BIBLIOGRAFÍA.

**RESUMEN:** Este artículo describe y analiza la jurisprudencia constitucional española sobre el derecho de negociación colectiva (art. 37 CE), que al estar ubicado en la Sección II del Capítulo II del Título I de la Constitución es calificado como un derecho constitucional no fundamental, como “un valor constitucionalmente protegido” (SSTC 39/1986, de 31-3, FJ 6 y 184/1991, de 30-9, FJ 6), y como “instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo” (STC 208/1993, de 28-6, FJ 4), que “presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual” (SSTC 105/1992, de 1-7, FJ 6; y 225/2001, de 26-11, FJ 4). A tal fin, este artículo delimita su objeto y marco conceptual a partir de una noción de derecho no fundamental que posibilita, tanto a los trabajadores como a los empresarios, su intervención en procesos negociadores de la esfera laboral conforme a la doctrina emitida por el Tribunal Constitucional como intérprete supremo y como garante de la Constitución frente a normas con rango de ley y otras disposiciones que la contradigan, sin perjuicio de su función de amparo e interpretación de los derechos fundamentales más vinculados con la negociación colectiva. Metodológicamente, este estudio ha exigido el conocimiento de sus antecedentes, toda vez que este derecho no se reconoció absolutamente hasta la llegada de la democracia y la implantación del Estado social, si bien la

negociación colectiva que conocemos hoy en día cuenta con una larga evolución histórica española y comparada. En cuanto al contenido propiamente jurisprudencial, en este TFG se estudia cómo, desde la creación del Tribunal Constitucional tras la promulgación de su ley reguladora (LO 2/1979, de 3 de octubre), se ha ido confeccionando una jurisprudencia relevante a la hora de aplicar e interpretar los derechos colectivos y los derechos de autonomía colectiva. Diversas son las cuestiones que han servido al Tribunal Constitucional para elaborar doctrina sobre los diferentes aspectos de la negociación colectiva, tales como sus dimensiones organizativas, institucionales o relaciones. En su virtud, en la actualidad, la negociación colectiva cuenta con un gran fundamento jurisprudencial que sirve como canon para el entendimiento de su contenido y alcance, de tal manera que para una adecuada interpretación de la negociación colectiva es necesario conocer también la jurisprudencia constitucional proyectada sobre las más diferentes manifestaciones del ejercicio de este derecho. Esto incluye una jurisprudencia que responde a cuestiones relacionadas con el propio contenido esencial de la libertad sindical y su integración por la negociación colectiva, la inserción del convenio colectivo en el sistema de fuentes, los límites constitucionales, el carácter jurídico de lo pactado, su relación con la autonomía individual, el contenido negocial o el papel regulador de la norma legal, su conexión con la igualdad... En síntesis, de todas esas cuestiones, destaca su consideración como derecho de eficacia directa y, como resultado de la negociación, también la relevancia de la fuente del Derecho que conocemos como convenio colectivo.

**PALABRAS CLAVE:** CONSTITUCIÓN; TRIBUNAL CONSTITUCIONAL; JURISPRUDENCIA; NEGOCIACIÓN COLECTIVA; CONVENIO COLECTIVO.

**ABSTRACT:** This paper describes and analyzes the Spanish constitutional jurisprudence on the right to collective bargaining (art. 37 CE), which, being located in Section II of Chapter II of Title I of the Constitution, is classified as a non-fundamental constitutional right. To this end, it delimits its object and

conceptual framework based on a notion of non-fundamental right that enables both workers and employers to intervene in negotiating processes in the labor sphere in accordance with the doctrine issued by the Constitutional Court as supreme interpreter of this and as guarantor against norms with the rank of law and other provisions that contradict it, as well as its function of protection and interpretation of the fundamental rights most linked to collective bargaining. Methodologically, its study requires knowledge of its antecedents, since this right was not absolutely recognized until the arrival of democracy and the implementation of the social State, although the collective bargaining that we know today has a long Spanish historical evolution. and compared. Regarding the jurisprudential content itself, it is studied how, since the creation of the Constitutional Court after the promulgation of its regulatory law (LO 2/1979, of October 3), relevant jurisprudence has been created when applying and interpreting collective rights and the rights of collective autonomy. There are various issues that have served the Constitutional Court to develop doctrine on the different aspects of collective bargaining, such as its organizational, institutional dimensions or relationships. Currently, collective bargaining has a great jurisprudential foundation that serves as a canon for understanding its content and scope, in such a way that for an adequate interpretation of collective bargaining it is necessary to also know the constitutional jurisprudence projected on the most different manifestations of the exercise of this right. This includes jurisprudence that responds to questions related to the essential content of freedom of association and its integration through collective bargaining, the performance of the source system, constitutional limits, the legal nature of what is agreed upon, its relationship with individual autonomy., the negotiating content or the regulatory role of the legal norm, its connection with equality... Of all these issues, its consideration as a right of direct effectiveness stands out and, as a result of the negotiation, also the relevance of the source of the Law that we know as a collective agreement.

**KEY WORDS:** CONSTITUTION; CONSTITUTIONAL COURT; JURISPRUDENCE; COLLECTIVE BARGAINING; COLLECTIVE AGREEMENT.

## 1. INTRODUCCIÓN: EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El derecho a la negociación colectiva ha conocido en España diferentes formas de regulación y de configuración normativa y jurisprudencial según el contexto político, económico y social, y es por eso por lo que, a lo largo de su evolución histórica, puede dividirse en diferentes etapas. La ideología, los pactos sociales y políticos, las crisis económicas y de empleo, las exigencias europeas, o la respectiva fase del proceso autonómico han llevado a referirse a la doctrina o a los agentes políticos y sociales al mayor o menor protagonismo del convenio estatal, el convenio autonómico o el convenio de empresa.

En un primer momento, con la implantación de la democracia constitucional en 1978, incluso durante la Transición Política (1975-1978), la instauración de la negociación colectiva tuvo como objeto frenar la conflictividad laboral. Anteriormente, durante los primeros años del régimen franquista, se suprimió por completo la negociación colectiva y se instauró un sistema sindical vertical controlado por el Estado. No es sino hasta la segunda fase de la dictadura que se aprueban reformas normativas en materia de negociación colectiva, destacando la Ley de Convenios

Colectivos Sindicales de 1958<sup>1</sup>. Sin embargo, el Estado ejercía un fuerte control sobre la negociación colectiva limitando la autonomía de sindicatos y empleadores, respetando cierto grado de adaptación y flexibilidad en la negociación colectiva, y de libertad para establecer acuerdos que se ajustasen mejor a sus necesidades específicas, con “un alto grado de flexibilidad y descentralización, impidiendo que un impidiendo que un convenio estuviera condicionado por otro de distinto ámbito”<sup>2</sup>. En resumen, el contexto autoritario no impidió un sistema de negociación colectiva interna que brindaba participación y capacidad de negociación a los trabajadores y empleadores afiliados a esos sindicatos.

Con la muerte de Francisco Franco en 1975, se inicia la Transición Política hacia la democracia. De este periodo destacan principalmente las normas directas o indirectamente laborales de los años 1976 y 1977, la promulgación de la Constitución de 1978 y la suscripción de los Pactos de la Moncloa, arrancando así un nuevo marco en lo que respecta a las relaciones laborales ya que en ella se implementan derechos y libertades, como es el reconocimiento al derecho de negociación colectiva. Otra creación destacable de esta época es la aprobación del Estatuto de los Trabajadores. Progresivamente, el sindicalismo vertical existente en el período franquista y, por lo tanto, la intervención directa del Estado van disminuyendo hasta desaparecer, dejando paso a la libertad fundamental sindical regulada en el art. 28 desarrollado por la LO 11/1985, de 2 de

<sup>1</sup>Ley de 1958. Sobre Convenios Colectivos Sindicales. 24 de abril de 1958. BOE núm.99, de 25 de abril de 1958.

