



LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL RELATIVA AL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA *

JUAN GARCÍA BLASCO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Zaragoza

EXTRACTO

Desde que el Tribunal Constitucional se creó ha elaborado una jurisprudencia trascendental para la aplicación e interpretación de los derechos colectivos y de la autonomía colectiva. Esta doctrina se ha proyectado sobre la libertad sindical y, en particular, sobre la negociación colectiva, de forma que este último derecho dispone hoy de una visión y referente constitucional trascendental para el conocimiento de su contenido y alcance. La correcta interpretación de la negociación colectiva exige así el conocimiento de la jurisprudencia constitucional que se proyecta sobre distintas manifestaciones del ejercicio de este derecho y que constituyen la base y fundamento para la identificación y resolución de distintas cuestiones y problemas en su dimensión constitucional. Esa jurisprudencia responde a cuestiones relacionadas con el propio contenido esencial de la libertad sindical y su integración por la negociación colectiva, la actuación del 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, entre otras.

* La presente aportación tiene su origen en la Ponencia sobre esta misma materia expuesta en el Encuentro sobre Derecho del Trabajo y Constitución Española: 25 años de convivencia, organizada por la Universidad Internacional Menéndez Pelayo en septiembre de 2003, en Sevilla. Se ha optado por una aproximación sintética e identificativa de la jurisprudencia constitucional sobre negociación colectiva, poniendo de relieve la doctrina fundamental en la materia, dejando para otro momento una valoración crítica de su contenido y alcance.

ÍNDICE

1. LAS VÍAS PARA LA ELABORACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL
2. EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO PARTE DEL CONTENIDO ESENCIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL
 - 2.1. Los titulares del derecho
 - 2.2. Negociación colectiva por sujetos extrajudiciales
 - 2.3. Negociación colectiva y tutela en amparo
3. LA CONFIGURACIÓN CONSTITUCIONAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 - 3.1. El papel de la ley y la fuerza vinculante del convenio colectivo
 - 3.2. El convenio colectivo en el sistema de fuentes
 - 3.3. Cobertura constitucional de la negociación colectiva y experiencias de eficacia limitada de los convenios colectivos
4. LÍMITES CONSTITUCIONALES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 - 4.1. Negociación colectiva y principio de igualdad
 - 4.2. Negociación colectiva y conducta antisindical
5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA Y EFICACIA JURÍDICA DEL CONVENIO COLECTIVO
 - 5.1. La eficacia jurídica normativa
 - 5.2. Negociación colectiva, autonomía individual y poder empresarial
6. EJERCICIO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REGULACIÓN LEGAL
 - 6.1. Legitimación negocial y representación de intereses
 - 6.2. Negociación colectiva y proceso negociador
7. CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LÍMITES A LA EXTENSIÓN MATERIAL DEL CONVENIO COLECTIVO
 - 7.1. Algunos contenidos del convenio colectivo
 - 7.2. Extensión de la negociación colectiva y ejecución de la legislación laboral
8. ESTABILIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROYECCIÓN JURISDICCIONAL

1. LAS VÍAS PARA LA ELABORACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

Frente a lo que se pudiera pensar, puede deducirse y afirmarse que la doctrina constitucional en estos casi veinticinco años en materia de negociación colectiva no ocupa una posición modesta, aún cuando, como se sabe, el derecho a la negociación colectiva no es, por su ubicación sistemática en la CE (art. 37.1), un derecho fundamental.

Las vías o fórmulas a través de las cuales el TC ha tenido oportunidad de examinar y abordar la relevancia y el significado constitucional del derecho a la negociación colectiva han sido fundamentalmente tres:

- 1) A través de la interposición y de la correspondiente resolución de recursos de amparo por lesión del derecho fundamental a la libertad sindical reconocido en el artículo 28.1 CE. De esta forma, la negociación colectiva ha logrado filtrarse hasta donde no le permitía su pertenencia a la Sección Segunda del Capítulo II de la CE. Ello ha dado lugar así a lo que doctrinalmente se ha denominado una jurisprudencia lenta y suave sobre negociación colectiva.
- 2) Por la vía de la interposición y de la resolución de recursos de amparo por lesión de otros derechos fundamentales, especialmente los derechos reconocidos en los artículos 14 (igualdad y no discriminación), 24.1 (tutela judicial efectiva) y 28.2 (huelga) de la CE. A través de esta fórmula se ha procedido a un control y revisión constitucional del resultado y del ejercicio de la negociación colectiva, no exenta, en ocasiones, de confusión con cuestiones de legalidad ordinaria.



- 3) Por medio de los recursos de inconstitucionalidad, cuestiones de inconstitucionalidad o conflictos positivos de competencia en los que queda afectada la negociación colectiva, si bien en menos cantidad que por las vías anteriores.

Se trata, por tanto, de una jurisprudencia casi siempre en conexión con el ejercicio de otros derechos constitucionales que ha llevado a la doctrina a hablar de una jurisprudencia algo incompleta, irregular en su aparición y, sobre todo, condicionada por el análisis de otros derechos fundamentales alegados en amparo. Desde mi punto de vista esta conclusión puede matizarse, sobre todo, una vez valorada esa jurisprudencia a la altura del año 2004. Como ha resaltado la doctrina, las sentencias constitucionales han sentado doctrina sobre la interpretación «constitucionalmente correcta» de las normas infraconstitucionales lo que materialmente implica una cierta función nomofiláctica, que ha tenido lugar así, entre otras materias, en la referida a la negociación colectiva.

A modo de síntesis o balance de esa producción jurisprudencial, intensa y extensa, en materia de negociación colectiva, puede decirse que abarca siete grandes bloques temáticos, que se examinan a continuación.

