

# LOS PROCEDIMIENTOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS: ¿OPCIÓN POLÍTICA O EXIGENCIA CONSTITUCIONAL?

María Isabel Granados Romera.  
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Granada.

## ÍNDICE

- 1.- INTRODUCCIÓN: LA SUPRESIÓN DEL SERLA, UNA AGRESIÓN AL MODELO DEMOCRÁTICO DE RELACIONES LABORALES.
- 2.- EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS COLECTIVOS: DIMENSIÓN Y LÍMITES.
  - 2.1 LA DELIMITACIÓN DEL CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO A LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO
    - 2.1.1 La génesis del art. 37.2 de la Constitución: la voluntad histórica del constituyente
    - 2.1.2 La interpretación del art. 37.2 de la Constitución: el derecho al planteamiento y a la solución autónoma de conflictos colectivos.
  - 2.2 ¿PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL PARA LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS COLECTIVOS SOBRE DERECHOS?
    - 2.2.1 El derecho a la tutela judicial efectiva en el ámbito laboral: peculiaridades y límites
    - 2.2.2 La interpretación normativa vinculante como solución de conflictos colectivos sobre derechos: un escollo difícilmente salvable
    - 2.2.3 El derecho constitucional a la solución autónoma de conflictos colectivos sobre derechos: una propuesta desde la dogmática jurídica
      - a) La solución autónoma de conflictos colectivos interpretativos sobre normas estatales: inconveniente técnicos y viabilidad jurídica
      - b) La solución autónoma de conflictos colectivos interpretativos sobre normas convencionales: la apuesta por un sistema dinámico de negociación colectiva
3. LA DEROGACIÓN DE LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: VULNERACIÓN NORMATIVA Y REGRESIÓN SOCIAL

## 1.- INTRODUCCIÓN: LA SUPRESIÓN DEL SERLA, UNA AGRESIÓN AL MODELO DEMOCRÁTICO DE RELACIONES LABORALES

Nuestro ordenamiento jurídico dispone de un consolidado sistema de procedimientos autónomos para la solución de conflictos laborales, fruto de un proceso largo y complicado de más de dos décadas, en el que fue necesario la realización de un gran esfuerzo y tenacidad por parte de los interlocutores sociales, y un importante apoyo institucional y económico de la Administración Pública<sup>1</sup>. Ciertamente los datos estadísticos publicados por los distintos sistemas (estatal y autonómicos) evidencian los numerosos efectos positivos de su actividad<sup>2</sup>: millones de horas de trabajo no perdidas por haber alcanzado una solución antes de iniciar una huelga; la consecución de acuerdos de difícil alcance que han beneficiado a millones de trabajadores y han contribuido sobremanera a una gestión eficaz de la empresa y, en definitiva, la rápida solución de numerosos conflictos sobre derechos con un efecto colateral de descongestión de la Administración de Justicia. Lo que permite afirmar, que actualmente los procedimientos

---

<sup>1</sup> Sobre el papel fundamental de la Administración para garantizar el éxito de los sistemas autónomos de solución de conflictos véase OLARTE ENCABO, S. (2021), “El papel de la administración autonómica andaluza a través del CARL en la resolución de conflictos colectivos de trabajo del SERCLA”, *Temas Laborales*, núm. 160, pp. 189-215.

<sup>2</sup> En este sentido vid. CRUZ VILLALÓN, J. (2020), “Balance general de la mediación y el arbitraje en los conflictos laborales”, *Temas laborales*, núm. 154, p. 19.

autónomos de solución de conflictos no sólo se encuentran totalmente asentados en nuestro sistema jurídico, sino que son una institución fundamental del mismo<sup>3</sup>.

No obstante, el análisis de los datos de actividad de los distintos sistemas también pone de relieve que el número de conflictos resueltos, en algunos de ellos, es manifiestamente mejorable, pues difícilmente supera el 30% de media de los conflictos planteados<sup>4</sup>, porcentaje que se mantiene, e incluso empeora, cuando se trata del planteamiento de conflictos colectivos sobre derechos, pese a ser el tipo de conflicto que se plantea con mayor frecuencia<sup>5</sup>. Igualmente, es un dato negativo, el hecho de que haya conflictos de determinada naturaleza que no se plantean en esta instancia, como ocurre con los conflictos de inaplicación, cuya presencia es testimonial o los conflictos individuales cuando el sometimiento es voluntario<sup>6</sup>.