<sup>2</sup>Martínez Matute, M. (2014). La evolución del sistema de negociación colectiva en España: una panorámica general, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 123, p. 142.

agosto y al derecho a la huelga, que todavía en el 2024, vigente el preconstitucional Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, sigue sin regularse por la ley orgánica exigida por la Constitución. A lo largo de este período se firmaron numerosos acuerdos, destacando la importancia del Acuerdo Básico Interconfederal, ya que “sirvió como preámbulo a la promulgación del Estatuto de los Trabajadores de 1980”<sup>3</sup>. Además de este acuerdo también se firmó el Acuerdo Marco Interconfederal. Todos estos acuerdos sentaron las bases para la negociación colectiva de años posteriores.

Los años 80 y 90 del siglo pasado estuvieron protagonizados por dos reformas, la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 y la reforma de 1994. La reforma de 1984 trajo consigo el uso de contratos temporales, el objeto de esta reforma residía en reducir el desempleo y fomentar el empleo en general, haciendo hincapié en el empleo juvenil. Destaca la reforma de 1994, que introdujo ampliaciones de competencias de la negociación colectiva al pasar a ser objeto de la misma aspectos que anteriormente se regulaban por el ET, sobre todo, en materia de condiciones de trabajo y favorecimiento de una mayor descentralización de esta, al nivel autonómico y de empresa<sup>4</sup>. Aun así, la reforma no dio los frutos que se esperaban.

En 1997 se firmó el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, que tenía una duración de 4 años, pero su deseo de centralización de la negociación colectiva fracasó. Este acuerdo se renovó en el año 2002, esta vez con duración de 1

año, aunque sin mayor relevancia a nivel normativo.

Durante los primeros años de esa década los cambios en el marco de las relaciones laborales fueron inexistentes. Sin embargo, debido a la crisis iniciada en 2007-2008, y con el propósito de frenar sus devastadores efectos económicos, sociales y de empleo se promulgó la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que en realidad no tenía relación directa con la negociación colectiva. Sin embargo, el año siguiente se promulgaba Ley 7/2011 de 10 de junio, de Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva; en su artículo 1.2 se fijaba una prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre un convenio de ámbito sectorial en relación con determinadas materias, descentralizando la negociación colectiva.

Como última reforma, encontramos el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que da prioridad a los convenios de empresa frente a los convenios sectoriales en determinadas materias, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, objeto de enjuiciamiento por la importante sentencia del Tribunal Constitucional: STC 8/2015...

Los cambios legislativos que ha sufrido el sistema de relaciones laborales en los últimos tiempos reflejan una política económica y social en un determinado período. Estos cambios legislativos también se han visto reflejados en el Estatuto de los

<sup>3</sup>Valero Oteo, I. (2019). La negociación colectiva en España: una evolución imperfecta. *Larr@Lde/Lurralde*, 42, p. 155.

<sup>4</sup>Pérez Infante, J. I. (1999). Las reformas laborales recientes: objetivos, contenidos y

efectos. *Cuadernos de Información Económica*, 150, p. 14.

Trabajadores. Su creación fue en 1980, Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores. Años más tarde, fue derogado por el Real Decreto 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que integraba todas las modificaciones u actualizaciones realizadas hasta el momento, texto que fue derogado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siendo esta la norma vigente.

La función jurisdiccional del Tribunal Constitucional no consiste en juzgar si esas políticas son adecuadas o no; su función principal consiste en verificar si estas cumplen con los mandatos y principios que establece la CE e interpretar constitucionalmente el marco español de relaciones laborales. El Tribunal Constitucional debe respetar el margen de configuración del legislador, lo cual implica su libertad para elegir entre distintas opciones dentro de los límites constitucionales. Solo en aquellos casos donde una medida sea irracional o carezca de justificación, estando facultado en ese caso el Tribunal Constitucional para intervenir.

## 2. JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Tribunal Constitucional tiene como función constitucional (arts. 159 y ss.) y legal (LOTCA...) examinar si las soluciones o decisiones adoptadas por la ley o por las normas con fuerza de ley son conforme a las norma supremo o no lo son, lo que entre otros aspectos implica examinar si son plenamente irrazonables o carecen de toda justificación en término de su adecuación

al texto constitucional o, por el contrario, si entra dentro del margen de configuración del que goza en ejercicio de su libertad de opción establecido por el constituyente. Es así como el Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de elaborar jurisprudencia constitucional a través de:

1) Recursos de amparo interpuestos y resueltos debido a cuestiones de vulneración del derecho a libertad sindical, tratándose este de un derecho fundamental (artículo 28.1 CE<sup>5</sup>).

2) Recursos de amparo interpuestos y resueltos por vulneración sobre otros derechos fundamentales como son derecho a la igualdad (artículo 14 CE), el derecho a tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE) y el derecho a huelga (artículo 28.1 CE).

3) Recursos de inconstitucionalidad que afectan al Real Decreto-Ley 17/1977 regulador del derecho a huelga y de los conflictos colectivos de trabajo. Además de otras cuestiones que afectan a la negociación colectiva.

No obstante, estas garantías jurisdiccionales no protegen el derecho de la negociación colectiva de forma directa.

El recurso de amparo no se puede utilizar para proteger o hacer efectivo un derecho de negociación colectiva que haya sido vulnerado como tal, sino que tendría que estar relacionado con que afecte al derecho fundamental de libertad sindical. (art. 53.2 CE). Y, por otro lado, con el recurso de inconstitucionalidad pasa algo similar ya que la finalidad de este recurso es

<sup>5</sup>Constitución Española de 1978. BOE núm. 311 de 29 de diciembre de 1978.

proteger los derechos fundamentales de los ciudadanos.

En síntesis, el Tribunal constitucional ha establecido que la relación entre el art. 28 CE y el art. 37 CE no convierte al derecho a la negociación colectiva en un derecho fundamental (STC 98/1985), por lo que no es susceptible de amparo por sí mismo. No obstante, el TC sí reconoce que puede ser protegido por el amparo constitucional en aquellas situaciones en las que exista una conducta antisindical que afecte a la libertad sindical art.28 CE, esto no afecta únicamente a la libertad sindical de manera individual, sino que también afecta al sindicato. Por tanto, estas garantías jurisdiccionales protegen el derecho a negociación colectiva, pero no de una manera directa, sino más bien cuando afectasen a un derecho fundamental.

### 3. REGULACIÓN DEL DERECHO A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### 3.1. Régimen jurídico sobre la negociación colectiva

En relación a normativa sobre la negociación colectiva debemos referirnos a las fuentes formales, que son principalmente las siguientes: el art. 37 de la Constitución Española de 1978 (BOE de 29 de diciembre), el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de

los Trabajadores (BOE de 24 de octubre), el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio, el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre de 2012, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE de 28 de septiembre) y el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos (BOE de 2 de julio)<sup>6</sup>.

#### 3.2. Ubicación de la negociación colectiva en el régimen constitucional español

La negociación colectiva queda definida como el “conjunto de relaciones y procesos de acercamiento y diálogo en cuyo seno la autonomía colectiva de los grupos antagonistas sociales (organizaciones de trabajadores y empresarios) produce el convenio colectivo”<sup>7</sup>. Como tal, viene regulada principalmente en el Capítulo II, Sección 2.<sup>a</sup> De los derechos y deberes de los ciudadanos de la Constitución Española, y el Tribunal Constitucional se remite así a explicar que este derecho no constituye por sí mismo un derecho fundamental tutelable en amparo (SSTC 98/1985<sup>8</sup>, 222/2005<sup>9</sup>). El artículo 37 de la Constitución Española reconoce a los trabajadores y empresarios el derecho a la negociación colectiva laboral que será garantizado a través de la ley, reconociendo

<sup>6</sup>Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021). *Normativa sobre la Negociación Colectiva*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2020. [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccnc/D\\_AspectosNormativos/Normativa/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/D_AspectosNormativos/Normativa/index.htm).

<sup>7</sup> Pérez Rodríguez, M.D. (2010). *Negociación colectiva y criterios de actuación* (2.<sup>a</sup> ed.). ICB, Málaga, p. 8.