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

2.1. Los titulares del derecho

Una jurisprudencia pionera del Tribunal Constitucional ha reconocido así que el derecho a la negociación colectiva por parte de los sindicatos se integra dentro del contenido esencial de la libertad sindical (SSTC 10/82; 23/83, entre otras), como una de las facultades así de la propia libertad sindical (STC 80/2002), aunque en otros casos habla de contenido adicional de la libertad sindical. De este modo, los derechos de actividad del sindicato, entre ellos la negociación colectiva, se incorporan al contenido esencial del Derecho (STC 121/2001), constituyendo el núcleo mínimo, indispensable e indisponible de la libertad sindical. Al conformar el contenido esencial de este último derecho fundamental, determinadas lesiones del contenido de la negociación colectiva, cuando se dan frente a un sindicato y, por su entidad y trascendencia, suponen una radical y arbitraria eliminación o desconocimiento del mismo y de la actuación colectiva, pueden propiciar el amparo constitucional por deducirse de esa conducta una lesión directa del derecho de libertad sindical (STC 208/93).

La libertad sindical comprende también, de esta manera, aquellos medios de acción que contribuyen a que el sindicato pueda desarrollar la actividad a que está llamado desde la CE (art. 7), incluyéndose entre ellos la negociación colectiva. Sin esta última, el sindicato no puede desarrollar las funciones de dicho precepto constitucional (STC 145/99). Se trata además de un derecho (con la huelga y los conflictos) que forma parte del núcleo mínimo e indispensable sin el cual la libertad sindical no sería reconocible (STC 39/86). La negociación colectiva alcanza así al sindicato en cuanto representación institucional al que constitucionalmente se reconoce la defensa de determinados intereses (SSTC 3/82; 18/94).

Por el contrario, del derecho de sindicación de los funcionarios públicos no se puede derivar como consecuencia necesaria la negociación colectiva y menos todavía con efectos

vinculantes (STC 57/82). Confirma así el TC, en un primer momento, que la CE no reconoce expresamente a los funcionarios públicos el derecho a la negociación colectiva. Mas recientemente, sin embargo, ha reconocido que forma parte del contenido esencial de la libertad sindical (SSTC 80/2000, 224/2000, 85/2001), aunque sigue siendo una de las cuestiones pendientes desde esa perspectiva, pues la doctrina elaborada por el TC se ha referido exclusivamente al ámbito laboral donde sí está reconocido expresamente el derecho a la negociación colectiva, sin que se haya trasladado automáticamente esa conclusión al ámbito de la relación funcionarial. En consecuencia, es el legislador el que reconoce el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos siendo la ley la que fija y delimita los cauces a través de los cuales se ha de desarrollar su ejercicio, siendo en el plano de la legalidad donde pueden establecerse las diferencias entre la negociación colectiva laboral y funcionarial y el derecho a ella de los sindicatos, no así en el de la genérica integración del referido derecho en el contenido de la libertad sindical (STC 80/2000).

2.2. Negociación colectiva por sujetos extrasindicales

Aunque las previsiones anteriores no impiden que actividades materialmente sindicales como la negociación colectiva puedan ser desarrollados por sujetos distintos de los sindicatos (representantes de trabajadores y empresarios a que se refiere el artículo 37.1 CE), aquellas no están cubiertas por la libertad sindical. Se alude así a otros representantes unitarios, de forma que la CE no reserva en exclusiva a los sindicatos la negociación colectiva (STC 134/94). Lo que no tienen constitucionalmente garantizado estas instancias es la libertad sindical.

No queda, por tanto, amparada bajo la libertad sindical la actuación de otros sujetos sindicales a quienes la legalidad pueda atribuir funciones de negociación colectiva (SSTC 134/94; 119/83). Son figuras así de creación legal, correspondiendo a la Ley ordenar sus competencias y funciones que quedan además a su libre disponibilidad.

Por consiguiente, los representantes de los trabajadores cuentan con un poder de actuar y afectar a las esferas jurídicas de otros (STC 57/89), ofreciendo el artículo 37.1 CE numerosas posibilidades de imputación subjetiva (STC 139/94)

2.3. Negociación colectiva y tutela en amparo

Consecuente con la naturaleza y la ubicación sistemática del artículo 37.1 CE, la negociación colectiva no es, en si misma, tutelable en amparo (STC 98/85).

Ahora bien, es susceptible de amparo cuando existan lesiones de ese derecho que impliquen una lesión de la libertad sindical (STC 208/93). Determinadas lesiones así de la negociación colectiva cuando se dan frente a un sindicato y suponen, por su entidad y trascendencia, un desconocimiento del mismo pueden lesionar la libertad sindical (STC 45/84).

Ello significa que las infracciones del artículo 37.1 CE no son siempre violación de la libertad sindical (STC 118/83). La libertad sindical no alcanza, por ejemplo, a cubrir constitucionalmente la actividad sindical del Comité de Empresa (STC 74/96).



De conformidad con esta configuración, el recurso de amparo por violación de la libertad sindical ha sido la vía y el instrumento más utilizado para la elaboración de buena parte de la jurisprudencia constitucional sobre negociación colectiva.

3. LA CONFIGURACIÓN CONSTITUCIONAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El derecho a la negociación colectiva es por lo dicho una facultad que no deriva de la Ley, sino propia de la CE en el artículo 37.1.

Es un derecho así de inmediata vigencia, que como derecho de libertad puede existir sin necesidad de intervención de la Ley. No es, por tanto, un derecho de naturaleza legal, sino constitucionalmente ejercitable, sin mayor apoyo normativo, por los representantes de empresarios y trabajadores titulares del derecho según el artículo 37.1 CE (SSTC 58/85; 92/92).

3.1. El papel de la Ley y la fuerza vinculante del convenio colectivo

La afirmación anterior tiene evidentes consecuencias, a veces problemáticas, que plantean interrogantes no siempre resueltos por la jurisprudencia constitucional.

Así sucede con el papel de la Ley, que debe garantizar el ejercicio del derecho y la fuerza vinculante del convenio colectivo. De ahí que la intervención legislativa no carezca de trascendencia para el ejercicio y el disfrute de ese derecho constitucional.

El artículo 37.1 CE permite, de esta manera, al legislador ordinario realizar una opción normativa de selección de un tipo concreto de negociación caracterizada por una determinada legitimación negocial y por una eficacia particular de los convenios colectivos frente a ella (SSTC 4/83; 73/84; 57/89). La intervención normativa prevista en el precepto constitucional sirve así para crear un orden especial de convenios colectivos caracterizados por la selectiva legitimación y la particular eficacia jurídica que se les atribuye.

