

DERECHOS FUNDAMENTALES Y NEGOCIACION COLECTIVA: UNA APROXIMACION DESDE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL (*)

JOAQUIN GARCIA MURCIA

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN: SOBRE EL CONTROL JURISDICCIONAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.—II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LIBERTAD SINDICAL.—III. LA INCIDENCIA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.—IV. EL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL Y SU RELACIÓN CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.—V. REFLEXIONES FINALES: JURISDICCION CONSTITUCIONAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

I. INTRODUCCION: SOBRE EL CONTROL JURISDICCIONAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. Tradicionalmente se ha contemplado con recelo la intervención de un tercero, distinto de las partes negociadoras, en la conformación o el devenir de la negociación colectiva. Se ha pensado, y no sin razón, que el principio de autonomía colectiva, auténtica médula del sistema de negociación colectiva, debe presidir tanto la composición de intereses en que todo acuerdo o convenio colectivo consiste como la resolución de los conflictos o controversias que pudieran surgir acerca de su aplicación o interpretación (1). No es de extrañar, por ello, que despierte reticencias la intromisión de un poder

(*) Una primera versión de este trabajo fue presentada, bajo el título «Protección jurisdiccional de los derechos fundamentales y negociación colectiva», a las VI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Córdoba, 1987.

(1) Un planteamiento sistemático sobre el alcance y la virtualidad del principio de autonomía colectiva, ya clásico, puede encontrarse en GIUGNI, *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, Milán, Giuffrè, 1977 (reimp.); un sugerente análisis de la función y el cometido de los poderes públicos frente a la autonomía colectiva en VALDÉS DAL-RE, «Ideologías pluralistas y relaciones de trabajo», en *RFDUC*, núm. 55 (1979), pp. 105 y ss.

externo a los negociadores en este tipo de cuestiones, sobre todo si es para ejercer alguna forma de control sobre la actividad negociadora o para redefinir, por uno u otro procedimiento, el contenido de los acuerdos alcanzados por las partes. Esa actitud preventiva suele suscitarse sobre todo frente a la intervención administrativa, aunque se muestra también, siquiera sea en inferior grado, frente a la actuación de los órganos judiciales (2).

Sin embargo, hoy día no parece posible, ni realista, rechazar por completo el control judicial sobre la negociación colectiva, sobre todo en un sistema de relaciones laborales que, como el nuestro, ha estado en gran medida acostumbrado a la injerencia del Estado. Prescindir de la intervención judicial supondría, por lo pronto, dar la espalda a nuestra experiencia cotidiana, de la que se desprende que los afectados por el convenio colectivo tienden a buscar amparo, antes que en otros instrumentos, en los cauces previstos por el Estado para dar aplicación y efectividad a las disposiciones normativas, cauces entre los que se encuentran, en lugar destacado, los de carácter jurisdiccional. Dicha tesis chocaría, además, con la existencia en nuestro ordenamiento, unas veces de forma expresa, otras de modo implícito, de diversas vías procesales por las que los jueces pueden, por un lado, controlar el correcto ejercicio del derecho a la negociación colectiva, y por otro, ya sea mediante la impugnación directa del convenio, ya sea mediante otros procedimientos mediatos o indirectos, pronunciarse sobre la acomodación del convenio colectivo a los parámetros legales (3).

Que la ley haya dejado abierta esa posibilidad no debe considerarse, por otra parte, ni arbitrario ni carente de sentido. No debe olvidarse que en nuestro ordenamiento el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y, en especial, el procedimiento de negociación y el contenido posible de los acuerdos,

(2) Una completa exposición y crítica de estas tesis, referida tanto a la intervención administrativa como a la judicial, puede consultarse, respectivamente, en GONZÁLEZ ORTEGA, «Diseño normativo e intervención de la Administración en las relaciones colectivas de trabajo»; y FERNÁNDEZ LÓPEZ, «El control jurisdiccional de la negociación colectiva», sendas ponencias a las VI Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo, Córdoba, 1987. En general, sobre el papel del juez en la solución de los conflictos laborales y su convivencia con otros instrumentos que se dirigen a ese mismo fin, D'ANTONA/LUCA TAMAJO (dirs.), *Giudice del lavoro e conflitto industriale*, Nápoles, 1986, y PALOMEQUE/GALIANA/RODRÍGUEZ-SAÑUDO/VALDÉS, *Los instrumentos de solución de los conflictos colectivos*, Madrid, IELSS, 1983.

(3) Cfr. CAMPOS ALONSO, «Validez de los convenios colectivos de trabajo», en BORRAJO (dir.), *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t. XII, vol. 2.º, Madrid, EDERSA, 1985, pp. 158 y ss.; MARTÍN VALVERDE/GARCÍA MURCIA, «La impugnación de los convenios colectivos de trabajo», en *REDT*, núm. 24 (1985), pp. 479 y ss.

están sometidos, sin perjuicio de su imprescindible basamento en el principio de autonomía colectiva, a determinadas prescripciones legales, como ya dejaba adivinar el artículo 37.1 de la Constitución (CE) y como expresamente se ha establecido en los artículos 82 y ss. del Estatuto de los Trabajadores (ET), preceptos en los que se contiene la regulación del tipo de negociación colectiva que por el momento ofrece mayor relieve en nuestro país, esto es, la negociación de eficacia general (4). La legislación española, por decirlo de otra forma, condiciona la validez y eficacia del convenio colectivo al cumplimiento de determinados requisitos y a la observancia de reglas imperativas sobre el procedimiento de negociación y sobre el contenido mínimo y posible del convenio colectivo. Si a ello se une la inserción del convenio colectivo en el cuadro de fuentes de la relación laboral y la consiguiente sujeción del mismo a las normas de superior rango jerárquico, parece justificada de todo punto la posibilidad de que el juez intervenga para dar efectividad a esas previsiones legales cuando no se hubieren respetado (5).

Con ello se está diciendo que tanto la negociación colectiva como el convenio colectivo, producto cualificado de la misma, son susceptibles de control por parte de los órganos jurisdiccionales. Este tipo de control, como ya se habrá adivinado, deberá tener por objeto constatar y verificar el grado de conformidad del acuerdo colectivo con las prescripciones legales que garantizan y desarrollan el derecho a la negociación colectiva. Se habrá de tratar, por tanto, de un control de legalidad del convenio y, como tal, su ejercicio habrá de corresponder a los órganos de la jurisdicción competente, esto es,

(4) Sobre el alcance y virtualidad del artículo 37.1 de la CE, RODRÍGUEZ-SAÑUDO, «La negociación colectiva en la Constitución de 1978», en AA.VV., *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, CEC; VALDÉS DAL-RE, «La negociación colectiva en la Constitución», en *RPS*, núm. 121 (1979), pp. 469 y ss.; también, de este mismo autor, «El sistema español de negociación colectiva de condiciones de trabajo», en AA.VV., *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, Madrid, IMPI, 1982, pp. 17 y ss., y más recientemente, *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios*, Madrid, ACARL, 1988, pp. 21 y ss., obra que se detiene en los diversos tipos de negociación colectiva que concurren en nuestro sistema de relaciones laborales, y en la que puede consultarse la situación jurisprudencial y doctrinal acerca de los denominados convenios colectivos extraestatutarios.

(5) Véase FERNÁNDEZ LÓPEZ, «La exclusión de los trabajadores temporales del ámbito de los convenios colectivos», en *RL*, 1988-I, p. 397. En general, sobre la posición del convenio dentro de la jerarquía de las fuentes normativas, ALIPRANTIS, *La place de la convention collective dans la hierarchie des normes*, París, LGDI, 1980, pp. 87 y ss.; GARCÍA FERROTE, *Ley y utonomía colectiva*, Madrid, MTSS, 1987, pp. 109 y ss.; LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel Diritto del Lavoro*, Nápoles, Jovene, 1976, pp. 113 y siguientes.

a la jurisdicción laboral, como se desprende de la distribución de competencias que realiza la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) y, más concretamente, del artículo 90.5 ET y de los preceptos que se ocupan —o que en el futuro se ocupen, una vez culminada la reforma procesal, que actualmente se encuentra en marcha— de esta materia en la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) (6).

2. Pero el convenio colectivo, y la actividad negociadora en general, no están sometidos únicamente a ese control de legalidad. La necesidad de que la negociación colectiva se desarrolle dentro de los cauces provistos por el ordenamiento, así como la incrustación del convenio colectivo en la escala de fuentes del Derecho, implica también la sujeción de la norma pactada, tanto en su elaboración como en su condición de fuente de derechos y obligaciones, a las disposiciones constitucionales que tengan incidencia en esta específica materia. El convenio colectivo será susceptible, por ello mismo, de un control de constitucionalidad, control que, a diferencia del anterior, ya no será competencia exclusiva de los órganos de la jurisdicción laboral, sino que también corresponderá, tras los trámites procesales oportunos, al órgano jurisdiccional encargado específicamente de garantizar la efectividad de las normas constitucionales, esto es, al Tribunal Constitucional (TC) (7). El parámetro en este tipo de control habrá de ser, por otra parte, la norma constitucional.

Desde este punto de vista ha de tenerse en cuenta, antes que nada, que no todas las vías previstas en nuestro ordenamiento para instar la intervención del TC son utilizables para el control de constitucionalidad del convenio, con independencia de que en la mayoría de ellas, y desde diferentes perspectivas, pudieran suscitarse cuestiones relacionadas con la negociación colectiva (8). Únicamente el recurso de amparo será apto para ese fin, pues sólo mediante ese cauce procesal podrá lograrse, bien que de forma mediata, como después veremos, el control de constitucionalidad de unas reglas que,

(6) Sobre este tipo de control de la legalidad del convenio, FERNÁNDEZ LÓPEZ, «El control jurisdiccional de la negociación colectiva», cit., y MARTÍN VALVERDE/GARCÍA MURCIA, «La impugnación de los convenios colectivos de trabajo», cit., pp. 486 y ss.

(7) Todos los órganos judiciales, como se desprende del artículo 5 LOPJ y como ha recordado la doctrina, están obligados a dar aplicación a las normas y principios constitucionales. Véanse GARCÍA DE ENTERRÍA, *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*, Madrid, Civitas, 1981, pp. 63 y ss.; PÉREZ TREMPES, *Tribunal Constitucional y Poder Judicial*, Madrid, CEC, 1985, pp. 122 y ss.

(8) Véase GARCÍA MURCIA, «Protección jurisdiccional de los derechos fundamentales y negociación colectiva», Comunicación a las VI Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo, Córdoba, 1987.

como las del convenio, no manan de los órganos del Estado dotados de capacidad legislativa, sino del poder de autorregulación conferido por la Constitución y la ley a las representaciones profesionales de trabajadores y empresarios (9). De todas formas, para que pueda comprenderse mejor la virtualidad del recurso de amparo en esta clase de asuntos es preciso hacer algunas consideraciones previas.

Es preciso, en primer lugar, delimitar la norma constitucional que puede actuar como parámetro en ese tipo de control. Es claro, como ha venido recordando el propio TC, que en el recurso de amparo no puede invocarse el derecho a la negociación colectiva reconocido en el artículo 37.1 de la Constitución, pues, como se desprende del artículo 53.2 de la Constitución, ese precepto queda fuera del cuadro de derechos y libertades amparados por aquel especial mecanismo de protección (10). El recurso de amparo, por tanto, no podrá utilizarse para garantizar o dar virtualidad a un eventual derecho a negociar presuntamente lesionado. El recurso de amparo, en este contexto, tan sólo podrá ser transitado para la defensa de otros derechos frente a la actividad negociadora o frente al convenio colectivo, concretamente para la protección de aquellos derechos que, por estar entre los que la Constitución considera «derechos fundamentales y libertades públicas», cuentan con esta valiosa garantía jurisdiccional. Todo ello sin perjuicio de que mediante la protección de alguno de esos derechos se proteja, a su vez, el derecho a negociar, como tendremos ocasión de comprobar.

Atribuir al recurso de amparo esa función requiere plantearse, también con carácter previo, si la negociación colectiva, o el convenio mismo, están afectados por la fuerza vinculante de los derechos fundamentales, como ocurre, según dispone expresamente el artículo 53 de la Constitución, para los actos de los poderes públicos. La cuestión entronca, siquiera sea de forma indirecta, con la controvertida eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, habida cuenta del origen privado de la norma pactada. No es éste el momento más apropiado para detenerse en una cuestión tan polémica y de perfiles tan complejos (11), no sólo por las más modestas

(9) Véase ALONSO OLEA, *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Madrid, Civitas, 1982, p. 25. Sobre ese poder normativo, en general, GIUGNI, *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, cit., pp. 93 y ss.

(10) Véanse las STC 4/1983 y 118/1983, así como el ATC 167/1985, de 6 de marzo. Sobre los distintos grados de protección de los derechos constitucionales de contenido laboral, MONTROYA MELGAR, «Ejercicio y garantías de los derechos fundamentales en materia laboral», en *RPS*, núm. 121 (1979), pp. 315 y ss.

(11) Un balance de toda esa problemática puede encontrarse en QUADRA SALCEDO, *El recurso de amparo y los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares*, Madrid, Civitas, 1981, pp. 13 y ss. Posteriormente, con reseña de la jurisprudencia del

pretensiones de este comentario, sino también, y sobre todo, porque a esa pregunta ha dado respuesta expresa el propio TC, haciendo ver que el convenio colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar, en concreto, el cuadro de derechos fundamentales acogido en nuestra Constitución. Ha de tenerse en cuenta, de todas formas, que la aplicación de los derechos fundamentales habrá de realizarse en este ámbito con reservas y matizaciones, para hacerlos compatibles, como en general se ha dicho de las relaciones entre particulares, con el resto de principios y valores que inciden en el desarrollo de la negociación colectiva y en el contenido posible del convenio (12).

No debe desconocerse, en fin, que el recurso de amparo nunca podrá utilizarse para efectuar un control abstracto e inmediato del convenio. Como también ha recordado el TC, y como se desprende de los artículos 41 y ss. de su Ley Orgánica (LOTG), para que la impugnación del convenio pueda discurrir por ese especial cauce procedimental es preciso no sólo que se acredite la lesión efectiva de alguno de aquellos derechos fundamentales, sino también que se reaccione en primer término frente a un acto público (administrativo o judicial) y que se agoten las vías judiciales previas y procedentes, pues el recurso de amparo, como es regla general, sólo podrá actuar con ese carácter subsidiario (13). En definitiva, es preciso que exista un acto público que en la aplicación o en el enjuiciamiento del convenio lesione un derecho

TC, GARCÍA TORRES/JIMÉNEZ BLANCO, *Derechos fundamentales y relaciones entre particulares*, Madrid, Civitas, 1986.

(12) Véase la STC 177/1988, de 10 de octubre, en la que se recuerda que las relaciones entre particulares no quedan excluidas del ámbito de aplicación de los derechos fundamentales (ni, en concreto, del principio de igualdad) y que, además, el convenio colectivo alcanza, en el ordenamiento español, «una relevancia cuasi pública no sólo porque se negocia por entes o sujetos dotados de representación institucional, y a los que la ley encarga específicamente esa función, sino también porque una vez negociado adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho y se impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito, sin precisar técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales». Véase también FERNÁNDEZ LÓPEZ, «La exclusión de los trabajadores temporales del ámbito de aplicación de los convenios colectivos», cit., pp. 394 y ss.

(13) La STC 177/1988, anteriormente citada, expone, refiriéndose asimismo al recurso de amparo, que «no es dicho recurso, indudablemente, un remedio procesal contra el convenio, pero la legitimidad constitucional de éste incide en la legitimidad del acto de los poderes públicos que formalmente se impugna», por lo que el uso de aquel recurso «no puede excluirse cuando se trata de reaccionar frente a actos de los poderes públicos que, pese a su eventual contradicción con la Constitución, apliquen un convenio colectivo o le reconozcan validez en puntos que se opongan a ésta».

fundamental o que, al menos, no repare la lesión proveniente del convenio mismo.

Cumplidos estos requisitos materiales y de procedimiento, el recurso de amparo podrá utilizarse con distintos fines y en diversos supuestos, aunque siempre con el objetivo último de constatar la conformidad del convenio (o del proceso de negociación que le haya precedido) con alguno de los derechos fundamentales. Así, desde un punto de vista procedimental, el recurso de amparo podrá utilizarse para la impugnación frontal del convenio o para la impugnación de un acto de aplicación del mismo, dependiendo de la clase de acción que se hubiera ejercitado ante la jurisdicción ordinaria. Por otra parte, y atendiendo al objeto, mediante el recurso de amparo el TC podrá conocer de las lesiones que se produzcan o deriven del convenio, bien del proceso seguido para su negociación, bien del contenido acordado por las partes, bien, en definitiva, de la aplicación de alguna de sus cláusulas.