<sup>8</sup>STC 98/1985, de 29 de Julio de 1985. BOE núm.194, de 14 de agosto de 1985. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-T-1985-17407](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-1985-17407)

<sup>9</sup>STC 222/2005, de 12 de septiembre de 2005. BOE núm.246, de 14 de octubre de 2005.

además la fuerza vinculante de los convenios. Además de esto, también les reconoce el derecho de adoptar medidas de conflicto colectivo.

Aunque por su ubicación sistemática en la CE no es un derecho fundamental<sup>10</sup>, esta permite calificarlo como un derecho dotado de eficacia directa y reservado a ley (arts. 37 y 53 CE).

A nivel de la Unión Europea, también ha tenido lugar cierta normativa de impacto, destacando el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva dentro de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea en su artículo 28<sup>11</sup> que reconoce que de conformidad con el Derecho de la Unión y las legislaciones y prácticas nacionales, tanto trabajadores como empresarios tienen el derecho a negociar y celebrar convenios colectivos en los niveles pertinentes y también les reconoce acciones colectivas como el derecho a huelga para la defensa de sus intereses.

Por otro lado, a nivel internacional destacan los numerosos convenios de la OIT en materia de negociación colectiva, entre los que se encuentran CO98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; CO87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 y C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978<sup>12</sup>.

<sup>10</sup>García Blasco, J. (2004). La jurisprudencia constitucional relativa al derecho a la negociación colectiva, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 76, p. 68.

<sup>11</sup>Cruz Villalón, J. (2020). Caracterización de la Negociación Colectiva en Europa. *Derecho & Sociedad*, 49, p. 141.

### 3.3. Un derecho de configuración legal y jurisprudencial

Según el F.J. 6º STC 8/2015: “(...) no existe un modelo constitucional predeterminado de negociación colectiva, respecto de la cual el legislador tiene libertad de configuración para fijar su estructura y ordenación. Junto a la referida configuración constitucional del art. 37 CE, la garantía del derecho a la negociación colectiva le corresponde al legislador, lo que le convierte también en “un derecho esencialmente de configuración legal”<sup>13</sup>, de tal modo que la concreción y el desarrollo del contenido, así como de los presupuestos para este derecho están encomendados a la ley (STC 208/1993, de 28 de junio, FJ 3). El legislador tiene autoridad para establecer aspectos claves de la negociación colectiva debido a la ubicación superior de la Ley en el ordenamiento jurídico. El hecho de reconocer constitucionalmente el derecho a la negociación colectiva no significa que exista una pérdida de capacidad normativa del Estado para regular características esenciales de su ejercicio.

Por otro lado, aunque el principio de autonomía colectiva sea fundamental, es posible que existan circunstancias excepcionales en las cuales, esta autonomía pueda ser sujeta a restricciones debidamente justificadas. El proceso de negociación colectiva puede ver limitado su alcance en determinadas materias debido a la influencia restrictiva que puede ejercer la ley sobre este, con la posibilidad de

<sup>12</sup>ILO *Research Guides: Negociación colectiva: Normas Internacionales del Trabajo*. (s. f.). <https://libguides.ilo.org/collective-bargaining-es/standards>

<sup>13</sup>STC 85/2001, de 26 de Marzo de 2001. BOE núm.104, de 1 de mayo de 2001.

reservarse para sí misma la jurisdicción exclusiva sobre ámbitos específicos, de manera que queden excluidos del ámbito de negociación colectiva.

En consecuencia, la CE no establece un modelo concreto de relaciones laborales ni específicamente de negociación colectiva (F.J. 6º STC 8/2015)<sup>14</sup>, puesto que es al legislador a quien se le otorga la facultad de configurar el modelo que considere más apropiado en cada momento, eligiendo entre diversas alternativas disponibles. El legislador cuenta con el poder para definir legalmente sobre las relaciones laborales teniendo en consideración las condiciones económicas y las necesidades sociales relevantes.

### 3.4. Medidas constitucionales de protección

La Constitución de 1978 establece determinadas garantías genéricas o normativas (reserva de ley ordinaria, respeto a su contenido esencial...), institucionales y jurisdiccionales de protección en lo que respecta al derecho de negociación colectiva reconocido en su artículo 37, de tal modo que, es posible interponer un recurso de inconstitucionalidad contra las leyes y disposiciones normativas con fuerza de ley que infrinjan los derechos contenidos en el artículo 37 CE.

En cuanto a las garantías institucionales, el artículo 54 CE dispone que una ley orgánica será quien regule la institución del Defensor del Pueblo, como alto comisionado de las Cortes Generales, designado por éstas para la defensa de los derechos comprendidos en este Título, a cuyo efecto podrá supervisar la actividad de la

Administración, dando cuenta a las Cortes Generales, encontrándose el artículo 37 en ese Título. El ejercicio de los derechos comprendidos en el artículo 37 CE únicamente podrá ser regulado por ley respetando el contenido esencial de este. Aquellos Decretos- Leyes que perjudiquen los derechos a la negociación colectiva y a tomar medidas de conflicto colectivo serán prohibidos.

### 3.5. Eficacia directa del artículo 37 CE y reconocimiento de eficacia limitada.

La Constitución Española en su artículo 14 vincula directamente a las Administraciones Públicas, “no puede caber duda a propósito de la vinculatoriedad inmediata (es decir, sin necesidad de mediación del legislador ordinario) de los arts. 14 a 38, componentes del capítulo segundo del título primero, pues el párrafo primero del art. 53 declara que los derechos y libertades reconocidos en dicho capítulo «vinculan a todos los poderes públicos»<sup>15</sup>, lo que quiere decir que los derechos comprendidos de los artículos 14 a 38 de la CE son de aplicabilidad inmediata, siendo de obligado cumplimiento para todos los poderes públicos.

Tal y como se ha visto en el párrafo anterior, el derecho a la negociación colectiva reconocido en el artículo 37.1 CE cuenta con las garantías genéricas que el artículo 53.1 CE establece respecto de los derechos y libertades del Capítulo Segundo del Título I, esto es, posee eficacia inmediata, vinculando a todos los poderes públicos. El Tribunal Constitucional se ha dirigido a esta cuestión confirmando su aplicabilidad y protección directa que caracteriza a este

<sup>14</sup>STC 8/2015, de 22 de enero de 2015. BOE núm.47, de 24 de febrero de 2015.

<sup>15</sup>STC 80/1982, de 20 de diciembre. BOE núm 13, de 15 de enero de 1983.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-1983-1580>

derecho desde que la CE entra en vigor sin necesidad de normativas adicionales. Según el F.J. 3 de la STC 58/1985:

“La facultad reconocida a los representantes de los trabajadores y empresarios, de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva es una facultad no derivada de la Ley, sino propia que se encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional”<sup>16</sup>,

es decir, esta capacidad de representantes de los trabajadores y empresarios es particular o perteneciente a ellos, no emana de la ley, aunque no obstante podemos localizarlo en la Constitución.

Al tratarse de un derecho que no necesita de leyes para su eficacia jurídica directa e inmediata, deja sin ningún tipo de fundamento tanto a los defensores que argumentan la ilegalidad de los convenios colectivos negociados que no cumplen con los requisitos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, como a los que cuestionan que solamente la negociación colectiva regulada por el Estatuto de los Trabajadores está respaldada por la CE. El Tribunal Constitucional ha afirmado que la CE reconoce y protege la validez y legitimidad de aquellos convenios que no poseen eficacia general, también denominados “extraestatutarios”, que sólo vinculan a los sujetos que la firman, sin la eficacia general que se presume de los convenios colectivos o estatutarios. La potestad legítima que posee el legislador de optar por un convenio colectivo de eficacia general no agota la virtualidad del precepto constitucional<sup>17</sup>. Dicha afirmación se ve

aún más reconocida con la distinción basada en una decisión legislativa entre los convenios estatutarios o de eficacia general y los convenios extraestatutarios o de eficacia limitada.