Sin embargo, esta opción legal no supone que con ella se agote la existencia de otros acuerdos colectivos con base en el artículo 37.1 CE. La legítima opción legislativa del convenio colectivo de eficacia general no agota, pues, la virtualidad del precepto constitucional en cuestión (SSTC 73/84; 108/89), de forma que el derecho a la negociación colectiva de eficacia reducida debe estar reconocido a todo sindicato (SSTC 98/85; 108/89).

De esta forma, la existencia de un doble orden de convenios colectivos, existiendo una Ley para uno de ellos, es una exigencia de la libertad sindical. El elemento clave es así la fuerza vinculante de los convenios colectivos o el plus de eficacia del que está dotado el convenio colectivo de la opción legislativa. El papel de la Ley no viene a ser otro que el de proporcionar eficacia especial a determinados convenios colectivos. Esta consideración es relevante, pues la tesis del Tribunal Constitucional acaba así reduciendo el alcance del artículo 37.1 CE (luego me referiré a los convenios colectivos extraestatutarios), ya que se le niega, por sí mismo, la actitud para conferir, sin mediación legal, a los convenios colectivos una eficacia más amplia.

En este contexto, la jurisprudencia constitucional se ha centrado, sobre todo, en la naturaleza y eficacia de los convenios colectivos estatutarios, afirmándose de ellos que tie-

nen valor normativo y una fuerza vinculante que se traduce en eficacia erga omnes (STC 4/83); en eficacia personal general (STC 73/84) al tratarse de una norma y no sólo de un contrato, que se integra en el sistema de fuentes (STC 58/85); o en una negociación de eficacia general que asegura su valor normativo (STC 57/79).

La garantía constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos implica de esta manera, en una versión primera y esencial, la atribución a los convenios colectivos de una eficacia jurídica, en cuya virtud el contenido normativo de aquellos se incorpora a las relaciones individuales de trabajo de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización, ni necesitar el complemento de voluntades individuales (STC 58/85, que es una de la más relevantes de la jurisprudencia constitucional sobre la negociación colectiva). Ello implica que no sea necesaria la aceptación individual de lo pactado (STC 177/88), que resulta así ajeno a la configuración constitucional de la negociación colectiva.

Las consecuencias de este planteamiento suponen que no cabe, a través de la aceptación individual de los trabajadores de una oferta formulada por la empresa, la modificación de lo establecido en el convenio colectivo (STC 105/92). Si prevaleciera la autonomía de la voluntad individual en ese supuesto, quebraría el sistema de la negociación colectiva conformado por el legislador cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios colectivos constitucionalmente garantizada (STC 208/93).

En consecuencia, el artículo 37.1 CE ampara igualmente a los convenios colectivos estatutarios y a los extraestatutarios (STC 189/89). Lo que sucede es que la fuerza vinculante equivale a eficacia normativa, real o inderogable, pero no así a eficacia personal general, que es competencia del legislador. Esta característica queda ligada al ámbito de aplicación del convenio, cuestión que corresponde ordenar, por lo dicho, al legislador ordinario cuando desarrolle la garantía constitucional, de manera que será, en su caso, el cumplimiento conjunto de varios requisitos legales lo que determine la más amplia extensión personal del convenio colectivo. Pero independientemente de que se cumpla o no con tales requisitos de origen legal, todo convenio tiene eficacia jurídica normativa, tenga alcance personal general o más limitado. La opción legal por el convenio de eficacia general o «erga omnes» (art. 82.3 LET) es simple consecuencia de que se cumplan o no los requisitos de la mayoría representativa que la LET exige para la regularidad del convenio colectivo (STC 108/89), si bien esta opción no es, a la postre, excluyente (STC 98/85).

3.2. El convenio colectivo en el sistema de fuentes

Aunque la jurisprudencia constitucional no ha operado un auténtico análisis sobre qué se debe entender como fuente del derecho, esto es, si lo es la autonomía colectiva, la negociación colectiva o el convenio colectivo, puede deducirse que este carácter se lo confiere al convenio colectivo (se deduce de la STC 151/94).

De esta forma, el convenio colectivo se integra en el sistema de fuentes del Derecho, lo que supone el respeto del derecho necesario establecido en la Ley, que ocupa una posición jerárquica superior, pudiendo despegar su virtualidad limitadora de la negociación colectiva a través de la reserva para sí de determinadas materias. La relación, por tanto, entre Ley y convenio colectivo, no es una relación entre norma delegante y delegada (STC 58/85). La fuerza vinculante no excluye así la subordinación de los convenios colectivos a las

normas de rango superior (STC 92/94). Y en la medida en que son normas jurídicas, los convenios colectivos están sujetos al principio de publicidad (STC 151/94).

La consecuencia de la subordinación del convenio colectivo a la Ley supone así que no vulneraría el artículo 37.1 CE el hecho de que una Ley entre en vigor inmediatamente y se imponga sobre los convenios colectivos vigentes (STC 210/90). Del artículo 37.1 CE no se deriva que lo establecido en el convenio colectivo permanezca inalterado, de forma que no se puede pretender, al amparo de dicho precepto, la postergación de la plena efectividad de la norma legal. Si esa intervención normativa ha alterado el equilibrio interno del convenio colectivo, lo que procederá será su renegociación.

Por otro lado, esta sujeción del convenio colectivo, que debe respetar, en todo caso, los derechos fundamentales de la CE (STC 117/98) al poder normativo del Estado no permite la existencia de decisiones administrativas que autoricen la dispensa o inaplicación singular de sus disposiciones, pues ello es contrario a la fuerza vinculante de los convenios colectivos (STC 92/92). Es contraria así al artículo 37.1 CE una interpretación del artículo 41 de la LET que permita a la Administración autorizar al empresario la introducción de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo previas y reguladas en un convenio colectivo.

Se trata, en definitiva, de asegurar un espacio vital para la negociación colectiva, que debe ser respetado por la Ley, de manera que quedará afectado si esta última asume un protagonismo tal que la negociación colectiva se reduce a una posición marginal. ¿Hasta dónde y con qué contenido y alcance? Es una cuestión toda ella pendiente desde la perspectiva constitucional.