3. Como se ha dicho, el parámetro en este control de constitucionalidad del convenio habrá de ser, necesariamente, uno de los preceptos que la Constitución acoge bajo el calificativo genérico de «derechos fundamentales y libertades públicas», a los que habrá de unirse, por indicación expresa del artículo 53.2 de la Constitución, el derecho a la igualdad y a la no discriminación consagrado en su artículo 14. En principio, cualquiera de estos derechos o libertades podrá ser invocado en los recursos de amparo que se promuevan con el fin último de controlar la conformidad del convenio colectivo con los preceptos constitucionales.

De todas formas, y sin que ello suponga descartar el posible uso de los restantes, la experiencia demuestra que la virtualidad del recurso de amparo en el control de constitucionalidad del convenio se reduce, prácticamente, a un número muy limitado de derechos fundamentales, pues sólo algunos de ellos mantienen una conexión frecuente o intensa con el derecho a la negociación colectiva. El primero de esos preceptos, probablemente de los que alcancen mayor relevancia en este contexto, es el artículo 28.1 de la Constitución española, que reconoce el derecho a la libertad sindical. La razón de ser de esa especial trascendencia radica, sobre todo, en los estrechos lazos de unión que nuestra Constitución ha trazado entre los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva. La negociación colectiva, además, constituye parte esencial de la actividad sindical, y en gran medida es conducida, desarrollada o, al menos, promovida por organizaciones sindicales (14). Por

(14) Véase ALONSO OLEA, «El derecho constitucional a la negociación colectiva y la posición constitucional al respecto de las representaciones sindicales y unitarias

lo demás, el convenio puede ocuparse, y de hecho se viene ocupando, de cuestiones sindicales o ligadas al mundo sindical, lo cual significa, en lo que ahora importa, que puede limitar, perjudicar o incidir negativamente en el derecho de libertad sindical o en alguno de sus variados aspectos.

También el principio de igualdad y no discriminación es invocado con bastante frecuencia en asuntos relacionados con la negociación colectiva, normalmente para poner en cuestión el ámbito de aplicación del convenio o para tachar de discriminatoria alguna de sus cláusulas, pidiendo un pronunciamiento jurisdiccional al respecto. Realmente, el principio de igualdad, por su carácter instrumental y su amplísimo radio de acción, se ha convertido, en general, en uno de los preceptos constitucionales de mayor uso en los recursos de amparo, y a ese proceso expansivo no han podido sustraerse ni los recursos de contenido o materia laboral, ni, en concreto, los que tienen por objeto la defensa de derechos o intereses legítimos frente a la negociación colectiva o el convenio colectivo.

El tercero de los preceptos que aquí interesa destacar, en fin, no es otro que el derecho a la tutela judicial efectiva, al que, también por su carácter instrumental, podrían aplicarse algunas de las consideraciones vertidas a propósito del principio de igualdad. Ciertamente, la invocación del artículo 24 de la CE en los recursos de amparo dirigidos frente al convenio colectivo es menos frecuente que la de los preceptos anteriores, pues no en vano estamos ahora ante un derecho que trata de proteger sobre todo el acceso a la jurisdicción y la obtención de una resolución judicial fundada y motivada. Pero su uso viene adquiriendo creciente relevancia en los últimos años, sin duda por la complejidad de los derechos e intereses afectados por la negociación colectiva y por la ausencia de vías procesales claras y adecuadas para que el interesado pueda proceder directamente a la defensa de sus derechos frente a la norma pactada (15). Como es fácil de entender, en estos casos el recurso de amparo no podrá utilizarse propiamente para cuestionar la negociación colectiva o el acuerdo resultante de la misma, sino más bien para poner de relieve la falta de cauces para la defensa de los derechos e intereses legítimos frente a lo pactado, o para cuestionar la interpretación defendida por los jueces, presuntamente incorrecta o inadecuada desde el derecho a la tu-

y algún otro tema procesal y material», en *Jurisprudencia constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, t. I, Madrid, Civitas, 1984.

(15) Estas deficiencias de la regulación actualmente vigente han tratado de corregirse con la ya programada reforma de las leyes de procedimiento laboral; el primer paso en esa dirección ha sido dado por la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral, cuya base vigésimoctava se dedica íntegramente a la «Impugnación de convenios colectivos».

tela judicial efectiva, acerca de la eventual utilización de un determinado procedimiento jurisdiccional con aquel mismo propósito. Ello no es obstáculo, de todas formas, para que en ciertos casos el recurrente, haciendo uso igualmente del artículo 24 CE, pueda reaccionar frontalmente (siempre que se hubieran agotado las vías judiciales previas) frente al convenio colectivo, y así podrá ocurrir, por ejemplo, cuando la norma pactada establezca obstáculos excesivos para el acceso a la jurisdicción o requiera para ello el agotamiento de trámites preprocesales que se consideren injustificados.

La confrontación de la negociación colectiva o del convenio colectivo con alguno de estos tres preceptos constitucionales, y la virtualidad que para ello proporciona el recurso de amparo, va a constituir, en consecuencia, el objeto básico de los epígrafes siguientes. Nuestra pretensión con este breve comentario, por lo demás, no es tanto realizar un estudio teórico o doctrinal sobre esas cuestiones cuanto sacar a la luz, de forma sistemática y con el acompañamiento de breves y sucintas reflexiones, los pronunciamientos del TC en los que, directa o indirectamente, se haya dejado ver la relevancia que un procedimiento como el de amparo, quizá previsto para otros fines, puede alcanzar en el control de constitucionalidad de la actividad negociadora o del convenio colectivo.

II. NEGOCIACION COLECTIVA Y LIBERTAD SINDICAL

4. Como se ha dicho, la invocación del derecho a la libertad sindical se ha convertido en una de las vías más socorridas y fructíferas para que el TC, a través del recurso de amparo, pueda ejercer algún tipo de control sobre la negociación colectiva. Probablemente sea el camino utilizado con mayor frecuencia para ese fin, y, visto desde nuestra perspectiva, es con seguridad el que ha proporcionado mejores resultados al solicitante de amparo. De todas formas, la invocación del artículo 28.1 de la Constitución en contenciosos que afectan principalmente a la negociación colectiva cuenta con notables limitaciones, por lo que su virtualidad en este contexto es necesariamente limitada; en el control de la negociación colectiva, dicho de otra forma, no siempre es posible ni procedente la invocación de la libertad sindical, pues hay zonas o aspectos de aquella institución muy alejados del radio de acción de este último derecho, como veremos más adelante.

La utilización del artículo 28.1 de la CE para buscar el amparo en materia de negociación colectiva tiene su principal fundamento en la estrecha conexión, tradicionalmente resaltada por la doctrina, entre los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Esa ligazón, que tuvo sus pri-

meras manifestaciones en determinados Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, sobre todo, en la interpretación que de los mismos ha ido ofreciendo el Comité de Libertad Sindical de dicha Organización (16), ha sido notablemente revaluada y fomentada por nuestro TC, con el objetivo primordial de sacar a la luz los puntos de encuentro o concate-nación entre los diversos preceptos constitucionales que se refieren al sistema de relaciones laborales y, en particular, el papel que dentro del mismo co-responde a los sindicatos (17).

En efecto, la doctrina del TC, recogida luego, al menos en sus aspectos esenciales, por el artículo 2.2 de la LOLS de 1985 (18), ha resaltado que el artículo 7 de la CE atribuye a las organizaciones sindicales la defensa, promoción y representación de los intereses de los trabajadores, y, «consecuentemente, el ejercicio de aquellos derechos necesarios para el cumplimiento de tal función, y que constituyen manifestaciones ineludibles de la libertad sindical reconocida en el artículo 28.1 de la CE, en su vertiente colectiva, de forma que el impedimento y obstaculización a tal ejercicio constituye no sólo vulneración del precepto constitucional que consagra cada concreto derecho, sino también del propio artículo 28.1» (STC 118/1983, de 13 de diciembre) (19). La libertad sindical, así pues, se configura como derecho de contenido complejo en el que tienen cabida y amparo aquellas actividades que son propias del sindicato o que se encaminan al cumplimiento de los fines que a esa institución atribuye el texto constitucional, de tal manera que el cierre o impedimento de esa actividad típica del sindicato podrá ser considerada como lesión de la propia libertad sindical. Entre esas actividades, y en

(16) Véase OIT, *Libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 2.ª ed., Ginebra, 1976, pp. 91 y ss.

(17) Cfr. GARCÍA MURCIA, «La doctrina del Tribunal Constitucional sobre la intervención del sindicato en la negociación colectiva y en los conflictos colectivos de trabajo», en AA.VV., *Seminario sobre negociación colectiva*, Madrid, CEOE, 1985, pp. 43 y ss.; MARTÍN VALVERDE, «El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», en *RPS*, núm. 137 (1983), pp. 145 y ss.

(18) Según el artículo 2.2.d) LOLS, el ejercicio de la actividad sindical «comprenderá en todo caso el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes». Véase OJEDA AVILÉS, «Delimitación, contenido y restricciones de la libertad sindical», en RODRÍGUEZ-PIÑERO (dir.), *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Madrid, Tecnos, 1986, pp. 23 y ss.

(19) Esta doctrina se refleja también en las STC 70/1982, de 29 de noviembre; 4/1983, de 28 de enero; y 37/1983, de 11 de mayo.

un lugar estelar, se encuentra sin duda alguna la negociación colectiva (20).

La conexión entre los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva ha servido, contemplada desde nuestra perspectiva, para abrir una vía de enorme virtualidad y, en su momento, quizá de insospechado alcance, para el control constitucional de la negociación colectiva. Pero, como ya se dijo, no es ni puede ser una vía ilimitada, toda vez que el derecho a la negociación colectiva se encuentra específicamente contemplado en el artículo 37.1 de la CE, fuera del cuadro de derechos y libertades protegidos por el recurso de amparo. Ello quiere decir, en principio, que solamente determinados estadios, aspectos o facetas del convenio colectivo, o de la negociación colectiva, por utilizar una expresión más genérica, podrán ser revisados por el TC a partir de aquella conexión, precisamente aquellas cuestiones en las que se ponga en juego la actividad del sindicato o, como veremos después, en las que se vea implicada de alguna forma la libertad sindical en cualquiera de sus manifestaciones.

Y es que, como el propio TC ha debido recordar, la natural y necesaria conexión entre los artículos 28.1 y 37.1 de la CE «no transforma la negociación colectiva en uno de los derechos fundamentales y libertades públicas en el sentido y con las consecuencias que da a este concepto la Constitución» (STC 98/1985, de 29 de julio). Por ello debe tenerse en cuenta en todo momento que el derecho a la negociación colectiva no es en sí mismo susceptible de protección en amparo (ATC 167/1985, de 6 de marzo, y 858/1985, de 4 de diciembre); que el TC, a través de esa vía, sólo podrá pronunciarse sobre el artículo 37.1 de la CE en la medida en que resulte afectada la libertad sindical (STC 4/1983, de 28 de enero); y, en fin, que la lesión del derecho a negociar colectivamente no puede catalogarse sin más como lesión del derecho reconocido en el artículo 28.1 de la CE (STC 118/1983, de 18 de diciembre) (21). No debe olvidarse, en definitiva, el carácter limitado de esta vía de enjuiciamiento del convenio colectivo, según se expone a continuación.

5. En el control constitucional de la negociación colectiva a través del recurso de amparo hay, en primer lugar, un límite de carácter subjetivo. En efecto, si la posibilidad de contemplar la negociación colectiva en amparo se ha extraído de la conexión entre esa institución y el derecho a la libertad sindical y, más en concreto, de la importancia que reviste la actividad negocia-

(20) Véase DURÁN LÓPEZ, *El Derecho del trabajo y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Madrid, MTSS, 1985, p. 89.

(21) La falta de una correspondencia total entre los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva también ha sido resaltada por el importante ATC de 26 de septiembre de 1988 (R. A. 812/1988).

dora en los fines y en la actuación del sindicato, parece lógico que este especial medio de protección jurisdiccional solamente pueda ser invocado por los sujetos comprendidos en el artículo 28.1 de la CE, sujetos que, desde una perspectiva colectiva —dimensión en la que conviene detenerse por el momento—, no son otros que las organizaciones típicamente sindicales, esto es, las que se contemplan (al lado de las asociaciones empresariales) en el artículo 7 de la propia CE.

También ha tenido oportunidad de recordarlo el TC. De singular interés resulta, a este respecto, la sentencia 118/1983, en la que se hace ver que «el problema planteado es el alcance subjetivo del derecho reconocido en el artículo 28.1 de la CE en su relación con el artículo 37.1, o, dicho de otra manera, si el derecho de libertad sindical ampara no sólo la legítima actuación del sindicato o también la de otros sujetos a quienes la práctica o la legalidad vigente atribuyen igualmente funciones sindicales», llegando a la conclusión de que la protección ha de reducirse a la organización sindical, por ser la que expresamente viene prevista en la Constitución (arts. 7 y 28.1) y la que, por consiguiente, tiene atribuida esa especial posición. Así pues, sólo podrá entenderse lesionado el derecho a la negociación colectiva en relación con la libertad sindical cuando el derecho a negociar «sea ejercido por los sindicatos» (ATC 533/1985, de 24 de julio); la libertad sindical, se repite, no ampara a sujetos distintos del sindicato, aunque la práctica o la ley les atribuyan «funciones sindicales», esto es, funciones de representación y defensa colectiva de intereses (ATC 731/1986, de 24 de septiembre).

La limitación afecta principalmente, como se habrá podido comprender, a las denominadas representaciones unitarias de los trabajadores (y entre ellas, fundamentalmente, a los Comités de Empresa), que, por no estar expresamente constitucionalizadas y, sobre todo, por no derivar estrictamente del derecho a la libertad sindical, se ven privadas de esa especial garantía en el desarrollo de su actividad negociadora (22). Dicho de otra forma, la capacidad negociadora de este tipo de representación profesional deviene de la legitimación que expresamente les concede la ley (art. 87 del ET), pero no del reconocimiento constitucional del derecho a la libertad sindical. De ahí que el Comité de Empresa no pueda invocar, para reforzar su actividad negociadora, la doctrina del TC acerca de la conexión entre libertad sindical y negociación colectiva (STC 118/1983 y 45/1984, de 27 de marzo); tampoco pueden hacerlo, por razones similares, los trabajadores que negocien a tra-

(22) Véanse CASAS BAAMONDE, «La interpretación de la Constitución, el alcance subjetivo del derecho de libertad sindical y otras cuestiones», en *REDT*, núm. 23 (1985), pp. 305 y ss.; y GARCÍA MURCIA, «La tutela del sindicato como agente de la negociación colectiva en la doctrina del TC», en *RL*, núm. 2 (1985), pp. 253 y ss.

vés de un encargo o delegación *ad hoc* (ATC 815/1985, de 20 de noviembre), ni siquiera cuando hubieren sido designados por los Comités de Empresa del correspondiente ámbito de negociación (STC 4/1983). La misma regla ha de aplicarse a la empresa que hubiera intervenido en la negociación (STC 118/1983) (23).

Junto a este primer límite subjetivo hay otros que, para distinguirlos, podríamos denominar materiales y objetivos. Y ello porque el control constitucional solamente podrá operar sobre aquellas fases, facetas o manifestaciones de la negociación colectiva en las que se vea perjudicado el derecho a la libertad sindical, bien porque resulte afectada la actuación de un sujeto sindical, bien porque el resultado de la negociación suponga restricciones o limitaciones injustificadas a la libertad sindical de los sindicatos o de los individuos comprendidos en su campo de aplicación. Como ya dijimos, el artículo 37.1 de la CE no adquiere dimensión propia en amparo (ATC 858/1985), y por ello, ni la negociación colectiva, ni, menos aún, el convenio colectivo resultante de la misma, podrán ser enjuiciados a través de ese recurso aisladamente considerados (ATC 217/1984, de 4 de abril). Sólo cuando de ellos se desprenda alguna lesión de la libertad sindical podrá utilizarse el recurso de amparo, y únicamente con el fin de preservar este último derecho (e, indirectamente, en su caso, el derecho a la negociación que tenga su raíz en la libertad sindical).