### 3.6. Convenios colectivos

El convenio colectivo, fuente de las relaciones laborales, se define como un acuerdo escrito entre uno o varios empresarios y una o varias organizaciones de trabajadores en el que se establecen las condiciones laborales. Está reconocido en la Constitución como parte de la garantía del derecho a negociación colectiva (art. 37 CE) y en el Estatuto de los Trabajadores. En su configuración legislativa, el contenido de los convenios colectivos se regula en el art. 85 ET: materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias.

Por su parte, la jurisprudencia constitucional ha hecho alusión a la definición de convenio colectivo y se refirió a él como el medio a través del cual se va a regular la relación laboral con virtualidad de vincular a todos (STC 85/1985, de 30 de abril). Además, el convenio colectivo constituye el resultado de la negociación, no es sólo un contrato sino una norma que rige las condiciones de trabajo de los sometidos a su ámbito de aplicación, estén o no sindicados y pertenezcan o no a las organizaciones firmantes. (STC 73/1984, de 27 de junio, FJ 2).

El art. 37 CE establece el reconocimiento y la garantía del derecho a la

<sup>16</sup> STC 58/1985, de 30 de abril. BOE núm.134, de 5 de junio de 1985.

<sup>17</sup>STC 73/1984, de 27 junio. BOE núm.165, de 11 de julio de 1984.

negociación colectiva y de la fuerza vinculante de los convenios. Este principio consagrado constitucionalmente ha tenido su interpretación por el TC en una jurisprudencia constante. Así, en la STC 58/1985, de 30-4, el TC reiteró la fuerza vinculante de los convenios colectivos cuando manifestó:

"la integración de los convenios colectivos en el sistema formal de fuentes del Derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone entre otras consecuencias el respeto por la norma pactada del derecho necesario establecido por la Ley, que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y puede, igualmente, de forma excepcional reservarse para sí determinadas materias que quedan excluidas, por tanto, de la contratación colectiva".

### 3.6.1. Clasificación de los convenios colectivos según su regulación

Existen diversas clasificaciones de los convenios colectivos, siendo la principal clasificación entre convenios estatutarios o de eficacia general y los convenios extraestatutarios o de eficacia limitada, productos del ejercicio de derecho de negociación colectiva.

Los convenios estatutarios se formalizan según la regulación específica establecida en ese título III del ET, además tienen reconocido legalmente eficacia erga omnes, es decir, son de obligado cumplimiento para todos los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito de

aplicación independientemente de que sean o no miembros de las organizaciones negociadoras. El legislador ordinario, ha optado por reconocer un "plus de eficacia" a los convenios colectivos "estatutarios" por su carácter *erga omnes* (STC 108/1989, de 8 de junio, FJ 2). Sus modificaciones deben realizarse según el procedimiento establecido en el art. 82.3 ET.

Los convenios extraestatutarios son acuerdos celebrados al margen de la específica regulación contenida en el título III del Estatuto de los Trabajadores sobre los convenios colectivos<sup>18</sup>. Estos convenios carecen de eficacia erga omnes, únicamente tienen eficacia con respecto a las partes firmantes y sus miembros: el acuerdo resulte tan sólo vinculante respecto de aquellos sujetos que han conferido un poder de representación para fijar colectiva y concretamente las condiciones laborales" (STC 121/2001, de 4 de junio, FJ 5).

### 3.6.2. Fuerza vinculante de los convenios colectivos

El art. 37 CE reconoce que la ley garantizará la fuerza vinculante de los convenios. La vinculación de los convenios colectivos es una garantía "no derivada de ley, sino propia que encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional" STC 58/1985 FJ 3. De tal manera que el Tribunal Constitucional afirma de manera clara que la fuerza vinculante de los convenios emana directamente de la CE. No obstante, no ha expuesto claramente los elementos esenciales de la fuerza vinculante de los convenios colectivos que no pueden ser modificados por el legislador, dejando abierta la cuestión de cuáles serían esos elementos esenciales que respetar

<sup>18</sup>STC 8/2015, de 22 de enero de 2015. BOE núm.47, de 24 de febrero.

siempre para que no exista una violación de la CE STC 58/1985 FJ.

Al regular la fuerza vinculante de los convenios colectivos en el art. 37.1 se hace referencia a los efectos jurídicos y obligatorios de estos, sin definir su naturaleza, lo que hace más bien la CE es proteger esta garantía de conformidad con el art. 53.1 CE y le da ordenes al legislador de respetar dichas garantías. Esta garantía constitucional tiene que ser interpretada teniendo en cuenta diversos factores como la historia, la conciencia social, los tratados internacionales y los principios constitucionales para proteger efectivamente la función económica social de los convenios colectivos (STC 8/2015 FJ 4)<sup>19</sup>. La esencia de la fuerza vinculante indica que aquellas disposiciones establecidas en los convenios colectivos tienen más autoridad que aquellas decisiones individuales en el ámbito laboral “presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual” (SSTC 105/1992, de 1-7, FJ 6; y 225/2001, de 26-11, FJ 4) siendo los convenios colectivos fruto de su ejercicio, “fuentes de regulación de las condiciones de trabajo” a las que constitucionalmente se reconocen fuerza vinculante (STC 151/1994, de 23-5, FJ 2)<sup>20</sup>. El contenido esencial de la fuerza vinculante asegura a las disposiciones nacidos de la negociación colectiva destinados a regular las relaciones laborales una vinculabilidad más fuerte y diversa de la que resulta de la mera

aplicación de los principios rectores de la libertad contractual.

La negociación colectiva no sólo contribuye, en definitiva, “a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores”, sino que se erige en un “instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo” (STC 208/1993, de 28-6, FJ 4)<sup>21</sup>

### 3.6.3. Publicidad de los convenios colectivos

La publicidad de las normas en nuestro ordenamiento es esencial, aunque el derecho de negociación colectiva no constituye de por sí un derecho fundamental tutelable en amparo, dada su sede sistemática en la Constitución, al no estar incluido en la Sección 1 del Capítulo 2 del Título I (arts. 14 a 28 CE) (SSTC 118/1983, de 13 de diciembre, FJ 3; 45/1984, de 27 de marzo, FJ 1; 98/1985, de 29 de julio, FJ 3; 208/1993, de 28 de junio, FJ 2)<sup>22</sup>. Este principio de publicidad es consecuencia directa de la proclamación de España como un Estado de Derecho y se encuentra en íntima relación con el principio de seguridad jurídica consagrado en el mismo art. 9.3 CE (SSTC 179/1989, 151/1994)<sup>23</sup>. Su exigencia constitucional deriva del art. 9.3 CE que indica que la Constitución garantiza la publicidad de las normas.

<sup>19</sup>STC 8/2015, de 22 de enero de 2015. BOE núm.47, de 24 de febrero de 2015.

<sup>20</sup>STC 151/1994, de 23 de mayo. BOE núm.151, de 25 de junio de 1994.

<sup>21</sup>STC 208/1993, de 28 de junio. BOE núm.183, de 2 de agosto de 1993. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/2337>

<sup>22</sup>STC 80/2000, de 27 de marzo de marzo. BOE núm.107, de 4 de mayo. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-T-2000-8221](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2000-8221)

<sup>23</sup>STC 292/2005, de 10 de noviembre. BOE núm.297, de 13 de diciembre de 2005. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-2005-20412>

Son diversos los artículos que guardan relación con la publicidad de las normas. Entre ellos, el art. 91 CE regula la sanción por parte del Rey de las leyes aprobadas por las Cortes Generales, ordenando que se publiquen inmediatamente, y el art. 96.1 que tiene relación con la publicación de Tratados Internacionales. Pues bien, en relación a los convenios estatutarios, el artículo 90.3 ET establece que teniendo en cuenta el ámbito territorial de los convenios colectivos, deberán publicarse obligatoriamente en el Boletín Oficial del Estado, en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma o en el Boletín Oficial de la provincia que corresponda. Además, todos los ciudadanos también podrán acceder de manera telemática los periódicos oficiales de manera gratuita. Del mismo modo, existe un registro oficial informático español de convenios colectivos<sup>24</sup> que es el registro de la comisión consultiva nacional de convenios colectivos que tiene su ubicación en internet en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, es aquí donde se facilita a través del sistema denominado REGCON el registro de convenios y acuerdos permitiendo así realizar la búsqueda de manera online, permitiendo localizar convenios colectivos por sectores, según el ámbito, etc. Sin embargo, el mecanismo empleado para la publicidad de convenios extraestatutarios ha sido su comunicación interna desde la propia empresa, principalmente con la publicación de los convenios en los tablones de anuncios. Aquellas normas que resulten de difícil o imposible conocimiento serán contrarios a este principio de publicidad.