Ahora bien, el respeto del convenio colectivo por la norma de derecho necesario establecida en la Ley puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva, pudiendo igualmente de forma excepcional reservarse para sí determinadas materias que quedan excluidas, por tanto, de la negociación colectiva (58/85). Una manifestación clara de esta posibilidad la constituyen los límites salariales para la negociación colectiva en el ámbito público fijados en las Leyes de Presupuestos (SSTC 96/90; 62/2001; 24 y 67/2002).

3.3. Cobertura constitucional de la negociación colectiva y experiencias de eficacia limitada de los convenios colectivos

Como se ha dicho, el artículo 37.1 CE otorga a la denominada negociación colectiva estatutaria y extraestatutaria (STC 73/84), de forma que la legítima opción del legislador a favor de un convenio colectivo dotado de eficacia personal general no agota la virtualidad del precepto constitucional.

Ahora bien, la negociación colectiva extraestatutaria no debe imposibilitar jurídicamente la negociación colectiva de eficacia general (STC 108/89). Por el contrario, la adhesión de trabajadores a un convenio colectivo extraestatutario no lesiona el eventual derecho a la negociación de un convenio colectivo de eficacia general del sindicato. Como tampoco viola el derecho a la negociación colectiva general el que un convenio colectivo extraestatutario surja en el contexto de una negociación de eficacia general (STC 108/89).

Carentes de una regulación legal propia, los convenios colectivos extraestatutarios se rigen directamente por lo dispuesto en el precepto constitucional que los ampara y por las reglas comunes del Derecho Civil de la contratación (STC 121/2001).

En consecuencia, la jurisprudencia constitucional no se ha pronunciado, pues, sobre el carácter de los convenios colectivos extraestatutarios. Cabe así deducir que no son normas jurídicas y que carecen de efecto imperativo y automático, teniendo eficacia personal limitada. La fuerza vinculante de los convenios colectivos no sería, por tanto, igual en todos los casos, aunque todo convenio colectivo está dotado de fuerza vinculante (la eficacia real del convenio colectivo).

4. LÍMITES CONSTITUCIONALES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva debe respetar, como se ha dicho, los derechos fundamentales (STC 187/88). De ahí que se impongan límites a esta fuente reguladora de condiciones de trabajo y empleo desde la protección de otros derechos constitucionales que pudieran verse afectados por ella.

No obstante, al ser la autonomía colectiva expresión también de la autonomía privada, según la propia jurisprudencia constitucional, los derechos fundamentales y las exigencias anudadas a su reconocimiento y ejercicio no tienen el mismo alcance que en otros contextos, sobre todo en el público. Su aplicación en el escenario de la negociación colectiva debe ser matizada, a fin de que se haga compatible con otros valores inherentes a la autonomía de la voluntad. La negociación colectiva así, aunque no puede sustraerse las exigencias de los derechos fundamentales y, en particular, a la prohibición de discriminación, ha de recuperar y atender, de otro lado, a las circunstancias que están presentes en la fuente autonómica, a la lógica de los compromisos y contrapartidas a los que responde su naturaleza consensual y negocial que les proporciona unidad y coherencia y a las implicaciones presentes y futuras de sus pactos siempre que resulten constitucionalmente admisibles (STC 27/2004).

La negociación colectiva puede, en consecuencia, regular, en tanto no contradiga lo ordenado por la Ley, las condiciones del ejercicio de los derechos fundamentales, puesto que del texto constitucional no se deriva expresa o implícitamente ningún principio que con carácter general sustraiga a aquéllos a la negociación colectiva (STC 58/85). Cuestión distinta es que la negociación colectiva tenga la obligación de «regular derechos fundamentales, pues no se comporta como una institución de garantía de estos últimos, sin perjuicio, eso sí, de observar y respetar su contenido.

Y en este contexto, la mayor parte de la jurisprudencia constitucional se ha proyectado sobre la conexión entre negociación colectiva y principio de igualdad, habida cuenta que la incardinación de la primera en el sistema de fuentes implica las exigencias derivadas del derecho a la igualdad y no discriminación (STC 117/89).

4.1. Negociación colectiva y principio de igualdad

En consecuencia, el derecho reconocido en el artículo 14 CE vincula a la negociación colectiva (STC 177/88), de forma que la autonomía de las partes debe respetar el principio de no discriminación, al menos respecto de los convenios colectivos estatutarios por su integración en el sistema de fuentes. Cuestión distinta pudiera ser el caso de los convenios colectivos extraestatutarios, que no ha sido tratada por la jurisprudencia constitucional.

Esa sujeción al principio de no discriminación ha encontrado aplicación indiscutible en trabajos diferenciados basados en circunstancias o motivos ilegítimos expresamente mencionados en el artículo 14 CE. Es el caso del diferente trato salarial por razón de edad (STC 31/84) o las diferencias salariales indirectas por razón de sexo (STC 145/91).

En términos diferenciados se sitúa la conexión de la negociación colectiva con el principio general de igualdad de trato. De conformidad con la jurisprudencia constitucional, el artículo 14 CE prohíbe la discriminación, pero no obliga a una igualdad de trato (STC 34/84), y ello en base al principio de autonomía de la voluntad, aunque fuertemente limitada en el ámbito jurídico laboral.

La desigualdad de trato debe encontrar así, para su acomodo constitucional, una justificación objetiva y razonable. La diferencia debe ser así razonable, objetiva y proporcional (STC 177/88), exigencias que están permanentemente presentes en la jurisprudencia constitucional. Los convenios colectivos son así el ámbito de regulación prioritaria defensora por naturaleza de las condiciones de trabajo. Por ello, el derecho a la igualdad tiene aquí perfiles propios, limitaciones y matices y un diferente alcance, lo que obliga a examinar cada caso para deducir la justificación y razonabilidad de la diferencia establecida por la autonomía colectiva dentro de las circunstancias de la empresa o del sector (STC 171/89).

No toda diferencia de trato está, por tanto, prohibida o excluida, sólo la que carezca de una justificación objetiva y razonable, excluyendo el hecho de que por encontrarse recogida en un convenio colectivo ello justifique por sí la diferenciación (STC 52/87).