Entiendo que esa baja efectividad en la resolución de determinado tipo de conflictos, que sin duda afecta a la eficiencia del sistema, obliga al planteamiento de modificaciones que mejoren técnicamente su funcionamiento, e incluso se puede considerar necesaria una transformación del modelo que implique un avance importante en la gestión del conflicto laboral por parte de la autonomía colectiva, pero en ningún caso, esos datos estadísticos, no especialmente satisfactorios, o una mala gestión, pueden conducir a cuestionarse la existencia de procedimientos autónomos de solución de conflictos.

La supresión del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla León, en enero de 2023, con más de veintiséis años de vigencia, alegando como motivo la insuficiencia presupuestaria, supone no sólo cercenar un espacio al diálogo social, que ciertamente había costado mucho abrir y consolidar; sino que a mi juicio supone la vulneración de varios derechos constitucionales y un ataque directo al modelo de relaciones laborales que también el texto constitucional diseñó.

A mi juicio, un modelo de relaciones laborales cuya estructura se sostiene sobre la negociación colectiva y la autotutela colectiva debe contar igualmente con un sistema extrajudicial de solución de conflictos basado en la autonomía colectiva, lo contrario atendería contra el espíritu de la Constitución de 1978.

Por ello, considero que la existencia de sistemas autónomos de solución de conflictos laborales, en ningún caso puede considerarse opción política, especialmente cuando el convenio colectivo se establece como el primer medio de solución de conflictos laborales. No hay otra posibilidad dogmáticamente viable, los procedimientos de solución de conflictos han de ser esencialmente autónomos. Es decir, que su creación y funcionamiento sean un ejercicio constante del propio derecho de negociación colectiva,

---

<sup>3</sup> “[E]l grado de madurez y civilización, también de productividad, de un sistema de relaciones de trabajo viene marcado, en gran medida, por el modo en el que hace frente a esta necesidad de canalización pacífica, institucionalizada, de los numerosos y muy diversos conflictos desarrollados en su seno. A mayor autonomía en el gobierno de la solución [...] mayor justicia sociolaboral”, MOLINA NAVARRETE, C. (2020), Procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: balance de convergencias y divergencias 30 años después”, *Temas Laborales*, 154, p. 81.

<sup>4</sup> Vid. GRANADOS ROMERA, M.I., (2021) “Procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales: una reflexión crítica a la luz de las recientes renovaciones de los acuerdos estatal y autonómicos”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 465, pp. 23 y ss.

<sup>5</sup> *Ibid.* pp. 25 y ss.

<sup>6</sup> *Ibid.* pp. 26 y ss.

sólo estos procedimientos son los que se encuentran en verdadera sintonía con la legitimidad constitucional.

La argumentación anterior no excluye el diseño por parte del legislador de procedimientos de solución de conflictos basados en la autonomía colectiva, ahora bien, estimo que la ausencia de medios cuyos artífices y principales protagonistas sean los interlocutores sociales, supondría desatender el mandato constitucional y numerosos compromisos internacionales que el Estado español tiene al respecto. Son varios los argumentos jurídicos en los que se fundamenta tal afirmación, dar cuenta de ellos será el objetivo de la presente comunicación.

## **2.- EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS COLECTIVOS: DIMENSIÓN Y LÍMITES**

El art. 37.1 de la Constitución de 1978 regula el derecho a la negociación colectiva, es decir, reconoce a los trabajadores y empresarios capacidad normativa creadora para que, a través de sus representantes, regulen las relaciones de trabajo en las que se encuentran inmersos, es decir, tienen capacidad para crear Derecho a través del convenio colectivo.

Ciertamente, el texto constitucional no delimita materia alguna sobre la que puede regular el convenio, simplemente añade el calificativo de “laboral” a los términos negociación colectiva, es decir, en principio cualquier materia de dicho ámbito podría tratarse, pues de la Constitución no se infiere límite alguno. En consecuencia, y dada la amplitud del ámbito objetivo del derecho, mediante convenio colectivo es lícito y coherente el establecimiento de procedimientos de solución de conflictos laborales, pues es una manifestación más del ejercicio del derecho de negociación colectiva.