Por otra parte, la importancia del principio de publicidad, muy relacionado actualmente con principio de transparencia

en lo relativo a la información, actuaciones, procedimientos y organización de los poderes públicos, no es otra que la de contribuir a garantizar el conocimiento de lo que afecta al interés general, la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica dentro del sistema legal. Este principio garantiza la transparencia y un acceso igualitario a la información permitiendo que todas las normas, decisiones judiciales, actos administrativos se encuentren disponibles para todos los ciudadanos. A su vez, esta transparencia también contribuye a fortalecer la seguridad jurídica al asegurar que las personas conozcan sus derechos y obligaciones, y las normativas que indican cómo deben actuar el Gobierno y otras instituciones públicas.

#### 3.6.4. Concurrencia de convenios colectivos

En sus relaciones internormativas, el Estatuto de los Trabajadores regula unas pautas a seguir en caso de concurrencia: según la jurisprudencia constitucional y la jurisprudencia del Poder Judicial, las fuentes del Derecho reguladoras de las relaciones laborales se rigen por el principio de jerarquía normativa (art. 3 ET) conforme al siguiente método de prelación: en primer lugar, la Constitución, después las leyes y reglamentos estatales, seguidas por los convenios colectivos.

“Podemos encontrar fenómenos como la complementariedad, la suplementariedad o la supletoriedad entre convenios, en los que hay una situación de concurrencia no conflictiva, de manera que no hay que optar entre uno u otro convenio, dado que

<sup>24</sup>Rodríguez Martín-Retortillo, R. (2012). *La publicidad del convenio colectivo*. Universidad de Coruña. Coruña, p. 65.

ambos pueden coexistir pacíficamente y aplicarse al mismo ámbito y al mismo tiempo, pues no hay situación de contradicción entre ellos. Este no es el fenómeno regulado por el art. 84 ET. Este precepto se refiere tan sólo a aquellas situaciones en que ambas normas son opuestas, ofreciendo regulaciones contradictorias, de manera que sólo sea posible aplicar una de ellas<sup>25</sup>.

En determinadas situaciones, en un mismo ámbito o lugar de trabajo, existe la posibilidad de aplicar varios convenios colectivos, situación a la que se le denomina concurrencia conflictiva. El Estatuto de los Trabajadores se ha encargado de tratar este problema en su artículo 84, que se refiere solamente a concurrencias entre convenios de carácter estatutario, ya que en caso de concurrencia entre convenios estatutarios y extraestatutarios<sup>26</sup>, la relación normativa conflictiva se resolvería a favor de los primeros.

La norma básica de concurrencia contemplada en el artículo 84 ET es que un convenio colectivo vigente no puede verse afectado por uno posterior, en este caso prevalece siempre el primero en el tiempo. No obstante, ciertas materias como por ejemplo el salario, complementos, horario,

vacaciones o medidas de conciliación familiar reguladas por el convenio de empresa tienen prioridad de aplicación sobre el convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior.

En lo que respecta al marco autonómico modificación incluida hace poco por el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo<sup>27</sup>, se establece una excepción al principio general de prioridad del convenio estatal sobre el autonómico. Tanto los sindicatos como asociaciones empresariales pueden negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales propios de la comunidad autónoma prevaleciendo sobre los estatales siempre que sean más favorables para el trabajador, misma condición sería para los convenios colectivos provinciales aunque ni uno ni otro podrían negociar en relación a determinadas materias como por ejemplo el período de prueba, movilidad geográfica, jornada máxima anual de trabajo, etc...

Este cambio tiene repercusiones significativas con respecto a la negociación colectiva ya que confiere más importancia a los convenios firmados en las comunidades autónomas. Y además, se trata de una modificación problemática e incluso debido a su consideración como norma mal redactada, puesto que puede dar lugar a diferencias entre las diferentes comunidades autónomas y desigualdad entre trabajadores por ejemplo en lo que a salario se

<sup>25</sup>Gorelli Hernández, J. (2011). La concurrencia de convenios en la jurisprudencia laboral. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 108, p. 37.

<sup>26</sup>Gorelli Hernández, J. (2011). *Las Reglas sobre Concurrencia entre Convenios en el Ordenamiento Español*, p. 73.

<sup>27</sup>Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial

de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. BOE núm.124, de 22 de mayo de 2024.

refiere desarrollándose brechas entre los trabajadores.

#### 4. EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO PARTE DEL CONTENIDO ESENCIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL

##### 4.1. Titulares del derecho a negociación colectiva

Esta cuestión de titularidad ha sido abordada por el Tribunal Constitucional de una manera indirecta. La CE no ha reservado en exclusiva a los sindicatos los derechos colectivos laborales de huelga, negociación colectiva y conflictos colectivos (SSTC 134/1994, de 9-5, FJ 4; y 95/1996, de 29-5, FJ 3). Generalmente, la facultad de negociación se le atribuye a los sindicatos y asociaciones empresariales, pero lo cierto es que la CE no reconoce el monopolio de los derechos colectivos a los sindicatos como se puede observar en un primer momento en sus artículos 7 y 28 que reconocen a la figura del sindicato como un elemento esencial en nuestro sistema constitucional y además es reconocido como el principal medio para ejercer el derecho a la libertad sindical; el artículo 37 no garantiza en exclusividad el derecho a la negociación colectiva a los sindicatos, lo extiende a los representantes de los trabajadores y empresarios, lo que quiere decir que además de los sindicatos, hay otras organizaciones representativas de los trabajadores que ostentan el derecho constitucional de negociación colectiva, dichas organizaciones podrían ser los delegados de personal y los comités de empresa, cuyo fundamentos constitucional último se encuentra en los arts. 9.2 y 129.2 CE (SSTC 98/1985, de 29 de julio, FJ 3; y 208/1989, de 14 de diciembre, FJ 3)<sup>28</sup>. Quedando así reconocido que la negociación colectiva está atribuida constitucionalmente a los sindicatos y a otras representaciones colectivas de los trabajadores<sup>29</sup>.

<sup>28</sup>STC 8/2015, de 22 de enero de 2015. BOE núm.47, de 24 de febrero de 2015.

De la CE no se deduce tampoco que la negociación colectiva sindical haya de tener prioridad absoluta sobre la negociación colectiva realizada por otros representantes de los trabajadores (STC 8/2015, FJ 6), lo que quiere decir que no se le otorga un estatus de mayor relevancia a la negociación colectiva sindical.

##### 4.2. Relación existente entre el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la libertad sindical

###### 4.2.1. Libertad sindical

El derecho a la libertad sindical, pilar esencial sobre el cual está edificado nuestro sistema de relaciones laborales, está reconocido en los artículos 7 y 28.1 de la CE.

El artículo 7 CE destaca la importancia de los trabajadores y asociaciones empresariales puesto que desempeñan un papel esencial en la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales. Cuentan con libertad de formarse siempre que respeten a la Constitución y las leyes y se les exige que su funcionamiento y estructura sean democráticos, garantizando la participación de todos sus miembros en los procesos decisorios.