Este planteamiento ha estado presente en algunas decisiones constitucionales de relevancia como las siguientes:

- a) Las relacionadas con la exclusión de los trabajadores temporales del ámbito de aplicación del convenio colectivo, que se considera arbitraria por conducir a condiciones de trabajo peyorativas. De esta forma, los principios de igualdad y no discriminación pueden actuar como límite para acordar el ámbito de aplicación personal de un convenio colectivo (STC 136/87).
- b) Las relativas al establecimiento en convenio colectivo de prestaciones salariales diferentes en su cuantía para los trabajadores fijos y eventuales, convirtiéndose aquí la desigualdad en discriminación (STC. 177/93). Si bien una jurisprudencia constitucional posterior ha entendido justificada la diferenciación por razón del esfuerzo físico y en el contexto de trabajo de distinto valor (STC 250/2000).
- c) Las referidas a la exigencia de retribuir con igual salario el trabajo de igual valor, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de sexo (STC 161/91, entre otras muchas).
- d) Las situadas en el escenario de las denominadas escalas móviles de salarios por razón de la fecha de ingreso de los trabajadores, que ha merecido así una jurisprudencia reciente del TC en la que quedan, en su caso, algunas cuestiones todavía pendientes, pero que arroja ya algunas luces al debate jurisprudencial y doctrinal sobre esta materia. De conformidad así con la STC 119/2002, el principio de igualdad requiere en tales casos de dos presupuestos: 1) Que la diferencia de trato proceda de la medida normativa cuestionada (el convenio colectivo); 2) Que las situaciones subjetivas objeto de comparación sean homogéneas y equiparables. Si la consideración así de la fecha de ingreso como factor relevante para la determinación de los efectos retributivos no tiene en el convenio colectivo una finalidad selectiva o de discriminación de los trabajadores, ese tratamiento no merece re-

proche constitucional. (En el caso enjuiciado existía una progresión temporal de las categorías profesionales afectadas por la escala móvil.)

Pero ha sido la STC 27/2004 la que ha considerado, sin embargo, que se vulnera el derecho a la igualdad al fijar el convenio colectivo un plus salarial (de vinculación sustitutivo de la antigüedad) en cuantía diferente en razón, única y exclusivamente de la fecha de ingreso del trabajador en la empresa. En efecto, se concluye ahora en el caso enjuiciado, a diferencia de otros (SSTC 171/89 y 119/2002) la desigualdad de trato entre trabajadores que se encuentran en una misma situación de hecho y no simplemente entre colectivos que, aún perteneciendo a la misma entidad, realizan funciones distintas o poseen diversa caracterización profesional. Al fundarse la desigualdad que dispensa el convenio colectivo exclusivamente en la fecha de ingreso en la empresa, ésta resulta contraria al artículo 14 CE en cuanto utiliza como criterios de diferenciación elementos que no pueden justificar tal desigualdad, al menos, «si no vienen completados por otros factores por sí mismos diferenciados o justificativos de las razones de la distinción de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y lo pretendido supere un juicio de proporcionalidad». Menciona así expresamente el TC, desde esta última perspectiva, que no consta en el presente caso pacto alguno que implique compromisos empresariales dirigidos efectivamente a compensar, favoreciendo a los trabajadores perjudicados por el trato salarial peyorativo al que se les somete, ni siquiera previsiones que con base en pautas de compensación o reequilibrio determinen el establecimiento de la diferencia de modo transitorio asegurando su desaparición progresiva. Y esta es precisamente la circunstancia diferenciadora fundamental con el supuesto del que se ocupó la STC 119/2002.

- e) Las resueltas con ocasión de la prohibición de discriminación en el caso de recurrir a términos de evaluación sexualmente caracterizados, lo que exige el uso de criterios neutros basados en atributos igualmente predicables de ambos géneros. De esta forma, sólo con carácter excepcional puede ser considerado el esfuerzo físico como factor diferencial entre sexos (SSTC 58/94; 147/95). Puede ser así discriminatorio un convenio colectivo aparentemente neutro que recoja discriminaciones fácticas en la empresa a través de la subvaloración de tareas típicamente femeninas.

4.2. Negociación colectiva y conducta antisindical

La conexión entre la libertad sindical y la negociación colectiva se pone también de manifiesto en comportamientos o conductas que, afectando a la negociación colectiva, persiguen una finalidad antisindical, lesionando, por tanto, uno y otro derecho. Existen así ejemplos en la jurisprudencia constitucional, como los relativos a la negociación al margen de la LET que haga jurídicamente imposible la negociación colectiva de eficacia general, como el resuelto en la STC 108/89.

Cabe deducir así que un rechazo injustificado de negociaciones puede lesionar la libertad sindical si la única finalidad es impedir al sindicato solicitante el desarrollo de la actividad sindical. Esto es, aunque no toda limitación de la capacidad de actuación de un sindicato determina una vulneración de la libertad sindical, tal lesión se produciría cuando la reducción incida realmente en el derecho a la actividad sindical y tenga lugar de modo arbitrario, antijurídico y carente de justificación (STC 107/2000).



A esta doctrina ha llegado la STC 107/2000, señalando que la libertad sindical comprende, de esta manera, el derecho a que los sindicatos realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado a fin de lograr el desarrollo efectivo de las finalidades recogidas en el artículo 7 CE (STC 145/99). La primacía así, como se dirá más adelante, de la autonomía colectiva sobre la individual en lo que se refiere a la configuración del sistema normativo laboral (STC 74/96) impide desconocer la incidencia real de la decisión empresarial en derechos sindicales sobre los que se proyecta la efectividad de aquella condición (STC 107/2000).

Algo parecido ha sucedido en el supuesto de exclusiones o minoraciones de presencia sindical en las comisiones creadas por los convenios colectivos con facultades negociadoras (Comisión Paritaria que asume una verdadera negociación, SSTC 73/84, 9/86, 184/91 y 213/91). Es también el caso de la utilización de las mayorías legales para alcanzar un convenio colectivo estatutario con exclusión de otro sindicato legitimado para negociar (STC 137/91).