Conclusión anterior, que corroboran los tratados internacionales ratificados por España sobre la materia. Así el Convenio 154 de la OIT de 19 de junio de 1981, sobre fomento de la negociación colectiva<sup>7</sup>, en su art. 2 establece, que objeto de negociación a través de convenio colectivo no sólo serán las condiciones de trabajo y empleo, sino también la regulación de “*las relaciones entre empleadores y trabajadores*”. Es decir, la Constitución y las normas internacionales ratificadas por España sobre la materia consagran el principio de libertad de contratación, posibilitando, de este modo, el establecimiento de procedimientos de solución de conflictos para la resolución de aquellas controversias que no queden resueltas en la negociación, o que surjan después en el mismo ámbito.

No obstante, la delimitación del derecho a la solución de conflictos colectivos requiere tener en cuenta el art. 37.2 del texto constitucional, en el que se regula el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo, la determinación del sentido de dicho precepto es imprescindible para conocer la dimensión exacta de la constitucionalización de la solución autónoma de conflictos. Tarea que se aborda a continuación.

---

<sup>7</sup> Ratificado por España en 26 de julio de 1985, BOE de 9 de noviembre.

## 2.1 LA DELIMITACIÓN DEL CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO A LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO

### 2.1.1 La génesis del art. 37.2 de la Constitución: la voluntad histórica del constituyente

La determinación del sentido del artículo 37.2 del texto constitucional no ha sido una cuestión precisamente pacífica. La redacción fruto del consenso alcanzado en las Cortes Constituyentes tuvo su contrapartida. Como en otros preceptos constitucionales provocó una redacción ambigua y técnicamente deficiente, de modo que la génesis de la norma no ayudará en el proceso interpretativo como evidencian los debates parlamentarios.

La lectura del diario de sesiones del Congreso y del Senado relativo al proceso constituyente, permite constatar que las razones por las que el precepto se aprobó eran muy distintas para cada grupo parlamentario<sup>8</sup>, no obstante, se podrían agrupar en dos corrientes; quienes consideraban como medida de conflicto, tanto los medios directos como la negociación, pero también la huelga y el cierre patronal, de modo que con tal precepto quedaba constitucionalizado el cierre<sup>9</sup>, frente a quienes consideraban que a pesar de la mala técnica y la ambigüedad de los términos utilizados, se constitucionalizaba la autotutela colectiva, es decir, el conjunto de medidas de carácter autónomo que pueden adoptar los interlocutores sociales para resolver los conflictos de intereses: conciliación, mediación y arbitraje<sup>10</sup>, pero en ningún caso, quedaría regulado el cierre, al que no se hacía referencia alguna<sup>11</sup>, ni tampoco los medios de presión.

Un repaso pormenorizado de los debates de las Cortes Constituyentes pone de manifiesto que la intención reguladora del legislador, a pesar de ser un criterio imprescindible en el proceso de interpretación normativa, no será en este caso especialmente fecundo. Ciertamente, el artículo se acaba aprobando, pero las razones que conducen a cada grupo parlamentario a la toma de tal decisión son contrarias. Precisamente la génesis de la norma apunta las dos corrientes básicas, que posteriormente se han fraguado, sobre la interpretación del citado artículo.

De todos modos, y aunque la interpretación auténtica del Texto Constitucional fuese especialmente clarificadora, en ningún caso la intención del legislador (para el supuesto, del poder constituyente) puede ser el único elemento determinante del sentido de la norma, pues, como indica LARENZ<sup>12</sup>, la finalidad de la interpretación es averiguar lo jurídicamente decisivo hoy, que no se identifica únicamente con la voluntad del

---

<sup>8</sup> Un análisis detallado de los debates de las Cortes Constituyentes sobre la elaboración del art. 37.2 se pueden encontrar en GRANADOS ROMERA, M.I. (2009), *La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos*, Tirant lo blanch, Valencia, pp. 172 y ss.

<sup>9</sup> Esta fue la postura final (distinta a la inicial) del Grupo Parlamentario de UCD, defendida en el debate del Pleno del Senado por el Sr. Pérez Puga (Vid. Diario de sesiones del Senado, sesión de 28 de septiembre de 1978, núm. 61, pp. 3061-3063).

<sup>10</sup> Postura esta mantenida por el sr. VIDA SORIA del Grupo Socialista del Senado (Vid. Diario de Sesiones del Senado, núm. 61, Sesión plenaria núm. 35, 1978, p. 3064).

<sup>11</sup> En este sentido vid. VIDA SORIA, J. (1980), "Génesis de las normas laborales en la Constitución Española de 1978", en VV.AA., *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, p. 257.