El artículo 28.1 CE, a su vez, reconoce el derecho a sindicarse libremente a todos, exceptuando o limitándolo a determinados grupos como a las Fuerzas o Institutos armados u otros grupos sometidos a disciplina militar y se encargará de establecer las peculiaridades de este derecho con relación a los funcionarios públicos. Este derecho abarca desde el derecho a fundar sindicatos, sin ser nadie obligado a afiliarse a ellos, como el de poder elegir libremente a cuál afiliarse y a su vez el derecho de los propios sindicatos a formar

<sup>29</sup>STC 208/1993, de 28 de Junio de 1993. BOE núm.183, de 2 de agosto de 1993.

organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a estas.

La doctrina en relación con la conexión existente entre el derecho a la negociación colectiva y la libertad sindical es ciertamente la más elaborada<sup>30</sup>.

Del análisis de esta jurisprudencia constitucional se observa que es consecuencia de un procedimiento cauteloso de interpretación de dos cuestiones principales, por un lado, la configuración del derecho a la negociación colectiva como contenido esencial y por otro lado que el único agente de negociación que esté cubierto por la libertad sindical sea el sindicato, cuestiones que se verán en los siguientes apartados.

Este derecho posee una dimensión individual y una dimensión colectiva, su dimensión individual abarca el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección y su dimensión colectiva abarca el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. El hecho de no poder ser obligado a tener que pertenecer a un sindicato también sería contenido de este derecho en sí mismo.

#### 4.2.2. Configuración del derecho a la negociación colectiva como contenido esencial de la libertad sindical

El contenido esencial de la libertad sindical es muy extenso y para poder determinar su contenido global es primordial interpretar el artículo 28.1 CE de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los Convenios Internacionales sobre la materia ratificados por España, además de interpretar el mismo en relación con el artículo 7 de la CE<sup>31</sup>.

El art. 28.1 C.E. de libertad sindical, integra derechos de actividad y medios de acción de los Sindicatos (huelga, negociación colectiva, promoción de conflictos) que, por contribuir de forma primordial a que el Sindicato pueda desarrollar las funciones a las que es llamado por el art. 7 de la Constitución, constituyen el núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical. La libertad sindical implica pues la libertad en el ejercicio de la acción sindical, esto es, de aquellos medios de acción que contribuyan a que el sindicato pueda desenvolver la actividad a la que está llamado en el propio texto constitucional (STC 30/1992, de 18 de marzo, FJ 3)<sup>32</sup>. Esta afirmación del Tribunal Constitución afirma así que el derecho a la negociación colectiva forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, no obstante, hasta llegar a esa afirmación el Tribunal

<sup>30</sup> Valdés Dal-Ré, F. (2011). El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional española. *Revista de Derechos Fundamentales*, 5, p. 144.

<sup>31</sup> Vidal, T. (2000). *La libertad sindical*, 4. Parlamento y Constitución, página 216.

<sup>32</sup> STC 63/2024, de 10 de abril. BOE núm.118, de 15 de mayo de 2024. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/30148>

Constitucional se ha referido a esta cuestión de manera progresiva.

En relación a esta cuestión, el Tribunal Constitucional ha sido muy prudente desde sus primeros pronunciamientos, ya que, aunque reconociese que la negociación colectiva fuese una función de la libertad sindical, tan solo lo sugería en vez de desarrollarlo como tal. En un primer momento, el Tribunal Constitucional indicó que no corresponde, pues, a este Tribunal, conociendo del recurso de amparo, pronunciarse sobre el sistema de negociación colectiva laboral, tal y como viene regulado en el Estatuto de los Trabajadores, sino en la medida en que afecte al derecho de libre sindicación<sup>33</sup>. Señala así que no es su competencia abordar la cuestión de negociación colectiva y que tan solo lo es en aquellas circunstancias en las que esta afectase al derecho de libertad sindical, dejando ver que existía algo de conexión entre un derecho y otro.

Profundizando en la conexión entre ambos derechos, no resulta posible afirmar, sin otras precisiones adicionales, que toda infracción del art. 37.1 de la C. E. lo es también del art. 28.1, de forma que aquella fuera siempre objeto del amparo constitucional, pues ello supone desconocer tanto el significado estricto de este último precepto como la posición del primero ajena a los derechos y libertades que conforme a la Constitución y a la Ley Orgánica del Tribunal son susceptibles de amparo<sup>34</sup>, lo que quiere decir que toda

lesión del artículo 37.1 CE no tiene por qué considerar una vulneración del art. 28.1 CE, sin especificaciones adicionales de cómo ha afectado al derecho de libertad sindical, necesario porque a diferencia del art. 28.1 CE, el art. 37.1 CE no forma parte de los derechos y libertades fundamentales que son objeto de amparo constitucional.

En definitiva, el Tribunal Constitucional concluyó esta cuestión reconociendo que el derecho de los sindicatos al ejercicio de las facultades de negociación y conflicto a que se refieren los párrafos 1 y 2 del art. 37 de la CE forman parte del contenido del derecho fundamental de libertad sindical, abarcando tanto su dimensión individual como su dimensión colectiva, permitiendo integrar así en el contenido del derecho la propia actividad del sindicato, dentro de la cual la negociación colectiva constituye sin duda el medio primordial de acción como se desprende tanto del art. 37 de la C. E. como de los Tratados Internacionales suscritos por España, de entre los que debe destacarse el Convenio núm. 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva cuyo artículo 4, por considerar inseparable libertad sindical y negociación<sup>35</sup>.

#### 4.2.3. Amparo constitucional del sindicato por vulneración a la libertad sindical

En la CE, el sindicato tiene una ubicación especial. Su especial ubicación

[https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/246#complete\\_resolucion](https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/246#complete_resolucion)

<sup>35</sup> STC 73/1984, de 27 de junio. BOE núm.165, de 11 de julio de 1984. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-T-1984-15821](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-1984-15821)

<sup>33</sup>STC 4/1983, de 28 de enero. BOE núm.41, de 17 de febrero de 1983. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/132>

<sup>34</sup>STC 118/1983, de 13 de diciembre. BOE núm.9, de 11 de enero de 1984.

en el texto fundamental realiza la consideración del sindicato como uno de los soportes básicos de la sociedad para la defensa, protección y promoción de los intereses colectivos de los trabajadores<sup>36</sup>.

El TC se ha referido a los sindicatos como “organismos básicos del sistema político” (STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 11) y como “institución esencial del sistema constitucional español” (STC 101/1996, de 11 de junio, FJ 3); y a la acción sindical, cuya expresión se ve manifestada en el derecho a la huelga, negociación colectiva y en la adopción de medidas de conflicto colectivo. De todo lo cual, el TC concluye entendiendo que solo el sindicato-asociación, el sujeto sindical “por excelencia”, es titular de los derechos de libertad sindical ex art. 28.1 CE y solo él puede, por lo mismo, utilizar el mecanismo del amparo constitucional para demandar tutela frente a eventuales violaciones de esos derechos<sup>37</sup>.

#### 4.3. Exclusión de los funcionarios públicos de la negociación colectiva

Desde la promulgación de la CE, una de las cuestiones más debatidas ha sido la protección constitucional del derecho de negociación colectiva y el derecho a la libertad sindical de los funcionarios públicos.

El artículo 28.1 CE para los funcionarios públicos se trata del derecho de fundamental a la libertad sindical, de la misma manera que lo es para el resto de los trabajadores. La única diferencia reside en relación con la práctica del derecho,

puesto que podrá atenerse a ciertas singularidades. Este derecho es reconocido a todos, aunque cierto es que la ley en menor o mayor medida puede limitarlo o exceptuarlo a ciertos grupos, además de “regular peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos”. Dichas peculiaridades tienen que ser decididas a través del legislador estatal al verse implicado un derecho fundamental además de la integración del régimen estatutario de los funcionarios.<sup>38</sup>

Aunque los funcionarios públicos tengan intereses laborales similares a otros trabajadores, la principal diferencia reside en que la defensa de sus intereses como norma general suele dirigirse contra el Estado u otras Administraciones, lo que hace necesario la concreción de estas particularidades referidas a la acción sindical. Los derechos sindicales de los funcionarios públicos no tienen que ser necesariamente idénticos a los de aquellos trabajadores pertenecientes al sector privado, sugiriendo la necesidad de ajustar o limitar algunos derechos para los funcionarios públicos, tales como el derecho a huelga, el derecho a negociación colectiva y el derecho de adoptar medidas de conflictos colectivos, por lo tanto estos derechos no debería considerarse en la misma medida como contenido esencial del derecho a libertad sindical de los funcionarios públicos.