5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA Y EFICACIA JURÍDICA DEL CONVENIO COLECTIVO

5.1. La eficacia jurídica normativa

La jurisprudencia constitucional se ha ocupado también de analizar la eficacia jurídica del convenio colectivo y de las consecuencias anudadas a esa caracterización al hilo precisamente del artículo 37.1 CE.

De conformidad con su doctrina, el convenio colectivo es de aplicación automática a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito, consecuencia a su vez del ingreso de aquél en el sistema de fuentes del Derecho (STC 58/85). Por consiguiente, lo pactado en un convenio colectivo no se puede modificar por afectaciones individuales de los trabajadores a una oferta formulada por la empresa (STC 105/92). Lo contrario significaría la quiebra de la fuerza vinculante del convenio colectivo, con lo que el convenio colectivo tiene una virtualidad jurídica evidente que se impone a la autonomía individual.

Por otro lado, la eficacia personal «erga omnes» es consecuencia de la representatividad que asiste a las partes negociadoras del convenio (STC 108/89), si bien ésta última no ofrece relevancia constitucional (STC 124/87). Consecuencia de todos estos planteamientos es la imposibilidad de ningún tipo de interferencia administrativa en la determinación del ámbito funcional del convenio colectivo, pues vulneraría el artículo 37.1 CE.

5.2. Negociación colectiva, autonomía individual y poder empresarial

La ampliación del papel regulador y normativo del contrato de trabajo en las condiciones de empleo de los trabajadores con la empresa repercute también sobre la negociación colectiva, dando lugar a una tensión evidente entre ambas autonomías negociales. También se ha ocupado la jurisprudencia constitucional de esta relación concluyendo, con base en fundamentos ya mencionados, la subordinación del contrato de trabajo al convenio colectivo (STC 105/92).

En consecuencia, la voluntad individual no puede modificar lo establecido en el convenio colectivo. No pueden utilizarse así pactos novatorios individuales en masa para alterar lo fijado en el convenio (SSTC 105/92 y 107/92), pues quedaría afectada la fuerza vinculante, así como la estabilidad del convenio colectivo. Cabe afirmar así el predominio de lo negociado colectivamente sobre lo pactado individualmente (STC 58/85).

Estas reglas se han elaborado con ocasión del análisis y estudio del valor y alcance del convenio colectivo estatutario, sin que esa vinculación quede clara si se trata de convenios extraestatutarios, lo que constituye una cuestión pendiente al menos desde la perspectiva constitucional.

No obstante, la negociación colectiva no puede anular la autonomía individual, que es también un valor protegible por la CE. La fuente autónoma individual puede actuar así en el espacio libre que le deja la negociación colectiva (STC 208/93). En particular, en una materia no regulada en la negociación colectiva, o en una materia regulada pero respetando la configuración y perfiles proporcionados por el convenio colectivo, esto es, la mejora de la regulación convencional. Sin embargo, el espacio dejado al ámbito de actuación de la autonomía individual no puede vaciar el contenido efectivo del convenio colectivo (STC 208/93). Hasta dónde se establece la frontera de una y otra actuación es también una cuestión pendiente desde el análisis constitucional.

Los planteamientos mencionados tienen conexión con la actuación unilateral del empresario. En efecto, el empresario puede incidir en la disciplina de las relaciones laborales, pero no lo puede hacer frente al derecho a la negociación colectiva del sindicato. Ello incluye el respeto al resultado alcanzado en el correspondiente proceso de negociación y a su fuerza vinculante, a la vez que el respeto a los procedimientos de modificación convencional establecidos (SSTC 105/92 y 107/2000, esta última ya mencionada).

De conformidad con estas previsiones se produce una lesión de la libertad sindical cuando la actuación empresarial unilateral o convenida individualmente con sus trabajadores, amparada en el principio de facultades directivas de la libertad de empresa, afecta a la posición negociadora del sindicato, vaciando sustancialmente de contenido la libertad sindical (STC 208/93).

Se trata de una cuestión a la que se ha enfrentado la jurisprudencia constitucional en las SSTC 107/2000 y, sobre todo, 225/2001. Esta doctrina ha precisado los espacios (SSTC 105/92; 208/93 y 107/2000) de operación de la autonomía individual, tanto en aquellos en que puede actuar de forma ilimitada, como en los que su confluencia con la autonomía colectiva resulta ordenada por reglas de convivencia material o de exclusión conflictiva. Son contrarias así al artículo 28.1 CE las conductas individuales que busquen u ocasiones objetivamente, alterando la configuración y los perfiles de la regulación convencional, la sustitución del régimen previsto en la norma colectiva por otro cualitativamente distinto. En tales casos, ni siquiera la pretendida mejora que pueda tratar de dar validez a la referida conducta podrá neutralizar la lesión que se produce con la modificación efectuada al margen de los sujetos que concertaron el convenio colectivo suplantado o de los procedimientos en él establecidos (STC 107/2000).

La utilización masiva de la autonomía individual para jugar sistemáticamente en detrimento y marginación de la autonomía colectiva se muestra, de esta manera, dudosamente compatible con las bases constitucionales de nuestro sistema de relaciones laborales. Con particular claridad, la STC 225/2001 entiende así que el empresario incurre en una lesión de la libertad sindical al fijar unilateralmente una condición laboral como el salario sin

intervención de los representantes de los trabajadores, aunque fuese más beneficioso, perjudicando así la fuerza vinculante del convenio colectivo. En efecto, con la alteración producida en el caso enjuiciado por la STC 225/2001 se ha ocasionado un menoscabo de la posición institucional del sindicato, en su derecho a participar en la regulación de condiciones de trabajo, perjudicándose también la fuerza vinculante del convenio colectivo vigente en la empresa.