6. De las consideraciones anteriores se desprende que el recurso de amparo podrá ser utilizado principalmente para tutelar la actividad negociadora del sindicato. Y un repaso de las decisiones del TC prueba suficientemente esa inicial apreciación. La llamada al proceso de negociación o revisión del convenio colectivo, así como el reparto de puestos dentro de la comisión negociadora, han sido, en efecto, las cuestiones que a juicio de ese órgano han ofrecido, con mayor claridad, suficiente contenido como para, con fundamento en el artículo 28.1 de la CE, deducir un recurso de amparo en relación con la negociación colectiva. Aparte de las indicaciones genéricas y de carácter básico que sobre esta materia ofrecen las STC 4/1983 y 11/1983, ya citadas, destacan a este respecto las STC 73/1984, de 27 de junio; 187/1987, de 24 de noviembre; y 235/1988, de 5 de noviembre.

La STC 73/1984 recuerda que el cierre de la actividad negociadora

(23) En general, la representación estrictamente sindical recibe en nuestro ordenamiento una protección mayor que la denominada representación unitaria. Véase CASAS BAAMONDE/ESCUDERO, «Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales», en *REDT*, núm. 17 (1984), pp. 51 y ss.

(o, como sucedía en ese caso, de la actividad de revisión de un convenio colectivo que se acercaba al término de su vigencia) a un sindicato que cuenta con suficiente legitimación supone un atentado a la libertad sindical, desde el momento en que la organización sindical se ve privada de una de sus funciones esenciales, cual es la participación en la fijación de las condiciones de trabajo dentro del sector correspondiente (24). Por su parte, la STC 187/1987, partiendo de esa doctrina, llega a la conclusión de que «la asignación de un menor número de representantes en la comisión negociadora y la reducción consiguiente de su capacidad de acción dentro de la misma, como resultado de una minoración injustificada del índice de representatividad atribuido a un sindicato, podría calificarse también como lesión del derecho reconocido en el artículo 28.1 de la CE» (25). Y, en fin, la STC 235/1988 proyecta esas consideraciones sobre la incidencia que en el derecho a la libertad sindical pudieran tener los acuerdos adoptados en el seno de la comisión negociadora tras la exclusión de los miembros de un determinado sindicato, haciendo hincapié, asimismo, en la posibilidad de que con esa práctica quede perjudicada la libertad sindical, sin perjuicio de que en esta ocasión, atendiendo a las circunstancias concurrentes, no se apreciara lesión alguna, como también ocurrió en la STC 187/1987.

La posibilidad de efectuar este control —indirecto o mediato, en la medida en que se efectúa a través del derecho a la libertad sindical— suscita algunas otras observaciones. Merece la pena poner de relieve, por una parte, que en la mayoría de las ocasiones este tipo de cuestiones se suscitará, como viene demostrando la experiencia, a propósito de la negociación colectiva, que, por desarrollarse conforme a los términos establecidos en el ET, se viene denominando «estatutaria», tipo de negociación que constituye, hoy por hoy, la vía ordinaria o, al menos, preferida por el sindicato, por alcanzar eficacia general (26). Pero, en principio, no hay obstáculo alguno para que se invoque en amparo el derecho a la libertad sindical con el fin de tutelar la actividad

(24) Véanse los comentarios a dicha STC de DURÁN LÓPEZ, *El Derecho del trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, cit., p. 93.

(25) Véase GARCÍA MURCIA, «Representatividad sindical y formación de la comisión negociadora», en *RL*, núm. 21 (1988), pp. 32 y ss. Véase también el ATC 440/1986, de 21 de mayo, por el que se decidió la admisión del correspondiente recurso de amparo (resuelto después por la STC 187/1987) y se puso de relieve la implicación del derecho a la libertad sindical en esta clase de asuntos.

(26) Sobre la virtualidad que en nuestro país viene adquiriendo la negociación colectiva fuera de los cauces previstos en el Estatuto de los Trabajadores (negociación extraestatutaria), y, sobre todo, acerca de su amparo constitucional, VALDÉS DAL-RE, *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios*, cit., pp. 13 y ss.

del sindicato en la negociación colectiva «extraestatutaria» o de eficacia limitada, mucho más cuando determinados sindicatos únicamente tienen acceso a esa modalidad de negociación, al no acreditar los requisitos de representatividad que la ley exige para la negociación estatutaria (27). De todas formas, no debe olvidarse que en estos supuestos es mucho más difícil y arriesgado calibrar el eventual derecho de un determinado sindicato a participar en el proceso de negociación o, simplemente, a exigir el inicio de negociaciones; y ello, por un lado, porque la ley no proporciona, a diferencia de la negociación estatutaria, reglas claras sobre los casos en los que el sindicato puede considerarse legitimado para negociar, y por otro, porque las posibles unidades de negociación no están aquí tan delimitadas o definidas como en los convenios de eficacia general. Con todo, no ha de excluirse la posibilidad de que un rechazo injustificado a la petición de negociación o de participación por parte de un determinado sindicato en la comisión negociadora correspondiente, pueda constituir lesión de la libertad sindical, como ocurriría muy probablemente si la decisión obstativa estuviese fundada únicamente en motivos discriminatorios o meramente impeditivos de la actividad sindical (28).

Por otra parte, y volviendo a la negociación colectiva de eficacia general, la utilización del recurso de amparo tampoco debe limitarse al ámbito supraempresarial, que, como se sabe, es el que la ley ha reservado expresamente para las organizaciones sindicales (art. 87 ET). También en el ámbito empresarial o inferior a la empresa podrían plantearse problemas de libertad sindical relacionados con la negociación colectiva, bien porque injustificadamente se impida o dificulte la negociación a una determinada sección sindical legitimada para ello, bien porque en la comisión negociadora del convenio, aun estando compuesta por miembros del Comité de Empresa, se margine injustificadamente a los trabajadores que, dentro de ese órgano unitario, representen a un determinado sindicato. Un problema de ese tipo, bien que referido al «Comité Intercentros» —para cuya composición la ley ofrece reglas peculiares, atendiendo a la representatividad de los distintos sindicatos—, fue abordado ya por la STC 235/1988, a la que antes hicimos referencia. Y, ciertamente, no debe descartarse que en un futuro no muy lejano estas cuestiones

(27) Véase la STC 98/1985, de 29 de julio, en la que el TC, siguiendo declaraciones anteriores, recuerda la posibilidad de utilizar vías de negociación colectiva distintas de las expresamente previstas en la ley, posibilidad que se justifica, entre otros factores, por la exigencia de requisitos estrictos de representatividad para la negociación «estatutaria».

(28) Véase REY GUANTER, «Conducta antisindical del empresario» y «Conducta antisindical de sujetos distintos del empresario», en *RL*, 1987-I, pp. 261 y ss.

adquieran mayor relevancia, toda vez que los tribunales ordinarios (en especial, el ya suprimido Tribunal Central de Trabajo; en adelante, TCT) han venido utilizando criterios de proporcionalidad, a partir de los resultados obtenidos por los distintos sindicatos en las elecciones sindicales, para la composición del llamado «banco social» de la comisión negociadora en los casos en que el órgano legitimado para negociar era el Comité de Empresa o el Comité Intercentros (STCT de 29 de sept. de 1985, 1 de abril, 23 de junio y 18 de noviembre de 1987, o 6 de abril de 1988) (29). De hecho, ya se ha deducido ante el TC algún recurso de amparo en el que se plantean esos problemas (30).

7. Normalmente, como hemos visto, los problemas de libertad sindical, en relación con la negociación colectiva, surgen en la fase de negociación del convenio, cuando está en juego la participación de la organización sindical. Pero también el contenido del convenio colectivo puede lesionar la libertad sindical, bien porque establezca cláusulas contrarias al contenido de ese derecho (posibilidad que, no en vano, contemplan los arts. 17.1 ET y 12 LOLS), bien porque, en particular, restrinja o excluya injustificadamente la participación de sujetos sindicales en comisiones u órganos creados por el convenio para la aplicación, desarrollo o cumplimiento de algunas de sus previsiones, exclusión que, con alguna frecuencia, viene ocurriendo en convenios que, por las condiciones en que fueron negociados, no alcanzan eficacia general, pero que, pese a ello, pretenden ocuparse de la regulación general de las relaciones o condiciones de trabajo dentro de un determinado ámbito (31).

Este problema, precisamente, se ha planteado en alguna ocasión ante el Tribunal Constitucional. Así, el ATC de 29 de febrero de 1988 (R. A. 1.289/1986) daba respuesta a un recurso interpuesto contra la sentencia del TCT de 16 de octubre de 1986, en la que, siguiendo una línea que parece consolidarse, se declaraba nula la cláusula de un convenio colectivo extraestatutario que reservaba la participación en determinadas comisiones, creadas por el mismo, a los sindicatos firmantes del acuerdo. El TCT argumentaba en este

(29) Véase MONTALVO CORREA, «Estudio jurisprudencial sobre los sujetos en los convenios colectivos de empresa», en *DL*, núm. 24 (1988), p. 214; y PÉREZ AMORÓS, «La designación de los componentes del banco social de la comisión negociadora de un convenio colectivo de empresa negociado por el Comité de Empresa», en *RL*, 1988-I, pp. 465 y ss.

(30) Véase, por ejemplo, el recurso de amparo núm. 906/1988.

(31) Parte de esta problemática puede constatarse en VALDÉS DAL-RE, «El convenio general del metal. Luces y sombras de una nueva experiencia contractual» (I y II), en *RL*, 1987-II, pp. 67 y ss.

caso que las funciones de dichas comisiones se extendían a todo el colectivo de trabajadores y no sólo a los representados por los sindicatos firmantes, y que por ello la participación se debía extender a todo sindicato. El TC confirmó en esta ocasión la sentencia recurrida, descartando que la nulidad de la cláusula causara lesión a la libertad sindical de los sindicatos firmantes, desde el momento en que la pérdida de eficacia de dicha cláusula sólo se debía a la exclusión injustificada de ciertos sindicatos, que estaban legitimados para participar en una negociación de carácter estatutario y de eficacia general, sindicatos que vieron así lesionados sus derechos. El TC vino a decir, visto desde una perspectiva más cercana a la justicia constitucional, que la protección de un derecho fundamental por los tribunales ordinarios, tal y como había ocurrido en este caso, no es motivo para que recurran en amparo los sujetos afectados por la resolución judicial, siempre que no se les lesionen a su vez derechos fundamentales (32).

Problemas de participación en órganos y comisiones creadas por un acuerdo previo también se analizan en las STC 9/1986, de 21 de enero, y 39/1986, de 31 de marzo. Ciertamente, las cuestiones que aquí se planteaban deben ser contempladas con cautela y precaución, pues no en vano se trataba de acuerdos muy particulares, difícilmente comparables con lo que ordinariamente se conoce como convenio colectivo (33). Pero en ambas sentencias se deja ver la ineludible conexión entre libertad sindical y participación del sindicato en las comisiones creadas para la aplicación o desarrollo del acuerdo colectivo, sin perjuicio de que, como ocurrió en estos casos, la exclusión de un determinado sindicato pueda estar justificada en algunas ocasiones, siempre que se base en criterios objetivos, razonables y adecuados al fin que se persigue, como en general se requiere para que las distinciones no sean discriminatorias.

8. Hemos hablado antes de los límites que ofrece el derecho a la libertad sindical para dar fundamento a un recurso de amparo en el que se plantean cuestiones relacionadas con la negociación colectiva. Pero el uso de este

(32) Esta decisión del TC viene a conectar con una línea interpretativa de dicho órgano, según la cual la preservación de un derecho fundamental, o incluso la ampliación de su contenido por parte de los órganos judiciales, no justifican que el sujeto afectado recurra en amparo, a no ser que, a su vez, resulte lesionado alguno de sus derechos fundamentales como consecuencia de esa operación interpretativa (ATC de 23 de nov. de 1987, R. A. 1.159/1987, o de 21 de dic. de 1987, R. A. 1.266/1987).

(33) En ellas se respondía, respectivamente, a sendas solicitudes de sindicatos que no habían podido participar en las comisiones creada para el desarrollo y aplicación del Plan de Reconversión de la Industria Naval (celebrado al amparo del RD 1.271/1984) y del Acuerdo Económico y Social de 1984.

recurso cuenta también con otras limitaciones, esta vez derivadas de las especiales características y, en particular, del objeto y de la clase de pretensiones a las que puede dar respuesta esa vía jurisdiccional. Dichas limitaciones han sido puestas de manifiesto por el propio TC en numerosas resoluciones, en las que ha dejado ver que la cuestión planteada por los recurrentes no se adecuaba a los perfiles de ese recurso y carecía, en consecuencia, de contenido constitucional a estos efectos. Así ha ocurrido, por ejemplo, cuando se ha pedido al TC, con invocación del derecho a la libertad sindical, un pronunciamiento sobre la concurrencia entre el convenio y otras fuentes de los derechos y obligaciones, que, por utilizar la terminología del artículo 3 ET, conciernen a la relación laboral. Al análisis de algunos de estos supuestos se dedican los párrafos siguientes.

En algunas ocasiones se ha pedido al TC un pronunciamiento sobre la concurrencia entre ley y convenio colectivo, tratando de hacer prevalecer lo pactado frente a una regulación legal sobrevenida. El problema se ha planteado sobre todo a propósito de las limitaciones impuestas por las sucesivas leyes de presupuestos del Estado al crecimiento de los salarios dentro del sector público, limitaciones que a veces obligaban a la reducción de los aumentos salariales previamente acordados en el seno de una determinada empresa pública. Los recurrentes han tratado en estos casos de defender el convenio con fundamento en el artículo 28.1 de la CE, argumentando que la incidencia de la ley supondría la pérdida de virtualidad de lo pactado y, a la postre, el impedimento de la tarea del sindicato de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores a través de la negociación colectiva. El TC, no obstante, no ha apreciado aquí lesión de la libertad sindical, haciendo ver que en estos casos sólo se ha procedido a la aplicación de la norma de superior rango (ATC 533/1985, 815/1985 y 858/1985) y que, aunque la negociación colectiva es función esencial del sindicato, «ello no significa que el convenio colectivo resultado del ejercicio de tal derecho se convierta en fuente única de las condiciones de trabajo o excluya el legítimo ejercicio de su actividad por los restantes poderes normativos constitucionalmente reconocidos» (ATC 217/1984) (34).

Otras veces se han planteado ante el TC problemas de concurrencia entre acuerdos o pactos colectivos de diverso nivel, pretendiendo la salvaguardia

(34) Sobre estos problemas, véanse ALONSO OLEA y otros, *Trabajo y seguridad en la Ley de Presupuestos para 1985*, Madrid, IEF, 1985, pp. 3 y ss.; DE LA VILLA/GARCÍA BECEDAS, «Limitaciones salariales y negociación colectiva: acerca de la constitucionalidad de la Ley 44/1983», en *RL*, 1985-I, pp. 243 y ss.; SALA/RAMÍREZ, «La negociación colectiva del personal laboral al servicio del sector público. Incidencia de la Ley 44/1983, de Presupuestos Generales del Estado para 1984», en *RL*, 1985-I, pp. 269 y ss.

de alguno de ellos con base en que ello suponía la preservación de la actividad del sindicato. El ATC de 13 de mayo de 1987 (R. A. 238/1987), siguiendo la línea anterior, consideró, sin embargo, que la decisión judicial por la que se da primacía al pacto empresarial sobre el convenio colectivo provincial no supone por ese sólo hecho lesión alguna de la libertad sindical, pues con ello no se obstaculiza la actividad del sindicato; la exigencia de que se respete y salvaguarde la legitimación sindical en la negociación colectiva, viene a decir el TC, no asegura *per se* la virtualidad o prevalencia del convenio frente a otras fuentes de la relación laboral, puesto que la solución a este supuesto de concurrencia ya no depende de la libertad sindical, sino de otros criterios interpretativos, criterios cuya valoración, por lo demás, corresponde al juez, y en los que el TC no podrá entrar en tanto no se produzca lesión de algún derecho fundamental.