El Tribunal Constitucional ha calificado lo siguiente “del derecho de sindicación de los funcionarios públicos no deriva como consecuencia necesaria la

<sup>36</sup>STC 8/2015, de 22 de enero de 2015. BOE núm.47, de 24 de febrero de 2015.

<sup>37</sup>Valdés Dal-Ré, F. (2011). El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional española, *cit.*, p. 146.

<sup>38</sup>García Blasco, J., & Vila Tierno, F. (2019). *La negociación colectiva en el sector público* (Colección Informes y Estudios Serie Relaciones Laborales. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 116, p. 37.

negociación colectiva y menos todavía con efectos vinculantes, porque no existe un racional nexo causal que conduzca con exclusividad a aquellas consecuencias, al no ser obligado en lógica y en derecho que de la agrupación de los funcionarios en defensa de sus intereses, derive como única solución el celebrar un convenio obligatorio, haciendo perder la supremacía a la Administración con graves consecuencias<sup>39</sup>, en relación a todo esto se puede afirmar que de la CE no se puede deducir directamente el derecho a negociación colectiva de los funcionarios públicos ni el derecho de igualdad de trato entre funcionarios públicos y trabajadores.

Además, carece de fuerza vinculante ya que esto podría dar lugar a pérdida de poder por parte de la Administración, con la solución de que sea el legislador el que elija la opción más adecuada para abordar de manera apropiada la intervención de los órganos representativos de los funcionarios a la hora de establecer sus condiciones de trabajo. El derecho a negociación colectiva de los funcionarios públicos se integra como contenido adicional del de libertad sindical<sup>40</sup>. Se podría decir que, según este análisis constitucional, el derecho a la negociación colectiva en el ámbito funcional no se integra formando parte de la libertad sindical por constituir su contenido esencial, ya que se clasifica como contenido adicional. El TC reconoce exclusivamente al ámbito laboral el derecho a la negociación colectiva, "sin

que se haya trasladado automáticamente esa conclusión al ámbito de la relación funcional".<sup>41</sup>

## 5. RELACIÓN ENTRE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como ocurre con una gran parte de los derechos, existe una amplia jurisprudencia constitucional sobre la negociación colectiva y su relación con el principio de igualdad del art. 14 CE, debido a dos razones: el carácter social de nuestra forma de Estado proclamada en el art. 1.1 de la Constitución, y la naturaleza instrumental y relacional del derecho de igualdad, que como ocurre con el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva se proyecta sobre los más diversos derechos y libertades.

En uno de los primeros pronunciamientos del Tribunal Constitucional sobre esta cuestión, la STC 177/1988<sup>42</sup>, la negociación colectiva y el principio de igualdad quedaban vinculados en lo referente a la autonomía de las partes para negociar, pero siempre respetando el principio de no discriminación, especialmente por parte de los convenios colectivos. Así, la jurisprudencia constitucional elaborada a raíz de esta vinculación ha sido muy relevante cuando se refiere al diferente trato salarial por motivo de edad o por razón de sexo. Ahora bien, la posibilidad de invocar el

<sup>39</sup> STC 57/1982 de 27 de julio. BOE núm.197, de 18 de agosto de 1982. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-1982-21101>

<sup>40</sup> STC 80/2000 de 27 de marzo de 2000. BOE núm.107. de 4 de mayo de 2000. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-T-2000-8221](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2000-8221)

<sup>41</sup>García Blasco, J. (2004). La jurisprudencia constitucional relativa al derecho a la negociación colectiva. *cit.*, p. 70.

<sup>42</sup>STC 177/1988, de 10 de octubre. BOE núm.266, de 5 de noviembre de 1988. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/1118>

artículo 14 de la Constitución ofrece el peligro de que se intente revestir de discriminatorio, lo que no es más que una regulación diferenciada o incluso lo que únicamente supone el tratamiento ordinario de determinados aspectos de una relación jurídica<sup>43</sup>. Por tanto, hay que tener especial cuidado a la hora de tratar como una actuación discriminatoria cualquier regulación diferenciada, ya que no se prohíben o excluyen todas las diferencias de trato, sino solo aquellas que “carezcan de justificación objetiva y razonable”<sup>44</sup>.

En relación a la igualdad de género, la negociación colectiva ha sido y es una excelente herramienta para promover la igualdad de género en el ámbito laboral ya que una problemática que ha existido es la discriminación por razón de sexo, discriminación que comprende no solo el tratamiento peyorativo que se funda en la pura y simple constatación del sexo de la persona afectada, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo y la maternidad (por todas, SSTC 17/2003, de 30 de enero, FJ 3;

3/2007, de 15 de enero, FJ 2, y 2/2017, de 16 de enero, FJ 5; 79/2020, de 2 de julio, FJ 3)<sup>45</sup>. Se trata de una discriminación de género que no se reduce solo al embarazo y maternidad, sino que también se da cuando se les niega a mujeres ciertos derechos propios de la maternidad, derecho a la excedencia laboral por cuidado de hijos art. 46.3 LET y el derecho a reducción de jornada por razones de guarda legal STC 79/2020<sup>46</sup>, o se le perjudica en su trabajo por la elección de esos derechos.

La STC 3/2007<sup>47</sup> reconoció dimensión constitucional de estos derechos, desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo art. 14 CE como del mandato de protección a la familia y a la infancia art. 39 CE. Su finalidad es facilitar la compatibilidad de la vida laboral tanto para hombres como para mujeres, son fundamentales para promover una verdadera igualdad y orientar como se interpretan las leyes, asegurando así una adecuada conciliación entre trabajo y familia. Este ha sido un objetivo muy perseguido e importante en la legislación española desde la Ley 39/1999, de 5 de noviembre<sup>48</sup>, reforzado

<sup>43</sup>García Murcia, J. (1989). Derechos fundamentales y negociación colectiva: Una aproximación desde la Jurisprudencia constitucional. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 9 (26), 181-230.

<sup>44</sup>García Blasco, J. (2004). La jurisprudencia constitucional relativa al derecho a la negociación colectiva. *cit.*, p. 75.

<sup>45</sup>Monereo Pérez, J. L. (2024). Vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo y principio de interpretación jurídica conforme a la eficacia de la tutela antidiscriminatoria: salarios de tramitación y despido nulo por embarazo. *Revista de Jurisprudencia Laboral*.

[https://doi.org/10.55104/rjl\\_00531](https://doi.org/10.55104/rjl_00531) FALTA NÚMERO Y PÁGINAS.

<sup>46</sup> STC 79/2020, de 2 de julio. BOE núm.207, de 31 de julio de 2020. <https://hjt.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/26314>

<sup>47</sup>STC 3/2007, de 15 de enero. BOE núm.40, de 15 de febrero de 2007. <https://hjt.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/5970>

<sup>48</sup> Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Boletín Oficial del Estado, 266, de 6 de noviembre de 1999.

posteriormente con la LO 3/2007, de 22 de marzo<sup>49</sup>.

Por otra parte, estos derechos se les ha reconocido por igual tanto a hombres como mujeres, ya que reservar estos permisos únicamente a las mujeres sí que podría dar lugar a desigualdades y no ayudaría a compensar las desventajas profesionales para ambos sexos. Cualquier decisión contraria a su ejercicio o que los restringiesen incurrir en discriminación indirecta por razón de sexo. Por último, una sentencia reciente STC 91/2019<sup>50</sup> define como discriminación indirecta aquel trato en el que una medida aparentemente es neutral, pero sin embargo perjudica más a un sexo que a otro, dicho concepto está respaldado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, por el Derecho de la Unión Europea y por el ordenamiento interno.