<sup>12</sup> Vid. LARENZ, K. (1996), *Metodología de la Ciencia del Derecho*, Trad. Esp. de M. Rodríguez Molinero, Barcelona, Ariel, p. 315.

legislador<sup>13</sup>. Por ello será imprescindible la utilización simultánea<sup>14</sup> de los distintos métodos que la Dogmática ofrece<sup>15</sup> para alcanzar una interpretación técnicamente rigurosa.

### **2.1.2 La interpretación del art. 37.2 de la Constitución: el derecho al planteamiento y a la solución autónoma de conflictos colectivos.**

En el proceso de interpretación normativa la determinación del sentido gramatical de los términos utilizados, es vital, considero que ha de ser el punto de partida. Por ello, la primera tarea que conviene realizar consistirá en precisar el sentido de la expresión “medidas de conflicto colectivo”. Labor esta, que difícilmente puede llevarse a cabo, sin tomar en consideración la doctrina de BAYÓN CHACÓN sobre la materia<sup>16</sup>. Según el autor, la huelga y el cierre patronal son actos (no los únicos) de exteriorización y perfección del conflicto colectivo<sup>17</sup>, es decir, medios a través de los cuales, de forma inequívoca, una parte hace saber a la otra que no desiste de su pretensión sino todo lo contrario, que quiere hacerla valer y si es preciso imponerla. Tales actos manifiestan de forma definitiva la existencia de una controversia. En cambio, las medidas de conflicto son el conjunto de técnicas dirigidas a solucionarlo, a ponerle fin<sup>18</sup>.

Se ha de tener presente que la tesis de BAYÓN fue aceptada de forma generalizada por la doctrina, y sólo a partir de la ambigua redacción del artículo 37.2 parece haberse olvidado<sup>19</sup>. Pero nuestra tradición normativa se encuentra en sintonía con esta tesis, pues las regulaciones que durante el franquismo y en la transición se realizaron del conflicto colectivo, están dirigidas a establecer sistemas de solución; y la huelga –medida de presión por excelencia–, con independencia de que durante largo tiempo fue tipificada como delito, era regulada como un fenómeno distinto, muy relacionado pero distinto. De modo que el conflicto colectivo era considerado como un fenómeno, si bien indeseable o anormal<sup>20</sup>, inevitable y por tanto de necesaria regulación al objeto de conseguir una rápida

---

<sup>13</sup> En este sentido, entre otros, ENGISCH, K., (2001), *Introducción al pensamiento jurídico*, trad. esp. E. Garzón Valdés, Granada, Comares, pp. 106-107, y RODRÍGUEZ PANIAGUA, J. M. (1987), *Métodos para el conocimiento del Derecho*, Madrid, Universidad Complutense, p. 26.

<sup>14</sup> En este sentido, entre otros, VILLAR PALASÍ, J. L. (1975), *La interpretación y los apogemas jurídico-lógicos*, Madrid, Tecnos, 1975, p. 15.

<sup>15</sup> Según el prof. RODRÍGUEZ PANIAGUA «éstos pueden reducirse a cuatro: el literal, filológico o gramatical, el lógico-sistemático, el histórico y el teleológico». (*Vid. Métodos para el conocimiento del Derecho, Op. Cit.*, p. 26).

<sup>16</sup> *Vid.* BAYÓN CHACÓN, G. (1959), “Aspectos jurídico-formales de la génesis de los conflictos de trabajo”, *Revista de Derecho Privado*, pp. 823-835. Y “Actos de perfección de los conflictos de trabajo”, *Revista de Derecho Privado* (1960), pp.187-198. Las tesis de estos trabajos fueron desarrolladas y completadas por: “Los conflictos colectivos de trabajo. Introducción”, y “La vida de la relación jurídica del conflicto de trabajo” (1968) en VV. AA., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Universidad de Madrid, pp. 9-20 y pp. 21-31, respectivamente.

<sup>17</sup> *Vid.* BAYÓN CHACÓN, G., “Actos de perfección de los conflictos...”, *Op. Cit.*, p. 190.

<sup>18</sup> Denominado por BAYÓN, actos de conflicto: “entre el acto de perfeccionamiento de la situación de conflicto y el acto extintivo de la misma, existirán una serie de «actos de conflicto» de valor jurídico procesal y de finalidad resolutoria del conflicto”. BAYÓN CHACÓN, G., “La vida de la relación...”, *Op. Cit.*, p. 21.