También se han planteado ante el TC problemas de concurrencia entre lo pactado en convenio colectivo y lo acordado, con signo divergente o contrario, a nivel individual entre la empresa y un grupo de trabajadores más o menos numeroso, aduciendo, asimismo, la necesidad de preservar el convenio frente a la autonomía individual como única vía para hacer efectiva la actividad del sindicato en la regulación de las condiciones de trabajo. Estos problemas han alcanzado en los últimos años notable relevancia en nuestro sistema de relaciones laborales —sobre todo en la regulación del horario en determinados sectores de actividad (banca, seguros, etc.)— y, consiguientemente, han dado lugar a buen número de pronunciamientos de los Tribunales laborales, que en más de una ocasión se han decantado por la validez de aquellos acuerdos individuales (35). Uno de estos pronunciamientos, la sentencia del TCT de 7 de marzo de 1988 concretamente, es el que sirvió de base para que el Tribunal Constitucional, mediante auto de 26 de septiembre de 1988 (R. A. 812/1988), reiterara que el derecho a la negociación colectiva no es por sí mismo susceptible de amparo, y declarara, partiendo de esa premisa, que la simple propuesta u oferta de la empresa a sus trabajadores de acogerse voluntariamente a un horario distinto del establecido en convenio, y más favorable que éste, «no puede considerarse atentado a la libertad sindical», sin perjuicio de la eficacia normativa y fuerza vinculante que, en cualquier caso, haya de atribuirse al convenio colectivo. Una vez más se viene a decir, así pues, que los problemas de articulación o concurrencia entre lo pactado colectiva-

(35) Véanse CASAS BAAMONDE/BAYLOS GRAU, «Organización del trabajo y autonomía individual: la desregulación del convenio colectivo», en *RL*, núm. 16 (1988), pp. 8 y ss.; SAGARDÓY BENGOCHEA, «La libertad sindical y los espacios de la autonomía privada», en *DL*, núm. 24 (1988), pp. 9 y ss.

mente y los acuerdos individuales no guardan conexión por sí mismos con el contenido de la libertad sindical.

9. Tampoco es propio del recurso de amparo el análisis de las normas legales reguladoras de la negociación colectiva, frente a lo que en algunas ocasiones, más o menos veladamente, se ha pedido al TC. Como regla general, y con la particular excepción prevista en el artículo 55.2 de la LOTC, el recurso de amparo no es medio idóneo para el control de constitucionalidad de las normas con fuerza de ley (36). De ahí que, como el propio TC ha debido recordar, no tenga contenido constitucional la pretensión, deducida a través de un recurso de amparo, en la que se solicite una declaración sobre el alcance de las reglas que el título III del ET contiene sobre negociación colectiva y, en especial, sobre legitimación para negociar (STC 45/1984).

De todas formas, pese a esas primeras consideraciones, el recurso de amparo ha dado pie al TC para pronunciarse en diversas ocasiones sobre el ajuste entre esas normas legales y el derecho a la libertad sindical, a fin, generalmente, de reforzar su doctrina acerca de la conexión entre libertad sindical y negociación colectiva y del derecho de las organizaciones sindicales a intervenir en la regulación pactada de las condiciones de trabajo. Esos pronunciamientos han ofrecido, en síntesis, una doble perspectiva. Así, por un lado, se han dirigido a justificar la restricción que las reglas legales han introducido, utilizando los criterios de representatividad, a la hora de determinar los sujetos sindicales legitimados para intervenir en la negociación colectiva de eficacia general. Ha sido precisamente esa eficacia general la que, en palabras del TC, ha obligado al legislador «a someter la negociación a unas reglas precisas legitimadoras de la autonomía de la voluntad, especialmente rigurosas en lo que se refiere a la determinación de los sujetos negociadores», de tal modo que «los requisitos de legitimación traducen el doble significado de constituir una garantía de la representatividad de los participantes y expresar un derecho de los más representativos a participar en las negociaciones en orden a asegurar la representación de los intereses del conjunto de trabajadores y empresarios» (STC 73/1984) (37).

Y se han dirigido también, por otro lado, a rebatir las sospechas de que esas reglas sobre legitimación para negociar pudieran encerrar una lesión del derecho a la libertad sindical negativa de aquellos trabajadores que, por no estar afiliados a ningún sindicato, y sin poder negociar directamente ni a

(36) Sobre la llamada «autocuestión» de constitucionalidad, BORRAJO INIESTA, «Amparo frente a las leyes», en *RAP*, núm. 98 (1982), pp. 167 y ss.

(37) Véase DURÁN LÓPEZ, *El Derecho del trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, cit., pp. 89 y ss.

través de representantes designados *ad hoc*, no se sientan representadas por las organizaciones legitimadas por la ley. El TC ha replicado a esta objeción que de ningún modo puede verse en aquellas restricciones una lesión a la libertad sindical, no sólo porque no conllevan obligación alguna de sindicarse para los afectados, sino también porque es legítimo el fomento y la especial protección de la negociación encomendada a sujetos típicamente sindicales, como se desprende de la normativa internacional sobre la materia; además, añade el TC, la legislación, pese a las citadas limitaciones, abre posibilidades de negociación a sujetos distintos de los sindicales (como los Comités de Empresa, representantes del conjunto de los trabajadores en el ámbito empresarial) y, en particular, permite la adhesión a convenios colectivos en vigor (STC 4/1983 y 12/1983) (38).

III. LA INCIDENCIA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

10. Otro de los preceptos constitucionales utilizados para pedir, a través del recurso de amparo, un pronunciamiento del TC en relación con la negociación colectiva es el artículo 14, donde se consagra el principio de igualdad y de no discriminación. De hecho, es uno de los preceptos que se utilizan con más frecuencia en los recursos de amparo conectados con la negociación colectiva, y quizá sea, asimismo, uno de los que se han invocado en mayor número de ocasiones si se hace un balance global de ese tipo de recursos. Hasta el punto de que el propio TC se ha visto obligado a declarar que el artículo 14 de la CE no puede convertirse en una vía para articular la defensa en amparo de otros derechos materiales que no tienen cabida en ese especial recurso, pese a que ha debido reconocer, al mismo tiempo, que la supuesta discriminación normalmente tiene lugar con ocasión de la regulación de otros derechos, pues el establecimiento de diferencias de trato en el ejercicio o disfrute de los mismos provoca en muchos casos la invocación de aquel precepto constitucional (STC 95/1985, de 29 de julio).

Ciertamente, la posibilidad de invocar el 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. La invocación de ese precepto es, además, sumamente delicada en un ámbito

(38) Un comentario a estas sentencias, en ALONSO OLEA, *Jurisprudencia constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, t. I, Madrid, Civitas, 1984, pp. 138 y 150.

como el de la negociación colectiva, en el que, en principio, y sin perjuicio de las limitaciones establecidas en la ley, debe regir la autonomía de las partes tanto a la hora de determinar el ámbito de aplicación del convenio colectivo como en el momento de acordar el contenido del mismo. Dicho de otra forma, la invocación ante las instancias jurisdiccionales del principio constitucional de igualdad y no discriminación implica, y de ahí la necesidad de hacerlo con cautela, la intervención de un tercero en cuestiones tan propias e innatas a la autonomía colectiva como la delimitación del ámbito de aplicación del convenio o la regulación de las condiciones de trabajo conforme a los intereses de las partes. De ahí que el recurso a esos mecanismos y, en particular, la invocación del principio de igualdad, deba hacerse sin olvido de que la negociación colectiva debe ser ante todo la expresión del equilibrio o acuerdo alcanzado por las partes, como vendrá a reconocer, si es que ello no derivara del propio artículo 37.1 de la CE, el artículo 82.1 del ET (39).

Desde luego, lo mismo que no hay principio alguno «que, con carácter general, sustraiga a la negociación colectiva la regulación de las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales» (STC 58/1985, de 30 de abril), es claro que, como ya tuvimos oportunidad de exponer, la negociación colectiva se ha de desarrollar con respeto a las reglas legales (y constitucionales) de carácter indisponible (SCT 73/1984), y que el convenio colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución, así como las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y a la no discriminación (STC 177/1988, de 10 de octubre, y ATC 643/1986, de 23 de julio) (40). El derecho a la igualdad y no discriminación, dicho de otra forma, impone determinadas limitaciones a la negociación colectiva (STC 136/1987, de 22 de julio). Pero también es cierto que el principio de igualdad, que nunca implica absoluta igualdad de trato con abstracción de toda otra circunstancia de relevancia, ha de jugar aquí de forma cautelosa y matizada; ha de coordinarse, dicho de otro modo, con los principios connaturales a la negociación colectiva y al convenio colectivo.

Ciertamente, el convenio colectivo no puede equipararse sin más a los productos de la autonomía individual ni a las relaciones que surgen de los contratos celebrados entre individuos, pues su objeto es la regulación colectiva o de grupo, máxime cuando aparece firmado por organizaciones a las

(39) Véase VALDÉS DAL-RE, «La negociación colectiva en la Constitución», cit., pp. 473 y ss.

(40) Véase FERNÁNDEZ LÓPEZ, «La exclusión de los trabajadores temporales del ámbito de los convenios colectivos», cit., pp. 394 y ss.

que la ley dota de representación «institucional» de todo un grupo o colectivo y cuando tiene atribuidas expresamente por la ley fuerza normativa y eficacia general. En estas condiciones no cabe hacer una simple trasposición al ámbito de la negociación colectiva de los intereses que concurren en el tráfico negocial propio de las relaciones privadas; mucho menos si el fin de esa operación es limitar en aquel contexto los efectos de los derechos fundamentales y, en particular, del principio de igualdad y no discriminación (41).

Pero no cabe duda de que, como pone de relieve la STC 177/1988, el principio de autonomía colectiva implica ya una primera limitación, global y genérica, al principio de igualdad, desde el momento en que conlleva «el establecimiento de regulaciones diferenciadas en razón de la empresa, del sector o de cualquier otro ámbito territorial y funcional apropiado y legítimo para la negociación de condiciones de trabajo». Además, el derecho a la negociación colectiva, como apunta esa misma sentencia, supone que las partes puedan establecer, dentro del ámbito elegido, y con respeto al marco legal y constitucional, las diferencias de regulación o trato que consideren convenientes o adecuadas en razón de sus respectivos intereses, pues sólo de esa forma podrá entenderse que el convenio es efectivamente la expresión del libre acuerdo adoptado por las partes. Por tanto, no toda distinción dentro del convenio es contraria al principio de igualdad, como también vino a decir, aunque desde otra perspectiva, la STC 136/1987, de 22 de julio. Habrá que ponderar, para hacer un juicio de esas características, los intereses y circunstancias que concurren en cada caso, y a esos efectos no deja de tener interés un repaso de los asuntos que han llegado ante el TC y cuyo análisis pueda ofrecernos algún tipo de respuesta para esas cuestiones.

11. El artículo 14 de la Constitución, como ya anunciamos, ha sido utilizado para dar fundamento a recursos de amparo conectados con la negociación colectiva en muy numerosos supuestos, con muy variados fines y objetivos, y para dar solución a cuestiones de muy diferente signo. Quizá sea conveniente detenerse, en primer término, en aquellas ocasiones en las que el

(41) El TC ha considerado que el principio de igualdad debe aplicarse con matices, y en combinación con otros principios, a las relaciones entre particulares y, en especial, al enjuiciamiento de las decisiones empresariales (STC 34/1984 y 6/1988); pero también ha recordado repetidamente que el ámbito privado no puede quedar al margen de aquel principio constitucional, y a este respecto ha declarado, por ejemplo, que «tanto la regulación estatal mínima como la que se deja a la responsabilidad de la autonomía colectiva de las partes sociales ha de operar respetando el principio de igualdad de remuneración, con exclusión de todo trato discriminatorio que implique violación de ese principio» (STC 31/1984).

artículo 14 de la Constitución ha sido invocado para dar fundamento a una pretensión relacionada con el ámbito de aplicación del convenio colectivo. A este respecto merece la pena tener en cuenta que, por exigencias del principio de autonomía colectiva, y porque así lo prescribe expresamente la ley (art. 83.1 ET), la determinación del ámbito de aplicación del convenio corresponde en principio a las partes negociadoras, sin perjuicio de que sobre esa inicial libertad incidieran determinadas reglas o prescripciones legales, como antes se dijo. El grado de incidencia que en todo ello pueda tener el principio de igualdad y no discriminación es lo que, siquiera sea de forma sintética, puede adivinarse a través de algunos pronunciamientos del TC.

Entre ellos merece la pena citar, en primer lugar, el ATC 867/1986, de 29 de octubre, en el que se da respuesta a un recurso de amparo interpuesto por un grupo de trabajadores de RTVE que consideraban discriminatorio el ámbito de aplicación fijado para el convenio colectivo de esa empresa, por dejarlos fuera del mismo y remitirlos al convenio colectivo estatal de enseñanza. El TC, confirmando el criterio sostenido por el TCT, dijo en esta ocasión que la exclusión del convenio y la diferencia de trato que se derivaba de ello no lesionaba el principio de igualdad, desde el momento en que se fundaba en la diversidad de funciones realizadas por ese grupo de trabajadores, quienes, a diferencia de los restantes, se dedicaban a tareas de formación profesional. Este criterio, referente a la clase de trabajo, fue considerado, por tanto, con suficiente relevancia como para justificar la distinción de trato en una norma de carácter sectorial o profesional. Además, el TC dejó ver que la diversidad de funciones podía justificar tanto la inclusión en el mismo convenio como la remisión a un convenio distinto, lo cual, en virtud del artículo 83.1 del ET, quedaba en manos de las partes negociadoras, teniendo en cuenta siempre, no obstante, que esa facultad tiene como límite «el respeto a otros derechos constitucionales reconocidos y, en especial, el principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución, lo que impide que se adopten criterios de selección de la unidad de negociación que sean arbitrarios, por no obedecer a diferenciaciones basadas en el distinto tipo de trabajo que se presta».

En las sentencias 52/1987 y 137/1987, por otra parte, se daba respuesta a una petición empresarial, formulada en términos similares en ambos recursos, de que se anularan, por contradecir el principio constitucional de igualdad, sendas decisiones del TCT, por las que se declaraba contraria al artículo 14 de la Constitución la exclusión del convenio colectivo de los trabajadores temporales o, en general, no fijos. El TC, que en definitiva vino a decir en estas sentencias que el criterio seguido por el TCT no lesionaba el pretendido derecho a la desigualdad de trato argüido por las empresas recu-

rrentes, indicó, a propósito de estos recursos, que no toda diferencia de trato quedaba prohibida por aquel precepto constitucional, y que el artículo 14 de la Constitución, aunque no obliga a que la unidad de negociación se delimite con todos los trabajadores de una empresa o de un ámbito determinado, pretende impedir que determinados trabajadores, por su menor fuerza contractual, sean marginados de la negociación y, como consecuencia de ello, queden sometidos a unas condiciones de trabajo (salariales, por ejemplo) inferiores a las que disfrutaban los trabajadores que han sido incluidos en el convenio, a pesar de realizar el mismo tipo de trabajo (42). Conviene resaltar que en estos pronunciamientos, el TC no rechaza toda diferencia de trato dentro del convenio colectivo, o derivada de la existencia de diversos convenios dentro de un mismo ámbito o sector; más bien proscribía la desigualdad injustificada (conectando la posible justificación con las características innatas a la negociación colectiva) y considera que el criterio utilizado por el TCT en esta clase de asuntos no lesiona el pretendido derecho de la empresa a mantener regulaciones diferentes dentro de su ámbito.

En el auto de 26 de octubre de 1987 (rec. núm. 1.017/1987), por fin, se daba respuesta al recurso interpuesto por un grupo de empresas que intentaban la anulación de una sentencia previa del TCT por la que se había declarado que dichas entidades empresariales quedaban incluidas en el convenio colectivo del sector al que pertenecía su actividad. Las empresas recurrentes alegaban que la inclusión en dicho convenio les impedía abrir domingos y festivos, y que por esa razón resultaban discriminadas en relación con otros empresarios excluidos de dicho convenio. El TC se limitó a decir en esta ocasión que del artículo 14 de la Constitución no se deriva una regla de trato igual para todos los sectores de actividad ni para todas las empresas o sectores profesionales, y que las consecuencias derivadas del sometimiento al convenio correspondiente no tenían que ver con la discriminación prohibida por aquel principio constitucional.

(42) Estas sentencias del TC han despertado gran interés entre la doctrina laboralista. Véase ALONSO GARCÍA, «Discriminación de trabajadores no fijos de plantilla», en *REDT*, núm. 29, 1987; BAYLOS GRAU, «Trabajo temporal y no discriminación», en *RL*, núm. 21, 1987; BORRAJO DACRUZ, «Unidad de empresa y desigualdad de trato laboral», en *AL*, núm. 28, 1987; FERNÁNDEZ LÓPEZ, «La exclusión de los trabajadores temporales del ámbito de los convenios colectivos», cit.; y SAGARDOY BENGOCHEA, «Las condiciones de trabajo en los convenios colectivos y el principio de no discriminación», en *AL*, 1987-II. Sobre los criterios que habitualmente se barajan para la constitución de unidades de negociación, VALDÉS DAL-RE, «Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva», en *RPS*, núm. 137, 1983, pp. 398 y ss.