## 6. CONCLUSIONES

Del estudio de la jurisprudencia constitucional española sobre el derecho a la negociación colectiva, delimitado como objeto de este Trabajo Final de Grado, podemos extraer cuatro conclusiones principales.

En primer lugar, del análisis de la evolución histórica del derecho a la negociación colectiva se puede destacar el diferente protagonismo que ha tenido este derecho a lo largo de las diferentes etapas de la reciente historia constitucional de España, con un protagonismo muy relevante desde la Transición Política, la aprobación de la Constitución de 1978 y

los Pactos de la Moncloa, siempre como instrumento fundamental de conciliación social y económica en sus diversos niveles (estatal, autonómico, de empresa), así como de prevención y gestión de conflictos laborales, adaptándose al momento histórico que se estuviese desarrollando en cada etapa y cobrando una mayor importancia hasta llegar a la etapa actual donde nos encontramos. Tanto los representantes sindicales y empresariales, como los gobiernos de España y de las Comunidades Autónomas, así como los órganos legislativos, consultivos y de participación, de manera destacada las Cortes Generales, el Consejo de Estado y el Consejo Económico y Social, han reconocido la función pacificadora e integradora de intereses que desempeña la negociación colectiva, siendo un contenido muy significativo del Estado social que define nuestra forma de Estado (art. 1.1 CE).

En segundo lugar, en cuanto a su contenido, a lo largo de más de cuatro décadas de jurisprudencia constitucional ha podido ser configurado su contenido. Desde sus inicios, el Tribunal Constitucional ha configurado este derecho destacando la autonomía de las partes para establecer condiciones laborales, respetando los límites constitucionales. Asimismo, ha resaltado la importancia del principio de igualdad y no discriminación, la necesidad de transparencia a través de la publicidad de los convenios y también se ha encargado de adaptar este derecho a las peculiaridades del empleo público. Por su ubicación sistemática, el derecho a la

<https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39/con>

<sup>49</sup> LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial de Estado, 71, de 23 de marzo de 2007.

<sup>50</sup>STC 91/2019, de 3 de julio de 2019. BOE núm192, de 12 de agosto de 2019. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25987>

negociación colectiva está ubicado en el artículo 37 de la CE, y por lo tanto, no es formalmente un derecho fundamental, sin embargo, dos hechos permiten proyectar la naturaleza del derecho de negociación colectiva al ámbito de los derechos fundamentales. En primer lugar, el Tribunal Constitucional ha elaborado extensa jurisprudencia constitucional sobre el derecho a la negociación colectiva a través de las sentencias recaídas en los recursos de inconstitucionalidad, que afectan a contenidos esenciales de leyes posteriores y anteriores (Real-Decreto Ley 17/1977) a la Constitución, y de recursos de amparo en materia de vulneración a derechos fundamentales como el derecho a la libertad sindical, derecho a igualdad, derecho a tutela judicial efectiva y el derecho a la huelga, que son derechos fundamentales que convergen material y funcionalmente con el derecho de negociación colectiva. Y, en segundo lugar, aunque este derecho no tiene su reconocimiento a nivel nacional, a nivel europeo se reconoce en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea en su artículo 28 y a nivel internacional destacan numerosos convenios en materia de este derecho como el CO98, CO87, C154 y C151. Por tanto, es un derecho que no solo hay que tener en cuenta en el ámbito nacional, hay que tener en cuenta su conjunto.

En tercer lugar, y sin que ello suponga relegar a un tercer plano su trascendental importancia constitucional, debe enfatizarse la función normativa que nace del derecho a la negociación colectiva a través del convenio colectivo, como fuente del Derecho que pertenece a nuestro sistema constitucional de producción normativa. El resultado de la negociación colectiva es el convenio colectivo, al que el art. 37 CE reconoce fuerza vinculante, y no sólo para las partes, sino también *erga omnes*, a todos los

empresarios y trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación territorial o funcional, constituyendo derecho objetivo.

Por su naturaleza normativa general, el convenio colectivo se diferencia normativamente de los convenios extraestatutarios, que no presentan esa naturaleza jurídica de fuente del Derecho de eficacia general. En síntesis, frente a los convenios colectivos o estatutarios (regulados por el Estatuto de los Trabajadores), también se pueden acordar convenios extraestatutarios (no regulados por el Estatuto de los Trabajadores y sin consideración de fuentes del Derecho), cuyos efectos se limitan a las partes que lo han suscrito (efectos *inter partes*). Resulta oportuna a tal fin la importancia del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, que reforma el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores y afectarían al principio de concurrencia de convenios colectivos y, por la tanto, al derecho de negociación colectivo en general.

Por otra parte, un principio fundamental en un Estado constitucional de Derecho además es la publicidad de los convenios colectivos, en aplicación del art. 9.3 CE, para asegurar la transparencia, la seguridad jurídica, el control, la igualdad y el fomento de la negociación colectiva con el objeto de un entorno laboral justo y eficiente. Por tal motivo, los convenios colectivos se publican en el BOE o, si se trata de convenios de ámbito territorial, en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma o de la provincia a la que corresponda el convenio.

En cuarto lugar, asimismo debe destacarse la importantísima relación existente entre el principio de igualdad y no discriminación y la negociación colectiva y el impacto que tiene esto con la igualdad de género y con el objetivo de

disminuir las desigualdades en el ámbito laboral por razón de sexo.

En definitiva, teniendo en cuenta todo el estudio realizado y sus conclusiones, debe subrayarse la trascendencia jurídica, política y social del derecho a la negociación colectiva desde sus inicios, no solo como un derecho aislado de gran importancia para la configuración del Estado social sino también como un derecho de gran proyección normativa e interpretativa como consecuencia de su conexión con algunos derechos fundamentales (derecho a la libertad sindical ,el derecho de igualdad...), quedando incluido en el ámbito de la protección multinivel de derechos por su regulación en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE (art. 28 CE).

## 7. BIBLIOGRAFÍA

Cruz Villalón, J. (2020). Caracterización de la Negociación Colectiva en Europa. *Derecho & Sociedad*, 49, 139-170.

García Blasco, J. (2004). La jurisprudencia constitucional relativa al derecho a la negociación colectiva. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 76, pp. 67-84.

García Blasco, J. & Vila Tierno, F. (2019). *La negociación colectiva en el sector público* (Colección Informes y Estudios Serie Relaciones Laborales Núm. 116). Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

García Murcia, J. (1989). Derechos fundamentales y negociación colectiva: Una aproximación desde la Jurisprudencia constitucional. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 9 (26), 181-230.

Gorelli Hernández, J. (2011). Las reglas sobre concurrencia entre Convenios en el Ordenamiento Español. *Derecho & Sociedad*, 37, 71-80.

Pérez Infante, J. I. (1999). Las reformas laborales recientes: objetivos, contenidos y efectos. *Cuadernos de Información Económica*, 150, 5-23.

Martínez Matute, M. (2014). La evolución del sistema de negociación colectiva en España: una panorámica general. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 123, 139-164.

Pérez Rodríguez, M.D. (2010). *Negociación colectiva y criterios de actuación* (2.<sup>a</sup> ed.). ICB, Málaga.

Valdés Dal-Ré, F. (2011). El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional española. *Revista de Derechos Fundamentales*, 5, 129-150.

Valero Oteo, I. (2019). La negociación colectiva en España: una evolución imperfecta. *Lurr@Lde/Lurralde*, 42, 151-163

Rodríguez Martín-Retortillo, R. (2012). *La publicidad del convenio colectivo*. Universidad de Coruña.

Vidal, T. (2000). *La libertad sindical*, 4. Parlamento y Constitución.

**RECIBIDO:** 1 de noviembre de 2025.

**ACEPTADO:** 29 de noviembre de 2025.