El riesgo de esta doctrina se encuentra en la extrapolación, en su caso, no matizada por los Tribunales ordinarios, pues se puede menoscabar el lícito ejercicio de la autonomía contractual que el propio TC ha avalado en otras Sentencias. La cuestión se centra así en saber cuando unas mejoras contractuales dejan de serlo y se convierten en una regulación suplantadora del convenio colectivo. Parece razonable atender para ello a datos objetivos que el TC pondera como elementos de valoración y que serían el alcance subjetivo de las mejoras, su incidencia sobre la regulación convencional en el tiempo en relación a la vigencia del convenio colectivo y la pretensión de las mejoras. Esto es, la suplantación y sustitución de la negociación colectiva dependerá del caso concreto, alcanzando a estos efectos relevancia el momento en que actúa la autonomía individual. Lo puede hacer así contra el convenio colectivo vigente, alterando o contrariando su contenido, en cuyo caso la autonomía individual aparece claramente limitada pues esa operación se debe hacer por los cauces legales establecidos (arts. 41 y 82.4 LET). Puede actuar también contra el derecho a la negociación colectiva, en cuyo caso el escenario de la autonomía individual es más amplio pero no absolutamente libre, pues incluso respecto de materias reguladas en el convenio colectivo puede producirse una lesión de la libertad sindical si se elude la intervención de los representantes sindicales. Y ello sigue dependiendo de las circunstancias del caso: carácter de la materia, negociación previa fracasada, respeto al deber de negociar de buena fe, etc.

De otra parte, el convenio colectivo puede incidir en el terreno de los derechos individuales (STC 58/85). Se trata así de supuestos relacionados con la jubilación forzosa del convenio colectivo (sin entrar ahora en la posición del Tribunal Supremo en la reciente Sentencia de 9 de marzo de 2004 en esta materia) o la renuncia al ejercicio del derecho de huelga u otras acciones de conflicto durante la vigencia del convenio (SSTC 11/81 y 198/93). Lo contrario equivaldría a negar toda virtualidad a la negociación colectiva, pues la satisfacción de intereses individuales se obtiene, en muchos casos, por sus titulares a través de la negociación colectiva. En todo caso, esta incidencia sobre los derechos individuales requiere un análisis caso por caso, de forma que siguen existiendo cuestiones todavía pendientes desde el punto de vista constitucional, que requieren ese estudio individualizado.

6. EJERCICIO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REGULACIÓN LEGAL

El ejercicio por sus titulares del derecho a la negociación colectiva se ha revelado también como un derecho controvertido y polémico, que ha dado lugar a una jurisprudencia constitucional sobre ciertas manifestaciones o aspectos relacionados con aquél, en conexión, claro está, con el propio derecho fundamental a la libertad sindical. Es por ello que se ha

hablado por la doctrina de un velado control constitucional de la negociación colectiva que se proyecta fundamentalmente sobre las siguientes manifestaciones.

6.1. Legitimación negocial y representación de intereses

Es el supuesto relacionado con el fundamento de las reglas de legitimación en la LET vinculadas a la eficacia jurídica normativa y a la personal «erga omnes» del convenio colectivo. Los requisitos de legitimación traducen así el doble significado de constituir una garantía de la representatividad (STC 73/84). Por ello, estos requisitos no se requieren en los supuestos de convenio colectivo de eficacia limitada (STC 90/85).

La legitimación negocial de naturaleza estatutaria queda, de esta forma, vinculada a una representación institucional de intereses (SSTC 4/83 y 58/85). En base a esta consideración, las reglas de representación del artículo 87 LET no son disponibles (SSTC 73/84 y 184/91), de forma que esta indisponibilidad no se altera en los convenios colectivos de empresa, aunque la LET exige el reconocimiento de ambas partes como interlocutores. Se trata de reglas con propuesta cerrada, sin que se admitan fórmulas de apoderamiento de independientes a favor de los sindicatos acreditados (STC 12/83), sin que las reglas de legitimación del artículo 87 LET para la negociación colectiva supraempresarial atenten al derecho a la libertad sindical (STC 4/83).

Determinadas conductas ignorantes con ese derecho que asiste al sindicato a la negociación pueden ser lesivas de la libertad sindical, como la exclusión de aquel que tiene derecho a la negociación (STC 73/84). La condición de sindicato más representativo, tanto estatal como de Comunidad Autónoma, no necesita, por otro lado, acreditarse para cada ámbito concreto en que se proponga negociar, contando con el mínimo legal de representantes de los trabajadores (STC 57/87).

Las reglas de legitimación se aplican también a la revisión del convenio colectivo, pero no a su administración que está reservada sólo a los firmantes del convenio (STC 73/84). Ello es así siempre que se trate de vigilancia y control de lo pactado y no de una verdadera negociación material, esto es, con función de modificación o regulación de condiciones de trabajo que no se abre a otros sindicatos legitimados para negociar, fórmula de operar que sería, por tanto, lesiva de la libertad sindical (STC 184/91).

La ordenación reguladora de los cauces y de los órganos previstos en la negociación colectiva es, por lo dicho, indisponible. Esta imperatividad se manifiesta expresamente en el ámbito público, cuya negociación debe hacerse de acuerdo con las previsiones de la Ley 9/87, por lo que un sindicato no puede válidamente pretender obligar a la Administración a abrir un proceso negociador no previsto en esa Ley (STC 85/2001), sin que la negativa a una negociación lesione, por tanto, la libertad sindical. En tales casos, al sindicato no le asiste el derecho a disponer un proceso negociador al margen de los procedimientos y cauces establecidos legalmente, lo que refuerza el papel asumido por la Ley, particularmente en la negociación colectiva de los funcionarios públicos, al fijar expresamente por vía legal las unidades de negociación.

En este contexto de no disponibilidad y en el propio de la negociación colectiva pública, el TC ha señalado que se lesiona la libertad sindical de un sindicato al que se excluye de la negociación colectiva por no desconvocar una huelga (STC 80/2000). Fuese cual fuese la actitud del sindicato respecto del mantenimiento de una huelga y su apartamiento



de otros sindicatos respecto de la desconvocatoria, tal evento no puede incidir restrictivamente en el derecho a la negociación colectiva.