12. El principio constitucional de igualdad y no discriminación también se ha invocado para impugnar los acuerdos colectivos extraestatutarios o de eficacia limitada, bien para pedir la extensión de sus cláusulas a todos los trabajadores del ámbito correspondiente, bien para solicitar su nulidad. Los recurrentes en amparo entendían, en ambos casos, que esa clase de convenio resultaba discriminatoria para los no incluidos en su ámbito, al no beneficiarse de las ventajas (salariales, en especial) conseguidas con la firma del acuerdo. En estos supuestos se venía a impugnar, a la postre, la corriente jurisprudencial que, con ciertos matices, considera aceptable, válida y legítima la negociación de convenios colectivos de eficacia limitada (43).

Un buen ejemplo de este tipo de recursos, en el que se pedía la extensión de lo pactado a todos los trabajadores, es el analizado por el auto del TC 28/1986, de 15 de enero, que daba respuesta a un recurso de amparo que había sido interpuesto por los miembros del Comité Intercentros de una determinada empresa afiliados al sindicato CC. OO., y que iba dirigido contra el acuerdo de eficacia limitada, que, ante la ruptura de negociaciones, habían firmado en solitario los miembros de aquel mismo órgano representativo pertenecientes al sindicato UGT. Los recurrentes solicitaban la extensión automática a todos los trabajadores de la empresa de los beneficios alcanzados en aquel acuerdo y, en particular, los beneficios de naturaleza salarial, argumentando que la condición impuesta para ello (la adhesión personal al acuerdo) era discriminatoria. El TC hizo ver que, en este caso, no se había producido discriminación alguna, puesto que la aplicación del acuerdo a los trabajadores no afiliados al sindicato firmante no se hacía depender de una condición personal o social de las prohibidas en el artículo 14 de la CE, sino única y exclusivamente de una decisión individual (la de adherirse al acuerdo) libre y voluntaria. Por ello, considerando que la invocación de ese precepto constitucional no tenía mayor consistencia, el TC entendió que el recurso no podría traspasar la fase de admisión.

Mayor calado parecía ofrecer el recurso de amparo núm. 1.031/1987, promovido por la Federación de Industrias de la Construcción, Madera y Corcho del sindicato CC. OO., en el que se impugnaba la sentencia del TCT de 26 de mayo de 1987, por la que se concedía validez al acuerdo alcanzado por UGT con los empresarios del sector de madera y corcho de la provincia de

(43) Como muestra de esta corriente jurisprudencial pueden citarse las sentencias del TCT de 25-V-1987, 18-I-1988 y 11-I-1989. Véase, para un análisis más completo de este tipo de negociación colectiva y de su problemática, VALDÉS DAL-RE, *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios*, cit., pp. 47 y ss.; y SALA FRANCO, «Los convenios colectivos extraestatutarios», en AA. VV., *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, ACARL, Madrid, 1989, pp. 43 y ss.

Madrid, tras la ruptura de negociaciones por falta de acuerdo entre dichos sindicatos acerca de la composición de la comisión negociadora. La central recurrente entendía que, al ser mayoritaria en el sector y acreditar representatividad suficiente para firmar en solitario convenios de eficacia general, la negativa de las asociaciones empresariales a negociar, fundándose en la existencia de un pacto previo de eficacia limitada, lesionaba su libertad sindical y le discriminaba frente al sindicato con el que ya se había negociado. Este recurso es una clara muestra de los conflictos que se vienen planteando, cada vez con más frecuencia, entre los diversos sindicatos que concurren a la negociación del convenio colectivo de eficacia general del ámbito correspondiente, conflictos a los que en muchos casos se les quiere poner fin por uno de esos sindicatos mediante la firma de un acuerdo de eficacia limitada, con las implicaciones que ello tiene para las posibilidades de negociación de las restantes organizaciones sindicales, especialmente cuando se trata de unidades de negociación tradicionalmente delimitadas y ocupadas por convenios de eficacia general, como ocurría en este caso (44).

Buena prueba de que se trata de un asunto de gran actualidad y relevancia parece ser, por lo demás, la frecuencia con la que los Tribunales laborales han debido enfrentarse en los últimos años con esta clase de cuestiones. Como regla general, el TCT viene entendiendo que el acuerdo alcanzado por un sindicato que no reúne los requisitos de representatividad es válido como pacto de eficacia limitada, sin perjuicio de que resulten nulas las cláusulas que pretendan apartar a los restantes sindicatos de determinadas actividades, a las que deberían tener acceso por su representatividad (generalmente, comisiones de participación en determinadas cuestiones referentes a la organización del trabajo en la empresa), o que persigan monopolizar la negociación dentro del ámbito correspondiente en favor del sindicato firmante (45).

13. Otros recursos de amparo han puesto en cuestión, desde una u otra perspectiva, el contenido del convenio colectivo, por su eventual o supuesta contradicción con el artículo 14 de la CE. Respecto del contenido de los con-

(44) Un buen ejemplo de esta nueva realidad en VALDÉS DAL-RE, «El convenio general del metal. Luces y sombras de una nueva experiencia contractual», cit., pp. 67 y ss. La aparición de convenios de eficacia limitada, ante la rigidez de algunas reglas sobre la negociación estatutaria, ya había sido anunciada por la doctrina: BORRAJO DACRUZ, «La obligatoriedad general o limitada de los convenios colectivos de trabajo», en AA. VV., *El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos*, Edersa, Madrid, 1980, p. 217; SALA FRANCO, «Concepto y eficacia», en AA. VV., *El Estatuto de los Trabajadores*, Edersa, Madrid, 1981, p. 546.

(45) Véanse, por ejemplo, las sentencias del TCT de 6 de noviembre de 1986 y de 26 de mayo de 1987.

venios, cabría hacer, en principio, una consideración similar a la que se viene haciendo en los apartados anteriores, esto es, que la inclusión de unas reglas u otras en el convenio, o el sentido que dentro del mismo se dé a la regulación de las condiciones de trabajo del ámbito correspondiente, son cuestiones que competen en primer término a las partes firmantes, como se desprende de los artículos 82 y 85 ET. No obstante, también es cierto que esas reglas deben acomodarse a lo dispuesto con carácter imperativo en normas de superior rango, según se deduce, expresamente, de los artículos 3.3 y 85.1 ET. Entre esas normas de superior rango, como ya dijimos, han de situarse los preceptos constitucionales y, en particular, los derechos fundamentales reconocidos en la CE, a los que ha de sumarse, a los efectos que ahora interesan, el principio de igualdad y no discriminación (46).

La impugnación del contenido del convenio colectivo con fundamento en el principio de igualdad podría dirigirse, en hipótesis, a muy variadas materias. Desde luego, entre las que suscitan mayor número de conflictos y litigios se encuentra la parte económica del convenio, y basta un repaso de la jurisprudencia de los Tribunales laborales para comprobarlo. En muchas ocasiones, la impugnación de las normas del convenio colectivo sobre salarios y retribuciones viene motivada por la distinción entre colectivos de trabajadores en razón del tipo de contrato o, más concretamente, del carácter temporal o permanente de su relación de trabajo (47). Ya vimos cómo el TC ha tenido oportunidad de ocuparse de algunas de estas impugnaciones, en las que ahora, por haberlas analizado a propósito del ámbito de aplicación del convenio, no vamos a incidir. Otras veces, sin embargo, la distinción en materia económica se debe a la existencia y relevancia de ciertos factores o circunstancias objetivas, normalmente profesionales, que separan a unos trabajadores y otros (48).

(46) Sobre el contenido posible de los convenios colectivos, DURÁN LÓPEZ, «El contenido de la negociación colectiva a la luz del nuevo sistema (constitucional) de relaciones laborales», en *Estudios en memoria del profesor Bayón*, Tecnos, Madrid, 1980, páginas 523 y ss.; una exposición del contenido de los convenios en los años inmediatamente siguientes a la Constitución, en CRUZ VILLALÓN/GARCÍA MURCIA, «La regulación de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos (1980-1982)», en *RPS*, número 137, 1983.

(47) Véanse, por ejemplo, las sentencias del TCT de 11 de diciembre de 1985 y de 7 de mayo de 1986.

(48) Por ejemplo, la sentencia del TCT de 15-VI-1988 declara que no es discriminatoria la diferencia salarial establecida en convenio colectivo que tiene su razón de ser en la diferencia de tareas encargadas a unos y otros trabajadores; del mismo modo, la sentencia del TCT de 16-XI-1988 entiende que no es discriminatoria la diferencia establecida en convenio en la cuantía de dietas e indemnizaciones por cambio de residencia si únicamente se debe al hecho de que el trabajador tenga o no cargas familiares.

En algunos casos, en fin, la diferencia de trato tiene carácter transitorio, pues los negociadores pretenden, mediante esa distinción de carácter temporal, lograr la equiparación u homogeneización del salario de todos los trabajadores dentro de un ámbito determinado.

Estos últimos supuestos han llegado en más de una ocasión ante el TC. Uno de ellos ha sido analizado por la STC 65/1988, de 13 de abril, en la que se contempla una disposición transitoria de un convenio colectivo mediante la cual, para alcanzar progresivamente dicha homogeneización, se establecían incrementos salariales inferiores para un grupo de trabajadores, así como determinadas reglas de absorción y compensación de salarios. El TC descartó en este caso que ello suponga discriminación de los afectados, pues la regla impugnada tenía «la finalidad razonable de igualar progresivamente con el resto de los trabajadores a quienes, teniendo la misma situación laboral que aquéllos, disfrutaban de la privilegiada posición de recibir mayores retribuciones». También la STC 177/1988 se ocupa de un problema de ese tipo, aunque en esta ocasión no se impugnaba una regla calificada expresamente como transitoria, sino una cláusula del convenio por la que se concedía un denominado «plus convenio» a un determinado grupo de trabajadores, con el fin de equiparar sus retribuciones a las de los restantes. El TC también consideró en este supuesto que la diferencia salarial estaba justificada y reponía a un motivo razonable y aceptable para el ordenamiento, pues el complemento salarial discutido no tenía otro fin que compensar una diferencia salarial anterior (49). De estos pronunciamientos cabe deducir, así pues, la conformidad con el principio de igualdad y no discriminación de aquellas diferencias salariales recogidas en convenio colectivo que estén basadas en motivos objetivos o razonables, motivos que podrían ser los que en esas sentencias se contemplan expresamente o cualesquiera otros, como vienen advirtiendo ya los Tribunales laborales (50).

También ofrece relevancia la distinción por edad dentro del convenio colectivo. Este problema se ha planteado sobre todo a propósito de la extinción de la relación de trabajo por cumplimiento de una determinada edad, y, en especial, por el establecimiento en convenio colectivo de cláusulas sobre jubilación forzosa a una determinada edad, materia en la que —dejando ahora al margen algunos preceptos constitucionales, como el derecho al trabajo, reconocido en el artículo 35.1 de la CE, o el deber de los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo, recogido en el artículo 40.1 de

(49) Esta decisión ya fue adelantada, para un supuesto similar, en el ATC 22/1986, de 15 de enero.

(50) Véanse las citadas sentencias del TCT de 15 de junio y 16 de noviembre de 1988.

la propia CE— inciden previsiones normativas de aparente signo contrario, como el artículo 17.1 ET, que prohíbe las «discriminaciones desfavorables por razón de edad», y la disposición adicional 5.ª ET, que autoriza a la negociación colectiva para que pacte «libremente edades de jubilación» (51). El TC ya tuvo ocasión de ocuparse, mediante sendas cuestiones de inconstitucionalidad, de los distintos apartados de esta última disposición legal, declarando, bien que con ciertas matizaciones, su conformidad con la Constitución (52).

Pero nuestro interés se ha de centrar ahora, por razones metodológicas, en las sentencias del TC 95/1985 y 111 a 126 de ese mismo año, con las que se da respuesta a diversos recursos de amparo en los que se impugnaban sendas cláusulas pactadas por las que se establecía la jubilación forzosa de los trabajadores a una determinada edad, una vez que la jurisdicción ordinaria había confirmado la legalidad y validez de esos acuerdos y, en consecuencia, la procedencia de la extinción de los respectivos contratos de trabajo (53). La decisión del TC vino en estos casos muy condicionada por aquellas sentencias anteriores, en las que ya se había declarado la constitucionalidad de la disposición adicional 5.ª ET, de tal manera que la decisión empresarial de ruptura del contrato de trabajo, por estar fundada en la cláusula pactada, que a su vez tenía su fundamento en esa disposición legal, se consideró válida y no discriminatoria. Pero, además, el TC tuvo oportunidad de recordar ahora que la existencia de reglas de ese tipo únicamente en determinadas empresas o sectores de actividad, y no con carácter general, no podía considerarse discriminatoria, pues ello no se debía más que al carácter sectorial o profesional del convenio colectivo, que, por naturaleza —como asimismo recordaba, más tarde, la STC 177/1988—, es norma «sectorial» e implica una diferente regulación de las condiciones de trabajo para los distintos sectores o ámbitos profesionales.

En esa característica del convenio colectivo también hizo hincapié el ATC 643/1986, de 23 de julio. En esta resolución se rechaza la pretensión de un grupo de empresarios de que no se le aplicaran, por discriminatorias, deter-

(51) Véase RODRÍGUEZ-PIÑERO, «No discriminación en las relaciones laborales», en BORRAJO DACRUZ (dir.), *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, tomo IV, Edersa, Madrid, 1983, pp. 351 y ss.

(52) Cfr. STC 22/1981, de 2 de julio, y 58/1985, de 30 de abril. Véase los comentarios de TORTUERO PLAZA, «La jubilación forzosa del trabajador», en AA. VV., *Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales*, CEC, Madrid, 1983, pp. 375 y ss.; y BAYLOS GRAU, «Derecho al trabajo, política de empleo y jubilación forzosa pactada en convenio», en *RL*, 1985-II, pp. 470 y ss.

(53) Véase GARCÍA MURCIA, «El papel de la negociación colectiva en la regulación de la jubilación forzosa del trabajador», en *REDT*, núm. 19, 1984, pp. 431 y ss.

minadas cláusulas del convenio colectivo del sector correspondiente, desde el momento en que trazaban una diferencia entre sus empresas y las restantes del sector, en razón de la actividad que unas y otras realizaban. El TC consideró que la diferente regulación que se desprendía del convenio estaba plenamente justificada y era compatible con el principio de no discriminación, pues no respondía más que al «diverso ámbito productivo en que las empresas presuntamente discriminadas desarrollaban su actividad, en relación con el resto de empresas incluíbles en un ámbito tan variado como lo es el del convenio colectivo que se impugnó en la instancia». Por su interés, merece la pena reseñar también que el TC volvió a recordar en esta ocasión que la incidencia del principio de igualdad en la negociación colectiva no entorpece ni su función ni su virtualidad, por cuanto el principio de igualdad siempre «permite el tratamiento desigual, si está adecuadamente justificado en una motivación razonable», motivación que en este caso se identificó con la realización de diferentes actividades.

También la distinción por sexo dentro de un convenio colectivo ha provocado algún pronunciamiento del TC. Ha ocurrido así, concretamente en la STC 207/1987, de 22 de diciembre, en la que se analizan, bien que a través de la impugnación de la decisión previa de la jurisdicción ordinaria, unas cláusulas pactadas por las que, con carácter transitorio, se reconocía al personal femenino que prestaba servicios como auxiliar de vuelo —y no al personal masculino— el derecho al retiro anticipado al cumplimiento de una determinada edad. En esta ocasión, el TC recuerda que, según se desprende del artículo 14 de la CE —y del artículo 17.1 ET, en lo que concierne a la legislación laboral—, «el sexo en sí mismo no puede ser motivo de trato desigual», y declara que, aunque puedan existir actividades laborales en las que la presencia física tenga alguna relevancia, no es ése el caso de los auxiliares de vuelo, cuya prestación de servicios exige iguales requisitos a hombre y mujer. De ahí que la diferencia de trato incorporada por aquellas cláusulas no pudiera justificarse, en contra de lo que previamente había entendido el TCT, en la «presencia atractiva que normalmente demanda el personal receptor de estos servicios» a las auxiliares de vuelo femeninas (54).

14. Las impugnaciones elevadas al TC y relacionadas con la negociación colectiva han tenido a veces como fundamento formal la presunta desigualdad en la aplicación de la ley, diferencia de trato que, como se sabe, también está proscrita por el artículo 14 CE. En estos casos, como es fácil de entender,

(54) Véase ALONSO OLEA, *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social*, tomo V, Civitas, Madrid, 1988, pp. 395 y ss. La sentencia del TCT de 11 de febrero de 1988 dio aplicación a la STC 207/1987.

no se ha impugnado tanto el convenio colectivo como la resolución judicial que aplica o interpreta alguna de sus cláusulas, puesto que esa faceta del principio de igualdad va referida principalmente a la actuación de los órganos jurisdiccionales. Ciertamente, el análisis de estas impugnaciones no ofrece mayor interés para nuestros objetivos, toda vez que la decisión del TC se ha de centrar en estos casos en la supuesta divergencia entre las resoluciones judiciales que se someten a comparación, sin que haya lugar para consideraciones específicas sobre la norma pactada. Pero, en cualquier caso, no está de más una exposición sucinta de las decisiones más llamativas, a fin de completar el radio de acción que nos marcamos en la concepción de este comentario.

De algún interés resulta, en este contexto, la STC 45/1984, que daba respuesta a la impugnación de una previa resolución del TCT porque supuestamente se apartaba, de modo injustificado, del criterio defendido por ese mismo órgano jurisdiccional en otros supuestos similares o equiparables. La diferencia en la aplicación de la ley se planteaba, concretamente, en torno a la posibilidad legal de negociar dentro de una empresa un convenio colectivo propio y específico para un grupo de trabajadores (convenio «franja»), al lado del convenio aplicable al conjunto del personal (55). La respuesta del TC fue desestimatoria, fundada en que los recurrentes no aportaron términos adecuados de comparación.

También las STC 65 y 124 de 1988 dan respuesta, entre otras cuestiones, a demandas de igualdad en la aplicación de la ley, en ambas ocasiones en relación con el convenio colectivo aplicable a los trabajadores del ya desaparecido organismo Medios de Comunicación Social del Estado (MCSE). También en estas ocasiones el TC rechazó la pretensión de los demandantes, recordando que, de acuerdo con la doctrina reiteradamente defendida en esta clase de asuntos, la vulneración del principio de igualdad en la aplicación de la ley «exige la condición necesaria de que las sentencias ofrecidas como término de comparación resuelvan supuestos sustancialmente iguales y procedan de un mismo organismo judicial, ya que lo prohibido por el artículo 14 de la CE es que los jueces y Tribunales modifiquen esencialmente sus propias decisiones en supuestos idénticos sin motivación razonada y razonable del cambio de criterio», condiciones que no se habían acreditado en estos recursos de amparo.

Ciertamente, estos pronunciamientos jurisdiccionales ofrecen mayor inte-

(55) Sobre la admisibilidad de los llamados convenios colectivos «franja» en nuestro ordenamiento, DEL REY GUANTER, «Los convenios colectivos de franja», en *REDT*, número 17, 1984. La jurisprudencia laboral viene aceptando la compatibilidad de este tipo de convenios con el principio constitucional de igualdad; véase, a este respecto, la sentencia del TCT de 6-IX-1986.

rés para el entendimiento del principio de igualdad en la aplicación de la ley que para el análisis de la perspectiva constitucional que pudiera ofrecer la negociación colectiva. Más relevancia parece revestir por ello la STC 63/1988, de 11 de abril, en la que la norma pactada recibe igual consideración que la norma legal a efectos del principio de igualdad en la aplicación de la ley, desde el momento en que se estima un recurso de amparo en el que se impugnaba una decisión judicial que se apartaba de sus precedentes en la interpretación de un determinado precepto del convenio colectivo aplicable en el ámbito correspondiente. Desde luego, esa equiparación no añade grandes innovaciones a la naturaleza jurídica del convenio colectivo, que en nuestro ordenamiento (al menos, en su versión «estatutaria») tiene atribuida expresamente fuerza normativa (56). Pero, en cualquier caso, resulta clarificador que el carácter normativo luzca también en este contexto y que se admita, siquiera sea de forma implícita, que la igualdad en la aplicación de la ley ha de entenderse también como igualdad en la aplicación del convenio.

IV. EL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL Y SU RELACION CON LA NEGOCIACION COLECTIVA

15. Probablemente sea el derecho a la tutela judicial efectiva, reconocido en el artículo 24 de la CE, uno de los derechos fundamentales de mayor uso en los recursos de amparo. Su configuración como derecho de contenido complejo, sus muy variadas facetas y manifestaciones y las amplias posibilidades de invocarlo cuando se cuenta con una previa actuación judicial —actuación que, en la mayoría de los casos, es presupuesto de necesario cumplimiento para recurrir en amparo—, son algunos de los factores que han extendido su utilización, con toda seguridad, a un número mayor de supuestos del que se pudo prever al aprobar la Constitución y diseñar las funciones del TC (57). No es nuestro objetivo, como ya se sabe, llevar a cabo un análisis de la virtualidad de ese precepto constitucional, ni siquiera de la doctrina que el TC ha ido creando a su alrededor. Nuestro interés se ha de cen-

(56) Véase ALONSO OLEA, *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, cit., pp. 120 y ss.

(57) Véase, en general, DÍEZ PICAZO, «Notas sobre el derecho a la tutela judicial efectiva», en *PJ*, núm. 5, 1987, p. 41. Sobre la virtualidad de este derecho en el ámbito laboral, CRUZ VILLALÓN, «Constitución y proceso de trabajo», ponencia a las VII Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo, Granada, 1988; más centrado en aspectos procesales, GARCÍA BLASCO, «El Derecho procesal laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», en AA. VV., *De la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Zaragoza, 1985, pp. 323 y ss.

trar, como hemos hecho con otros preceptos constitucionales, en la relación que ha podido mantener, o ha venido manteniendo, el derecho a la tutela judicial efectiva con la negociación colectiva, partiendo, como siempre, de la jurisprudencia constitucional.

En este sentido, merece la pena preguntarse, en primer lugar, qué relevancia puede tener un derecho fundamental que se dirige fundamentalmente a la actividad de jueces y Tribunales, en un estudio que materialmente se ciñe a la negociación colectiva, pues, en principio, parece que sólo se ocurre una respuesta eminentemente negativa. Pero esa primera impresión no se acomoda a la realidad. Un análisis de la jurisprudencia laboral y de la experiencia de nuestro sistema de relaciones laborales nos muestra que las conexiones entre la negociación colectiva y el derecho a la tutela judicial efectiva pueden ser variadas: unas veces, porque el convenio colectivo establece reglas o vías de solución de conflictos que pueden pugnar con el derecho a la tutela judicial efectiva; otras, porque los afectados creen conveniente u oportuno impugnar jurisdiccionalmente el convenio colectivo o alguna de sus cláusulas y buscan en el ordenamiento procesal vías que le hagan posible el acceso a la jurisdicción; y otras, en fin, porque se discute la pertinencia o procedencia de las acciones judiciales iniciadas en pos de una determinada interpretación del convenio colectivo, con arreglo al cauce procedimental que la ley prevé expresamente para ello.

En muchos de estos supuestos aflora el derecho a la tutela judicial, normalmente como derecho de acceso a la jurisdicción y como instrumento para la defensa judicial de los derechos e intereses legítimos, bien frente a las partes firmantes del convenio, bien frente a los sujetos que, en contra del interesado, hacen uso o aplicación de lo previsto en la norma pactada. Conviene tener presente, a este respecto, que el derecho a la tutela judicial tiene algunas manifestaciones específicas en la legislación laboral, como el art. 4.2.g) del ET, donde se reconoce el derecho de los trabajadores «al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo» (58), y en los artículos 2.2.d) y 13 LOLS, donde a los sindicatos se les reconoce, respectivamente, el derecho «al planteamiento de conflictos individuales y colectivos» y a «recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente», el primero como parte de la libertad sindical y el segundo como instrumento para la protección de ese derecho (59).

(58) Véase ALONSO OLEA/BARREIRO, *El Estatuto de los Trabajadores*, Civitas, Madrid, 1987, p. 47.

(59) Un detenido estudio de estos preceptos en CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, «La tutela de la libertad sindical», en RODRÍGUEZ-PIÑERO (dir.), *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, cit., pp. 343 y ss. Más centrado en la función procesal de las representaciones

Como hemos visto, la necesidad de conectar el derecho a la tutela judicial efectiva con la negociación colectiva deviene en primer lugar del establecimiento en acuerdo o convenio colectivo, bien de vías paralelas o alternativas para la solución de los conflictos laborales, bien de pasos o trámites previos al acceso a la jurisdicción para la solución de los litigios de trabajo. Previsiones de ese tipo, sin entrar ahora en su formulación o configuración concreta, son habituales en los sistemas de relaciones laborales, y en España, aunque aún no son muy conocidos o utilizados, figuran tradicionalmente entre el catálogo de medidas que los interlocutores sociales vienen considerando de más urgente incorporación o regulación, como pone de relieve un simple repaso de los distintos acuerdos interconfederales firmados en nuestro país. No en vano, la creación y utilización de esta clase de instrumentos para la solución de los conflictos laborales constituye una más de las diversas manifestaciones del principio de autonomía colectiva (60).

Especial consideración merecen, en este contexto, algunas de las funciones que en los últimos años se vienen atribuyendo a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos. Estos órganos, según el artículo 85.2 ET, se han de crear obligatoriamente en todo convenio «para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas», y pueden tener competencia para el conocimiento y resolución de los conflictos de aplicación e interpretación de los convenios, según el artículo 91 ET. Con base en estos preceptos, las Comisiones Paritarias de los convenios vienen asumiendo en muchos casos, cada vez más frecuentes, funciones de resolución de los conflictos planteados en torno al alcance o aplicación del propio convenio, y vienen siendo configuradas a veces como paso previo, de carácter preceptivo, para el acceso a la jurisdicción (61). Frente a esa configuración, por las limitaciones que entraña para el ejercicio del derecho a la tutela judicial, han reaccionado en muchos casos los afectados, lo que ha dado lugar a que los Tribunales laborales se hayan ocupado con relativa frecuencia de estas cuestiones y a que en alguna ocasión la cuestión se haya planteado incluso ante el TC (62).

profesionales de trabajadores y empresarios, CRUZ VILLALÓN, «La intervención a las representaciones colectivas en el proceso de trabajo», ponencia a las Jornadas sobre «Reforma del Proceso Laboral», Carmona, 1989.

(60) Véase CRUZ VILLALÓN, «Constitución y proceso de trabajo», cit., pp. 7 y ss.

(61) Cfr. CRUZ VILLALÓN, «Constitución y proceso de trabajo», cit., pp. 10 y ss.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, «Comisiones paritarias de los convenios colectivos y competencias de la jurisdicción del orden social», comunicación a las VII Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo, Granada, 1988; SALA FRANCO, «La jurisprudencia de los tribunales en materia de negociación colectiva y convenios colectivos», en *DL*, núm. 11, 1984, pp. 28-29.

(62) Por ejemplo, el R. A. 1.850/1988, interpuesto por el sindicato USO.

La jurisprudencia laboral, tras una etapa vacilante, parece iniciar una línea interpretativa, aún no consolidada, según la cual la intervención preceptiva de la Comisión Paritaria del convenio en la resolución de los conflictos laborales es compatible con el derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24 de la CE, siempre que al afectado se le reserve la posibilidad de acudir posteriormente ante la jurisdicción (63). El TC, por su parte, aún no ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre esa específica cuestión, aunque no está de más recordar que, como línea general, la jurisprudencia constitucional ha mostrado la conformidad del derecho a la tutela judicial efectiva con la existencia de vías o trámites previos al proceso, como la reclamación administrativa previa o la conciliación extrajudicial, puesto que, por un lado, encuentran su justificación en la conveniencia de evitar pleitos y aligerar el funcionamiento de los mecanismos jurisdiccionales, y por otro lado, aunque puedan dificultarlo, no suponen en ningún caso un cierre definitivo del acceso a las vías estrictamente procesales (64). De cualquier modo, la introducción de esa clase de instrumentos a través de la negociación colectiva plantea problemas específicos y particulares.

Hay que preguntarse, por una parte, si el convenio colectivo es fuente idónea para el establecimiento de unos trámites o mecanismos que afectan a la tutela judicial efectiva. Y ello porque, como reiteradamente ha recordado el TC, el derecho reconocido en el artículo 24 de la CE, calificado como de «configuración legal», se desenvuelve y ejercita en los términos previstos por el legislador, de tal modo que, por lo que ahora interesa, los requisitos de acceso a la jurisdicción y las causas de inadmisión o rechazo *a limine* de la demanda han de venir expresamente previstas en la ley (65). No parece, sin embargo, que ello impida al convenio colectivo el establecimiento de trámites previos al acceso al proceso ni de vías autónomas de solución de los conflictos

(63) Una buena muestra de esta línea jurisprudencial la constituye la sentencia del TCT de 17 de diciembre de 1986. Para un análisis más detenido, RODRÍGUEZ-SAÑUDO, «Comisiones paritarias de los convenios colectivos y competencias de la jurisdicción del orden social», cit.

(64) Esta doctrina se ha recogido, recientemente, en la STC 60/1989, de 16 de marzo (BOE 19 de abril), en la que se recuerda que la reclamación administrativa previa se funda en las especiales funciones que la Constitución encomienda a la Administración y se justifica por la conveniencia de que el órgano administrativo correspondiente pueda resolver directamente el litigio y evitar, de esa forma, el uso de los mecanismos jurisdiccionales. Consideraciones similares, aplicadas ahora también a la conciliación previa, se recogen en la STC 11/1988, de 2 de febrero (BOE 1 de marzo).

(65) Véase, por ejemplo, la STC 47/1988, de 21 de marzo (BOE 12 de abril), que analiza algunos problemas relacionados con el ejercicio de acciones de contenido laboral.

de trabajo, pues, como ya vimos, no hay en nuestro ordenamiento ningún principio que, con carácter general y absoluto, sustraiga a la negociación colectiva el ejercicio de los derechos fundamentales (STC 58/1985). No debe olvidarse, además, que el establecimiento de vías autónomas de solución de los conflictos de trabajo es manifestación natural del principio de autonomía colectiva, consagrado en nuestro ordenamiento, y que las representaciones profesionales de trabajadores y empresarios tienen reconocida, por la confluencia de éste y otros principios, amplias facultades de autoorganización y ordenación de las relaciones de trabajo (66).

Es claro, de todas formas, que la regulación o previsión de esos instrumentos debe respetar en todo caso los límites infranqueables impuestos por el ordenamiento y, en particular, los que se derivan de los derechos fundamentales, a los que el convenio colectivo está sin duda vinculado, aunque sea con reservas o matizaciones (STC 177/1988). El límite principal viene impuesto por el contenido esencial del derecho a la tutela judicial efectiva, que se manifiesta ante todo en la facultad de acceder a la jurisdicción y en el derecho a obtener una resolución judicial fundada y motivada, resolución que ha de tratar, a no ser que concurran causas legales obstativas, sobre el fondo del asunto (67). Desde ese prisma, por consiguiente, habrán de examinarse las previsiones que en concreto recoja el convenio colectivo, a cuyo efecto habrá de valorarse el alcance subjetivo de la cláusula, la clase de cuestiones o litigios que en ella se contemplen y, sobre todo, su trascendencia para el posterior acceso a la jurisdicción.

16. Como hemos dicho, pese a la relevancia que vienen adquiriendo esas cuestiones en nuestro sistema de relaciones laborales, el TC no ha tenido aún oportunidad de ocuparse específicamente de ellas. No ha ocurrido así, sin embargo, con el segundo de los temas que anunciábamos al principio, esto es, con

(66) Ha de tenerse en cuenta, por otra parte, que el artículo 85.2 ET exige a los convenios colectivos la «designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas», comisión que, según el artículo 91 ET, podrá tener funciones «de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación general de los convenios colectivos». Véase CRUZ VILLALÓN, «Constitución y proceso laboral», cit., p. 15; MARTÍNEZ EMPERADOR, «Aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos», en BORRAJO DACRUZ (dir.), *Comentarios a las leyes laborales*, tomo XII, vol. 2.º, cit., pp. 219 y ss.; SALA FRANCO, «Aplicación e interpretación», en AA. VV., *El Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 611-612.

(67) Véase DÍEZ PICAZO, «Notas sobre el derecho a la tutela judicial efectiva», cit., páginas 42 y ss. Sobre las distintas manifestaciones del derecho a la tutela judicial, GIMENO SENDRA, *Constitución y proceso*, Tecnos, Madrid, 1988, pp. 73 y ss.

la impugnación jurisdiccional del convenio colectivo, materia en la que son ya numerosos los pronunciamientos de aquel órgano jurisdiccional, lo cual se debe, con toda seguridad, a la importancia que ha adquirido entre nosotros la defensa de derechos e intereses legítimos frente a lo pactado en convenio y a la notable litigiosidad que esa confrontación ha generado (68).