6.2. Negociación colectiva y proceso negociador

También el proceso negociador previsto legalmente para el ejercicio de la negociación colectiva ha sido objeto de análisis desde la perspectiva constitucional en un terreno de difícil deslinde, a veces, con la legislación ordinaria. Las manifestaciones más importantes alcanzan aspectos entre los que cabe distinguir lo referidos a las siguientes materias: a la autoridad laboral competente en la tramitación del convenio colectivo (SSTC 48/82 y 85/82); al porcentaje de representación unitaria de cada sindicato que debe reflejarse en la composición de la comisión negociadora (STC 137/91); a la imposibilidad de reducir el número de miembros de la comisión negociadora de manera injustificada (STC 137/91); al atentado a la libertad sindical que supone atribuir un menor número de puestos a un sindicato por una minoración injustificada de su representatividad o aumentar el número de miembros de otro sindicato (STC 187/87); así como a la posibilidad de adicionar a los resultados electorales obtenidos directamente por una federación, los obtenidos por los sindicatos vinculados orgánicamente a aquélla que se haya presentado a las elecciones sin las siglas de la federación.

De igual forma, el convenio colectivo adquiere el valor de norma, y como tal se publica. Por consiguiente, no puede el juez equiparar la norma con un hecho y la prueba de su existencia (STC 151/94).

7. CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LÍMITES A LA EXTENSIÓN MATERIAL DEL CONVENIO COLECTIVO

7.1. Algunos contenidos del convenio colectivo

La extensión material del convenio colectivo ha servido de base también para pronunciamientos constitucionales sobre el contenido de la fuente autónoma, sobre todo a través de su conexión con derechos como la igualdad (ya vista), la tutela judicial efectiva y la libertad sindical.

En efecto, se reconoce como punto de partida la existencia de una libertad negocial de los sujetos legitimados, si bien no tiene carácter absoluto ni es limitada, siendo la Ley la que puede fijar las fronteras. El TC ha acogido así, aunque de forma incidental, la distinción entre contenido normativo y obligacional del convenio colectivo (STC 184/91), centrandó su obligatoriedad a todos los afectados o sólo a los firmantes del convenio.

Ha reparado de esta forma en que el convenio colectivo carece de aptitud para alterar el contenido de las relaciones ajenas a las de trabajo (STC 187/94). Puede regular, como se ha dicho, el ejercicio de derechos fundamentales (STC 58/85), pero también debe respetarlos (STC 117/98). De esta forma, la consideración como inconstitucional de una parte del convenio colectivo por atentar a derechos fundamentales no puede combatirse por la vía de considerar el carácter unitario y orgánico del propio convenio colectivo (STC 189/93).

La Ley, por su parte, puede desplegar también en ocasiones una virtualidad limitadora de la negociación colectiva (STC 58/85). Por todo ello, el establecimiento en convenio colectivo de un plazo para recurrir internamente sanciones empresariales no interrumpe plazos procesales para la reclamación judicial (STC 136/96). El canon de negociación colectiva no es lesivo de la libertad sindical si es voluntario (STC 98/85). El contenido obligacional (cláusulas de paz) no se aplica a las relaciones individuales (STC 189/93).

7.2. Extensión de la negociación colectiva y ejecución de la legislación laboral

La pugna entre el Estado y las Comunidades Autónomas por el ejercicio de competencias también se ha proyectado sobre la negociación colectiva, particularmente en materia de extensión de convenios colectivos. Ello se ha traducido en una doctrina cuyos elementos fundamentales se manifiestan en el carácter reglamentario del acuerdo de extensión (STC 17/86), de forma que el acto de la extensión pertenece al ámbito de lo ejecutivo, pudiendo alcanzar el ámbito competencial de la Comunidad Autónoma (SSTC 86/91 y 102/91). En consecuencia, la competencia para extender convenios colectivos dentro de los ámbitos territoriales corresponde, pues, a la Comunidad Autónoma de que se trate.

8. ESTABILIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROYECCIÓN JURISDICCIONAL

La necesidad de garantizar la eficacia vinculante del convenio colectivo y el propio resultado de la negociación colectiva ha merecido también una doctrina constitucional que se proyecta sobre la solución extrajudicial de los conflictos, las restricciones a la legitimación para impugnar el convenio colectivo y el derecho a la tutela judicial efectiva.

El interesado, aún pudiendo instar la puesta en marcha del proceso de oficio que corresponde a la autoridad laboral, carece de una acción propiamente dicha para exigir la remisión del convenio colectivo a la jurisdicción competente (STC 235/88). Ante una eventual negativa así de la autoridad laboral a esa solicitud, seguida de la publicación del convenio colectivo, el interesado debe intentar la defensa de sus derechos o intereses legítimos por otras vías, sin la medicación administrativa.

Se ajusta así a la Constitución la exclusión de la legitimación de los trabajadores individuales para controlar en abstracto los convenios colectivos, pues se trata de una limitación razonable y proporcionada (SSTC 4/87 y 47/88). Con ello se promociona la estabilidad del convenio colectivo evitando abrir vías que faciliten posturas obstruccionistas de aplicación de la norma, garantizando la fuerza vinculante del convenio. En la medida en que existen sujetos colectivos que encierran el interés común y que representan legalmente a los incluidos en el ámbito del convenio colectivo, los representados en dichos convenios pueden ver limitada su capacidad de impugnación de las normas pactadas (STC 12/96).

A los trabajadores siempre les queda abierta la posibilidad de defensa de sus derechos e intereses a través de la impugnación de los actos aplicativos del convenio colectivo (SSTC 56/2000 y 57/2002).

Es conforme así a la CE el art. 136.1 LPL, que excluye de los activamente legitimados para impugnar convenios colectivos a sujetos singulares. Se estima así que no consti-



tuye una lesión de la tutela judicial efectiva la declaración de falta de legitimación de jubilados para impugnar directamente la validez de un convenio colectivo (SSTC 10/96; 88, 89 y 90/2001).

No obstante, se vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva de un sindicato si se inadmite una demanda por deducir del pacto que pone fin a la huelga una renuncia tácita al ejercicio de acciones judiciales.

Por último, el TC ha reparado también en el papel de las Comisiones Paritarias como instrumento de solución de conflictos, de forma que la intervención de esa Comisión no excluye el recurso a posteriores vías judiciales (STC 217/91). Este planteamiento encuentra plena justificación, al procurar una solución por medios autónomos, de forma que la intervención de la Comisión Paritaria es una manifestación de la propia autonomía colectiva (art. 37.1 CE) y del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 CE) (STC 74/83).