Para el adecuado análisis de la jurisprudencia constitucional sobre esta clase de asuntos debe tenerse en cuenta que la legislación laboral española ha reservado la impugnación directa del convenio colectivo a la autoridad laboral, de tal modo que si dicha autoridad «estimase que algún convenio colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente» (art. 90.5 ET). No obstante, los Tribunales laborales, precisamente para dar virtualidad al derecho constitucional a la tutela judicial efectiva, y para promover la defensa judicial de los derechos e intereses legítimos, han venido considerando que los sujetos afectados por el convenio o legítimamente interesados en el control de legalidad de la norma pactada pueden proceder también a su impugnación, si bien a través de los cauces procesales ya existentes en el procedimiento laboral: proceso de conflicto colectivo o proceso ordinario, según el sujeto que promueva la impugnación y el tipo de pretensiones que ejercite (69).

Esta ampliación de las vías posibles de impugnación del convenio colectivo supone, ciertamente, una mayor tutela judicial de los derechos e intereses legítimos afectados por el mismo. Pero, lejos de resolver todos los problemas interpretativos que planteaba la conexión del derecho a la tutela judicial efectiva con la impugnación de los convenios colectivos, ha dado origen a nuevas cuestiones e interrogantes. En concreto, ha venido a plantear en toda su crudeza qué posibilidades reales de impugnación del convenio quedan al trabajador que quiere actuar contra el mismo a través de las vías procesales abiertas por la jurisprudencia. Y ello porque las demandas individuales de impugnación del convenio tropiezan con la ineludible dimensión colectiva de la norma pactada y, en consecuencia, adolecen de falta de correspondencia entre los intereses que se quieren defender, que son de alcance individual, y el

(68) Una muestra de esta litigiosidad, a través de la abundante jurisprudencia sobre la materia, puede consultarse en los análisis de MARTÍN VALVERDE/GARCÍA MURCIA, «El procedimiento de impugnación jurisdiccional de los convenios colectivos», en *AL*, número 9, 1986; y CAMPOS ALONSO, «La actuación judicial ante la impugnación de los convenios colectivos», en *DL*, núm. 11, 1984, pp. 35 y ss.

(69) Véase FERNÁNDEZ LÓPEZ, «El control jurisdiccional de la negociación colectiva», cit.; y MARTÍN VALVERDE/GARCÍA MURCIA, «La impugnación de los convenios colectivos de trabajo», en *REDT*, núm. 24, 1985.

objeto de la pretensión procesal, que en un caso de impugnación directa no puede ser otro que la confrontación entre el convenio y las normas imperativas de superior rango, a fin de que se declare la nulidad o invalidez del primero.

De ahí que los Tribunales laborales, pese a la teórica apertura de aquella diversidad de cauces para la impugnación del convenio, hayan rechazado con frecuencia pretensiones de nulidad de la norma pactada ejercitadas por un trabajador o un grupo de trabajadores a título individual, apreciando falta de legitimación. Y ésa es la razón, asimismo, de que esta clase de asuntos haya llegado ante el TC, precisamente con el fin de salvaguardar el supuesto derecho del particular, derivado de la tutela judicial efectiva, a defender sus intereses legítimos frente al convenio colectivo mediante una demanda de nulidad, anulabilidad o inaplicación del mismo. Pero el TC ha venido a confirmar, en lo que se refiere a la virtualidad del derecho a la tutela judicial efectiva, la posición defendida por la jurisdicción laboral.

Quizá la sentencia del TC que ofrezca mayor interés a este respecto sea la número 47/1988, de 21 de marzo. En ella se parte de la conocida y reiterada doctrina del TC sobre el alcance del derecho a la tutela judicial efectiva, haciendo ver que no es contraria al mismo la resolución judicial de inadmisión que esté fundada en causa legal, siempre que dicha causa no sea contraria al contenido esencial de ese derecho y que sea interpretada de la manera más conforme o favorable a su efectividad. Tras ello, el TC entiende que la falta de legitimación apreciada en ese caso por el Tribunal laboral contaba con fundamento legal suficiente —si no en un precepto legal expreso y rotundo, sí en una combinación de los preceptos aplicables al caso— y reunía las imprescindibles notas de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que en una pretensión de impugnación abstracta de normas de eficacia general es aceptable que el sujeto accionante sea portador de intereses colectivos y representante institucional de intereses de clase o categoría. A ello debe unirse, según el TC, la necesidad de preservar la estabilidad del convenio frente a posturas obstruccionistas y la falta de idoneidad del proceso ordinario o individual para que aflore el conjunto de contrapartidas que está en la base de todo convenio.

Así pues, la STC 47/1988 —seguida en su doctrina esencial por las STC 65/1988, de 13 de abril, y 124/1988, de 23 de junio, que daban respuesta a pretensiones muy similares— considera razonables las exigencias de la jurisdicción ordinaria de que el ejercicio de las demandas de ineludible alcance colectivo quede reservado a sujetos dotados de representación institucional o que representen intereses asimismo colectivos, y de que exista correspondencia entre la acción ejercida y el tipo de intereses o derechos que con ella se

intentan defender. No hay en ello lesión del derecho a la tutela judicial efectiva, pues, en primer lugar, el artículo 24 de la CE no impide apreciar falta de legitimación en los casos en que así lo permita la legislación procesal correspondiente; en segundo lugar —como después recordaría la STC 124/1988—, es la jurisdicción ordinaria la competente para «determinar cuándo y en qué condiciones existe legitimación para instar la acción de la justicia», sin perjuicio de que el TC pueda revisar esa decisión a la luz de aquel derecho constitucional; y en tercer y último lugar, el derecho a la tutela judicial, como reiteradamente se ha recordado, ha de ejercitarse a través de los cauces y con cumplimiento de los requisitos legales de aplicación a cada caso (70).

Son argumentos, como vemos, entroncados en última instancia con las reglas y criterios interpretativos que conforman y modulan el ejercicio de acciones ante la jurisdicción laboral, si bien utilizados ahora desde el prisma del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva. Junto a ellos, como argumento que podríamos denominar «de cierre», y, al mismo tiempo, como prueba de la proporcionalidad de la tesis jurisprudencial que se revisa en estas sentencias, el TC recuerda que el trabajador afectado mantiene abierta la posibilidad de defender, mediante las acciones correspondientes —distintas, se entiende, de las de nulidad o invalidez del convenio—, sus derechos e intereses legítimos frente a la presunta ilegalidad del convenio o de alguna de sus cláusulas (71). El TC recoge así la línea iniciada con la STC 4/1987, de 23 de enero, en la que, tras el rechazo judicial de una acción impugnatoria promovida por la autoridad laboral a instancias de un trabajador, se hacía ver a éste que ello no cerraba las posibilidades de tutela judicial de sus derechos e intereses legítimos, pues, según venía defendiendo la jurisdicción laboral, podía accionar directamente ante los Tribunales con ese mismo objeto (72).

La posición que el TC ha venido sosteniendo a propósito de estas acciones de impugnación del convenio colectivo puede considerarse esencialmente correcta, puesto que, a la postre, viene a insistir en uno de los pilares básicos del derecho a la tutela judicial efectiva, cual es el de que la defensa judicial de los derechos e intereses legítimos ha de discurrir por las vías previstas en la ley, y de acuerdo con las exigencias y requisitos que el legislador haya es-

(70) Cfr. PÉREZ DEL RÍO, «La impugnación directa de convenios colectivos por vía ordinaria», en *RL*, 1988-I, p. 481.

(71) MARTÍN VALVERDE, «Sobre la diversidad de cauces para impugnar el convenio colectivo y su adecuación a cada supuesto», en *REDT*, núm. 36, 1988, p. 633.

(72) Un comentario a esta sentencia en ALONSO OLEA, *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social*, tomo V, Civitas, Madrid, 1988, p. 33.

tablecido para cada una de ellas (73). Pero quizá sea merecedora de algunas críticas, fundamentalmente por dos razones: En primer lugar, porque se muestra muy apegada a las tesis jurisprudenciales que precisamente se sometían a su consideración, lo cual impide al TC elevarse sobre esos criterios y ejercer su papel de máximo intérprete de la Constitución (y, por lo que ahora interesa, de su artículo 24) con todas las consecuencias; y en segundo lugar, porque, probablemente por la influencia de esas tesis de la jurisdicción ordinaria, participa de algún modo de la confusa situación que se ha generado en torno a la defensa de los derechos individuales frente al convenio colectivo, para lo cual, como la experiencia viene demostrando, no basta remitir al trabajador a los cauces procesales que sean procedentes, toda vez que dichos cauces aún no han sido desbrozados por completo (74).

En efecto, la acción individual frente al convenio colectivo, aunque no se formule como pretensión de nulidad o invalidez del convenio, sigue ofreciendo perfiles muy complejos y sigue corriendo el riesgo de ser rechazada por la jurisdicción, habida cuenta que, aunque sea de forma mediata, exige o conduce generalmente a una confrontación entre el convenio y el orden normativo que el trabajador considera preferente o de mayor rango, en el que apoya sus peticiones. Por otra parte, las pretensiones de inaplicación parcial del convenio, por lesión de derechos individuales, pueden tropezar con la doctrina jurisdiccional que defiende la consideración conjunta y global del convenio y que se opone a la selección de los apartados del mismo que se consideren más favorables o convenientes (75). Y, en fin, las acciones contra los actos de aplicación del convenio pueden chocar con algunas tesis jurisprudenciales favorables a presumir la validez del convenio en tanto no sea impugnado por

(73) Esta doctrina, recogida en múltiples sentencias, aparece, por ejemplo, en la STC 116/1986, de 8 de octubre.

(74) La nueva regulación del procedimiento laboral, anunciada ya en la LOPJ de 1985 y aún en fase de elaboración, pretende resolver algunos de los problemas que la doctrina y la jurisprudencia han advertido en la impugnación del convenio por cauces distintos de los expresamente previstos por el legislador. Así, la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral, en su base vigésimoctava, contempla de modo expreso la posibilidad de que sean los representantes de los trabajadores o empresarios afectados, o los terceros lesionados —bien que con diferentes posibilidades—, los que pongan en marcha el procedimiento de impugnación del convenio.

(75) Véase la reciente sentencia del TCT de 9 de diciembre de 1988. Sobre estos problemas, en general, FERNÁNDEZ LÓPEZ, «El control jurisdiccional de la negociación colectiva», cit. Un buen elenco de sentencias que defienden esta misma línea en SALA FRANCO, «La jurisprudencia de los tribunales en materia de negociación colectiva y convenios colectivos», cit., pp. 21-22.

los cauces expresamente previstos para ello, o a salvaguardar su integridad frente a peticiones o acciones individuales (76).

De ahí que la tutela judicial de los intereses individuales frente al convenio colectivo continúe ofreciendo aspectos problemáticos. Ciertamente, el particular también puede solicitar a la autoridad laboral la impugnación directa del convenio a través del cauce previsto en el artículo 90.5 ET, y un ejemplo de esa posibilidad, que en ese caso dio resultado, se encuentra en la STC 4/1987, anteriormente citada. Pero no debe olvidarse que la decisión de impugnar o no el convenio colectivo pertenece en última instancia a la autoridad laboral, que no está obligada a satisfacer la solicitud de los afectados, como ha reconocido el propio TC en el ATC 263/1984, de 2 de mayo, y en la STC 235/1988 (77).

17. Otras veces, la conexión del derecho a la tutela judicial efectiva con la negociación colectiva ha surgido en torno a la promoción del procedimiento de conflicto colectivo con objeto de obtener una determinada interpretación del convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 del Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, sobre Relaciones de Trabajo. En estos casos, ciertamente, el convenio no guarda una relación directa con el derecho a la tutela judicial efectiva, ya que únicamente aparece como la ocasión o el sustrato material en el ejercicio de ese derecho. En realidad, lo que se ventila en estas ocasiones no es si el convenio lesiona o no lo establecido en el artículo 24 de la CE, ni tampoco si este precepto constitucional proporciona o facilita algún cauce para la defensa de intereses legítimos frente a la norma pactada. La cuestión debatida es, más bien, si los interesados cumplen los requisitos precisos para iniciar el procedimiento de conflicto colectivo y, en particular, si se dan los presupuestos necesarios para que dicho procedimiento pueda continuar su curso.

Cuestiones de este tipo se han planteado en los recursos de amparo que dieron lugar a los autos del TC 594 y 595 de 1985, ambos de 9 de julio, en

(76) Resulta ilustrativa en este sentido la sentencia del TS, Sala 6.ª, de 20 de marzo de 1983, en la que se defendía que el convenio colectivo quedaba protegido por una presunción de validez en tanto no fuese impugnado por el cauce especialmente previsto en el artículo 90.5 ET. Diversos comentarios doctrinales a esta importante sentencia pueden encontrarse en el núm. 73 de la *Revista de Trabajo*, correspondiente al año 1984.

(77) Véase MONEREO PÉREZ, «La intervención de la Administración laboral en la tramitación y el control de legalidad de los convenios colectivos *erga omnes*», en *REDT*, número 32, 1987, pp. 540 y ss. Una tesis divergente parece defender GONZÁLEZ VELASCO, «Otras vías de impugnación directa de los convenios colectivos», en *RT*, número 73, 1984, p. 62.

los que se daba respuesta a sendas impugnaciones de determinadas resoluciones judiciales que no habían admitido a trámite procedimientos de conflicto colectivo planteados a nivel provincial, por entender que la cuestión había sido ya resuelta a través de un procedimiento de conflicto colectivo anterior, que afectaba a todo el sector. El TC declaró a este respecto que la resolución adoptada por los tribunales laborales era razonable, en cuanto que tenía por objeto impedir que, tratando de eludir la identidad de parte, se replanteara una cuestión que ya había sido decidida y sobre la que se había ofrecido anteriormente una interpretación general, que afectaba a todos los trabajadores y empresarios incluidos en el sector. El TC respaldaba así la aplicación del principio de «cosa juzgada» a las pretensiones que, aunque promovidas en un ámbito inferior y por sujetos distintos, versen sobre cuestiones ya decididas en un procedimiento de conflicto colectivo de ámbito estatal, aplicación que parece consolidada en la doctrina de los Tribunales laborales (78).

V. REFLEXIONES FINALES: JURISDICCION CONSTITUCIONAL Y NEGOCIACION COLECTIVA

18. Las consideraciones vertidas en los párrafos anteriores, extraídas en su mayor parte de la jurisprudencia constitucional, suscitan también algunas reflexiones de carácter más general, relacionadas, fundamentalmente, con el papel que el TC puede jugar en el control de constitucionalidad de la negociación colectiva, con la virtualidad que ello puede ofrecer para la protección de los derechos fundamentales, y, en fin, con las funciones que, en última instancia, puede cumplir la justicia constitucional en nuestro país. Desde luego, todas y cada una de estas cuestiones exceden ampliamente del propósito inicial de este trabajo, por lo que no nos será posible tratarlas con el detenimiento que por su entidad requieren. Pero, en cualquier caso, ello no debe ser obstáculo para ensayar una primera aproximación a las mismas.

Probablemente sea de interés una primera observación sobre el planteamiento de este tipo de conflictos ante el TC, siquiera sea por su relativa abundancia. En buena medida, la jurisdicción constitucional se ha visto afectada por la notable litigiosidad que caracteriza a nuestro sistema de relaciones laborales y, en particular, por los problemas jurídicos que viene ocasionando la negociación colectiva y la aplicación e interpretación de los convenios.

(78) Sobre este tipo de cuestiones, o similares, SÁNCHEZ PEGO, «Apuntes sobre el tratamiento actual de la litispendencia en el proceso laboral», en *PJ*, núm. 7, 1987, páginas 206 y ss.

Como se ha podido apreciar, son muy numerosos los recursos de amparo en los que se han planteado cuestiones relacionadas, *grosso modo*, con la negociación colectiva, de tal manera que la jurisprudencia constitucional, sin menospreciar por ello la labor de los Tribunales laborales, se ha convertido en los últimos años en un excepcional observatorio de los problemas más agudos o candentes que vienen aflorando en nuestro sistema de negociación colectiva. No es exagerado decir, por ello mismo, que, al igual que los asuntos de carácter laboral han estado presentes en buena parte del trabajo de nuestra jurisdicción constitucional, los recursos sobre negociación colectiva o de alguna forma relacionados con esa institución alcanzan, dentro de ese gran apartado, un porcentaje que a estas alturas, a una década ya de la entrada en vigor de la Constitución, resulta muy apreciable.

A ello han contribuido, por lo pronto, diversos factores, relacionados con nuestro sistema de relaciones laborales y nuestra legislación laboral, como el alto grado de judicialización que tradicionalmente ha acompañado a nuestra experiencia de negociación colectiva y de aplicación de los convenios colectivos, la práctica inexistencia de mecanismos voluntarios o alternativos para la resolución de los conflictos, o, en fin, la aparición de nuevos problemas interpretativos con la entrada en vigor del texto constitucional y de la legislación que en esta materia lo ha desarrollado. Pero también ha contribuido la dinámica y actuación práctica del propio TC, que en bastante medida ha facilitado el uso del recurso de amparo para plantear o debatir este tipo de cuestiones. Ciertamente que el TC ha rechazado con frecuencia demandas de amparo dirigidas a ese fin, aduciendo que el derecho a la negociación colectiva queda fuera del cuadro de derechos y libertades garantizados por el recurso de amparo, o que la cuestión planteada, por centrarse en el sentido o alcance de las normas legales reguladoras de la negociación colectiva, o por solicitar única y exclusivamente una interpretación abstracta del convenio, carecía de contenido constitucional o excedía de los contornos propios de ese especial procedimiento. No obstante, pese a esos eventuales filtros, no cabe duda de que han sido muchos los recursos de amparo que, tras ser admitidos, han recibido una respuesta sobre el fondo del asunto, en muchos casos estimatoria, lo cual ha podido alentar de alguna forma el planteamiento de estas cuestiones ante la jurisdicción constitucional.

En definitiva, puede decirse que, como ha sido regla general en su actuación, el TC ha tratado de ofrecer, también en esta clase de asuntos, las mayores posibilidades de defensa y protección de los derechos fundamentales. En un primer momento, esa actitud favorable sólo se mostró de manera casuística, muchas veces de modo implícito o sin una explicación precisa de las razones que llevaban a la admisión de recursos que en principio parecían ale-

jarse del objeto propio de las demandas de amparo o que parecían incumplir algún requisito procedimental de inexcusable cumplimiento, señaladamente el de legitimación, puesto que quien aparecía como demandante no era la persona supuestamente agraviada por el derecho fundamental invocado, sino más bien quien había resultado afectado por la protección de ese derecho (79). En otros supuestos, el TC, aun sin dar una fundamentación global y genérica, ha tratado de fundar la admisión de recursos relacionados con la negociación colectiva en la presumible conexión de la cuestión planteada con algún derecho fundamental y en la conveniencia objetiva de profundizar en los perfiles o en el contenido posible de ese derecho, como sucedió en los primeros años de funcionamiento del TC en relación con la libertad sindical (80). Por fin, y sobre todo en las más recientes sentencias, el TC ha llegado a plantearse, bien que de forma esporádica, si su ámbito jurisdiccional alcanza o no a las cuestiones relacionadas con la negociación colectiva o, más exactamente, con el control del convenio colectivo, dando a ese interrogante una respuesta positiva, siempre que se acredite la lesión de un derecho fundamental y que el recurso de amparo tenga como presupuesto inmediato un acto de naturaleza pública (81).

19. Sin duda, esta posición favorable del TC ha supuesto un refuerzo importante de los derechos fundamentales, que consiguen así que los mecanismos jurisdiccionales de protección dispuestos por el ordenamiento se extiendan al ámbito de la negociación colectiva. Esos derechos, por decirlo de otra forma, cuentan desde ese momento con la garantía del recurso de amparo, no sólo frente a los actos de los poderes públicos, sino también —siquiera sea de manera mediata— frente a los pactos o acuerdos alcanzados por las representaciones profesionales de trabajadores y empresarios. Se trata, como fácilmente se comprende, de una faceta más, bien que con ciertas matices, de la progresiva extensión de los derechos fundamentales al ámbito de las relaciones entre particulares, sin perjuicio de que, como ya se dijo, el convenio colectivo —al menos en su dimensión «estatutaria»— ofrezca en

(79) Véase, a este respecto, las consideraciones que efectúa E. ALONSO GARCÍA acerca de la STC 52/1987, recogidas en «Discriminación de los trabajadores no fijos de plantilla. Confirmación de la doctrina de los tribunales de instancia sin que sea susceptible de recurso de amparo una interpretación amplia del artículo 14 de la Constitución», en *REDT*, núm. 29, 1987, pp. 129 y ss.

(80) Véase CASAS BAAMONDE, «La interpretación de la Constitución, el alcance subjetivo del derecho de libertad sindical y otras cuestiones», cit., pp. 301 y ss.

(81) Véase, por ejemplo, la STC 177/1988, de 10 de octubre (*BOE* de 5 de noviembre), particularmente su fundamento jurídico 3.º.

nuestro ordenamiento una naturaleza jurídica híbrida y no pueda equipararse completamente con los actos que tienen su único amparo en el principio de autonomía de la voluntad.

Esta especial protección ha sido singularmente fructífera en relación con el derecho a la libertad sindical. No en vano, la delimitación del contenido esencial y del radio de acción de ese derecho ha derivado, en gran medida, de su conexión con la negociación colectiva. La doctrina del TC, partiendo de los estrechos lazos que unen a ambos derechos, ha desempeñado un papel muy importante en la conceptualización de la actividad sindical y ha permitido, a la postre, calificar a la libertad sindical como derecho de contenido complejo y susceptible de ampliación progresiva (82). También el principio constitucional de igualdad y no discriminación se ha visto reforzado con esta jurisprudencia constitucional, fundamentalmente porque a partir de la misma ya no cabe discusión sobre la eficacia de ese principio en relación con la negociación colectiva y el convenio colectivo, sin perjuicio de que esa vinculación haya de ser, por exigencias de otros principios también dignos de consideración (principalmente, el principio de autonomía colectiva), moderada, rela-

(82) Véase, por ejemplo, la STC 39/1986, de 31 de marzo (BOE 9 de abril), fundamento jurídico 3.º, sobre *participación institucional*; la STC 104/1987, de 17 de junio (BOE 9 de julio), fundamento jurídico 1.º, sobre *promoción de elecciones sindicales en nombre de un sindicato*; la STC 9/1988, de 25 de enero (BOE 5 de febrero), fundamento jurídico 2.º, sobre *promoción de elecciones sindicales por una organización sindical*; la STC 51/1988, de 22 de marzo (BOE 13 de abril), fundamento jurídico 5.º, sobre *presentación de candidaturas a las elecciones sindicales por parte de un sindicato*, y la STC 61/1989, de 3 de abril (BOE 19 de abril), fundamento jurídico 2.º, sobre *derechos de acción sindical en la empresa*. En esta última sentencia se recuerda, detenidamente, que «no puede servir de argumento el sentido literal del artículo 28.1 de la Constitución, pues, como ha dicho la STC 23/1986, por muy detallado y concreto que parezca su enunciado, no puede considerarse como exhaustiva o limitativa la enumeración de derechos que contiene. Además, no ha de confundirse el ámbito del contenido esencial del derecho, límite que se impone a la actividad del legislador (artículo 53.1 de la Constitución), con el ámbito de protección en amparo del derecho fundamental (art. 53.2 de la Constitución) que incluye el efectivo goce del derecho en el marco de su regulación legal, la cual puede, respetando ese contenido esencial, y dentro del margen de elección política, regular de forma más amplia o restrictiva los derechos o medios instrumentales que faciliten al sindicato y a sus afiliados el ejercicio de la actividad sindical de la empresa. La consagración legislativa de tales derechos trae consigo que los mismos vengan a integrarse dentro del propio contenido del derecho fundamental (STC 9/1988). Por eso ha afirmado la STC 51/1988 que el reconocimiento o creación legal de un medio de acción sindical 'adicional a los mínimos indispensables' significa que los actos contrarios a esos derechos o facultades adicionales pueden calificarse como vulneradores del derecho fundamental, pues el derecho fundamental se integra no sólo por su contenido esencial, sino también por esos derechos o facultades que haya reconocido el legislador».

tiva o, en fin, matizada para cada supuesto. Más escasa, y probablemente de menor entidad, ha sido la jurisprudencia creada alrededor del derecho a la tutela judicial efectiva y de sus conexiones con la negociación colectiva, aunque es muy posible que en años próximos aumente su relevancia, por la creciente imbricación y mutua interpenetración de esos principios.

De todas formas, la protección de los derechos fundamentales en la negociación colectiva plantea en muchos casos problemas de extemporaneidad o de adecuación en el tiempo. En efecto, la negociación colectiva se caracteriza en gran medida por su dinamicidad y movilidad, y los conflictos que en su seno se plantean requieren soluciones rápidas o, al menos, sin excesiva dilación. De ahí que los instrumentos de carácter autónomo y voluntario resulten casi siempre más efectivos y que las vías jurisdiccionales resulten, por lo general, escasamente apropiadas para ese fin. Esa inadaptación es mayor aún en el caso de la jurisdicción constitucional, que sólo interviene cuando se han agotado las vías judiciales precedentes, y que, a estas alturas, presenta tal carga de trabajo que le hace perder, por ese sólo hecho, mucha de la efectividad que de otra forma pudieran tener sus decisiones (83). Por ello, las resoluciones del TC en esta materia, aunque siempre presenten un alto valor teórico o doctrinal, tienen normalmente escasa virtualidad para la resolución del litigio que concretamente se plantea en un recurso dado, bien porque la controversia probablemente desaparezca con la negociación del nuevo convenio colectivo, bien porque los efectos de la situación anterior pueden haberse consolidado de tal forma que apenas quede lugar para su anulación o rectificación (84). En cualquier caso, no puede desconocerse que detrás de la de-

(83) Véanse las observaciones que a este respecto hacen RUBIO LLORENTE, «El trámite de admisión del recurso de amparo (Comentario a la Ley Orgánica 6 (1988))», en *REDA*, núm. 60, 1988, pp. 514 y ss.; y SÁNCHEZ MORÓN, *El recurso de amparo constitucional. Características actuales y crisis*, CEC, Madrid, 1987, pp. 75 y ss.

(84) Un caso paradigmático de esa eventualidad es el resuelto por la STC 73/1984, de 27 de junio. En ella se recuerda, en primer término, que «el otorgamiento de amparo habría de conducir lógicamente a la declaración de nulidad de la resolución judicial impugnada y al restablecimiento del derecho de la demandante reponiendo la situación al momento de constitución de la Comisión Negociadora, o, al menos, facultando a la recurrente a solicitar a través del correspondiente proceso la nulidad del acuerdo alcanzado en la negociación de la que se le excluyó ilegítimamente». Pero, a renglón seguido, el TC se hace cargo de que dicho acuerdo ya había sido aplicado, había producido efectos y había generado «repercusiones económicas y jurídicas imprevisibles», por lo que aquella solución «podría afectar a la seguridad jurídica y a la buena fe en las relaciones laborales que han estado sujetas al convenio colectivo revisado y se han regido por él». De ahí que el TC, con base en la habilitación general que le concede el artículo 55 LOTC, limitara su pronunciamiento en este caso «al reconocimiento del derecho de conformidad con su contenido constitucionalmente garantizado, sin ofre-

cisión concreta del TC suele haber un cuerpo de doctrina o un conjunto de criterios interpretativos que pueden ser de aplicación a casos posteriores, ni tampoco que mediante sucesivas decisiones se va creando a la postre lo que, con evidente fortuna, se ha venido llamando jurisprudencia «lenta y suave» (85).

20. Por lo demás, el conocimiento por parte del TC de cuestiones relacionadas con la negociación colectiva no sólo ha sido relevante para la protección de los derechos fundamentales, sino también para la configuración de la propia jurisdicción constitucional en nuestro país. Que el TC se haya venido ocupando de esta clase de asuntos y, en definitiva, que se haya mostrado favorable a un cierto control de constitucionalidad del convenio colectivo no deja de aportar una nueva dimensión, aunque sea modesta, a la justicia constitucional. La jurisdicción constitucional, de esa forma, no sólo ha logrado superar las barreras o reticencias que desde algunas tesis o concepciones del Estado se alzaban frente a su función de control de las leyes, sino que, además, ha ido ampliando progresivamente sus perfiles, sus posibles competencias y, a la postre, su radio de acción (86). En ello ha desempeñado un papel muy importante el recurso de amparo, que no sólo ha supuesto una ampliación importante de las originarias funciones de la justicia constitucional, sino que, al mismo tiempo, ha significado la apertura de una fuente poco menos que inagotable en la delimitación de su tareas, como ha ocurrido, por lo que ahora interesa, con el ámbito de la negociación colectiva (87).

cer a esta declaración eficacia retroactiva y manteniendo la validez jurídica de las situaciones producidas». Véase ALONSO OLEA, *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social*, tomo II, Civitas, Madrid, 1985, pp. 184-185; y DURÁN LÓPEZ, *El Derecho del Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, cit., p. 94.

(85) Cfr. ALONSO OLEA, «La jurisprudencia lenta y suave del Tribunal Constitucional», en *RAP*, núm. 100-102, 1983, pp. 93 y ss. En general, sobre las distintas formas en que el TC contribuye a la creación y configuración del Derecho, DE OTTO, *Derecho Constitucional. Sistema de fuentes*, Ariel, Barcelona, 1987, pp. 285 y 295; y RUBIO LLORENTE, «La jurisdicción constitucional como forma de creación de Derecho», en *REDC*, núm. 22, 1988, pp. 38 y ss.

(86) Sobre estas reticencias iniciales a la creación y actuación de un sistema de justicia constitucional, GARCÍA DE ENTERRÍA, *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*, Civitas, Madrid, 1981, pp. 129 y ss.; G. ROLLA, «Consolidación y desarrollo de la justicia constitucional en Europa: el surgimiento de algunas líneas de tendencia comunes», en *Cuadernos de la Facultad de Derecho*, núm. 16, Palma de Mallorca, 1988, pp. 142 y ss.

(87) La inicial virtualidad del «control de constitucionalidad» en el denominado sistema europeo puede constatarse en CRUZ VILLALÓN, *La formación del sistema europeo de control de constitucionalidad (1918-1939)*, CEC, Madrid, 1987. En general, sobre los procedimientos de control de constitucionalidad y las funciones de la justicia

Que el control de constitucionalidad haya alcanzado también al convenio colectivo supone, asimismo, una mayor imbricación entre la justicia constitucional y la jurisdicción ordinaria, pues frente al inicial, y teórico, reparto de funciones en razón de la materia, la experiencia, necesariamente moldeada sobre las reglas dispuestas por el legislador, viene decantándose por una distribución de papeles que atiende más al parámetro o a la clase de control que al tipo de materias sujetas al mismo. Como consecuencia de ello, en muchos casos jurisdicción constitucional y jurisdicción ordinaria podrán extender su competencia sobre una misma materia, aunque la primera podrá efectuar un control de constitucionalidad, nunca de legalidad (88). El recurso de amparo va a permitir, dicho de otra forma, que la jurisdicción constitucional entienda de materias que en principio parecían reservadas a la jurisdicción ordinaria —como podía ocurrir con la negociación colectiva—, sin perjuicio de que el enjuiciamiento de las mismas en esa sede haya de hacerse siempre, a diferencia de lo que ocurre en la jurisdicción ordinaria, desde la perspectiva constitucional.

Por otra parte, la relación entre la jurisdicción constitucional y la jurisdicción ordinaria en el conocimiento de asuntos relacionados con la negociación colectiva ha ofrecido diversas dimensiones. Tratando de sintetizar, podría decirse que la jurisdicción constitucional, por un lado, ha confirmado o ratificado, siempre con el respaldo o el sello constitucional, muchos de los criterios defendidos inicialmente por la jurisdicción ordinaria, como ha sucedido en los temas relativos a la exclusión injustificada de determinados trabajadores del ámbito de aplicación del convenio, a la admisibilidad de la jubilación forzosa establecida en convenio colectivo o, en fin, a la improcedencia de la impugnación directa del convenio a título individual. Otras veces, sin embargo, la jurisprudencia constitucional, como no podía ser menos, ha supuesto la circulación de nuevos criterios interpretativos o nuevas pautas en la aplicación de los derechos fundamentales, y así ha ocurrido, principalmente, en la conexión de los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, o en la incidencia del principio de igualdad en el proceso de negociación colectiva o en el contenido del convenio colectivo.

constitucional, CARDOSO DE COSTA, «La justice constitutionnelle dans le cadre des pouvoirs de L'État, à la lumière des modalités, du contenu et des effets des décisions sur la constitutionnalité des normes juridiques», en *Rapport general a la VII Conference des Cours Constitutionnelles Européennes*, Lisboa, 1987.

(88) Sobre las diferencias y los puntos de contacto entre la jurisdicción constitucional y la jurisdicción ordinaria, ALONSO GARCÍA, «El control por el Tribunal Constitucional del sistema español de fuentes del Derecho a través del artículo 24 de la Constitución», en *REDC*, núm. 24, 1988, pp. 193 y ss.; PÉREZ TREMPES, *Tribunal Constitucional y Poder Judicial*, cit., pp. 111 y ss.