<sup>19</sup> En este sentido VIDA SORIA, J. (1983), “Artículo 37.2”, en VV.AA., *Comentarios a las Leyes Políticas*, Tomo III, Dir. O. ALZAGA VILLAAMIL, Madrid, EDERSA, p. 632-633.

<sup>20</sup> Ciertamente durante el franquismo el conflicto colectivo no fue aceptado por el Ordenamiento Jurídico, pero sí que hubo normas que lo regularon, pues ante su inevitable existencia, se pretendía impedir cualquiera de sus perniciosos efectos.

solución; frente a la huelga, tratada como una figura de distinta naturaleza, delictiva, o cuando menos ilícita.

La consulta de las normas que regularon los conflictos colectivos en épocas precedentes corrobora la anterior afirmación. Así el Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre, sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo se limitaba a establecer procedimientos de solución de conflictos colectivos. La huelga, que se consideraba ilegal, estaba regulada por otros textos normativos, lo mismo ocurría con el Decreto de 22 de mayo de 1970, que regulaba el procedimiento de solución del conflicto colectivo de intereses o sobre derechos, pero no el régimen jurídico de la huelga. Es cierto que el Decreto-Ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos de trabajo<sup>21</sup>, y especialmente el Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo, prestaban atención a la huelga entre sus preceptos, pero la regulaban de forma claramente separada.

La tesis de BAYÓN CHACÓN impide la identificación del cierre patronal con la medida de conflicto, al menos desde un punto de vista dogmático<sup>22</sup>, pues la finalidad de aquél es presionar a la otra parte<sup>23</sup>. Es cierto que la presión puede favorecer la negociación *inter partes*, y el encuentro de una solución, pero ésta será un efecto indirecto de aquélla, el uso exclusivo de los medios de presión no proporciona la solución del conflicto.

Ciertamente la argumentación del Tribunal Constitucional en la Sentencia 11/1981, de 8 de abril<sup>24</sup>, no contribuyó a clarificar el sentido del art. 37.2. Y es que la lectura detenida de dicha sentencia pone de manifiesto importantes contradicciones, pues tras afirmar que el cierre patronal está reconocido en el texto constitucional, inmediatamente establece que en ningún caso el “lock-out” podrá vaciar de contenido el derecho constitucional de huelga, y que no es inconstitucional si se entiende como un poder de autoprotección del empresario dirigido a preservar la integridad de las personas, los bienes y las instalaciones, y por el tiempo imprescindible para asegurar la reanudación de la actividad. Es decir, en la propia argumentación parece retractarse y concluir en sentido contrario a lo inicialmente manifestado.

No obstante, el valor de dicha argumentación jurídica es relativo, pues posteriormente el Tribunal Constitucional hizo numerosos pronunciamientos que permiten la consolidación de una doctrina en un sentido totalmente opuesto. Precisamente en la sentencia 217/1991, de 14 de noviembre considera que el derecho a la adopción de medidas de conflicto reconocido en el art. 37.2 no sólo implica el derecho a plantear el conflicto sino también a “crear medios propios y autónomos para solventarlo”<sup>25</sup>. El

---

<sup>21</sup> *Vid. Supra.*

<sup>22</sup> Así también lo expresan VIDA SORIA, J., y GALLEGU MORALES, A. J., “Art. 37.2 Conflictos colectivos”, en VV.AA., *Comentarios a la Constitución Española de 1978* (Tomo I), *Op. Cit.*, p. 707. Quienes indican que considerar que en el art. 37.2 se encuentra constitucionalizado el cierre es querer ir más allá de la letra del precepto.

<sup>23</sup> En contra, entre otros, OJEDA, para quién las medidas de conflicto coinciden con las medidas de presión: “Podemos definir las medidas de conflicto como las presiones unilaterales dirigidas a acelerar la solución del conflicto en la dirección que se juzga propicia para los actuantes”. (*Vid. OJEDA AVILÉS, A. [2003], Derecho Sindical*, 8ª ed., Madrid, Tecnos, p. 457). En parecidos términos PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (1996), *Derecho Sindical Español*, 5ª ed., Madrid, Tecnos, p. 260.

<sup>24</sup> *Vid. Fundamento jurídico 22º.*

<sup>25</sup> *Vid. Fundamento Jurídico 5º.*

máximo garante constitucional declaraba que la creación de los medios autónomos de solución de conflictos a través del convenio colectivo, no solo es manifestación de la negociación colectiva, sino también del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo previsto en el art. 37.2 CE.

En la misma línea interpretativa, conviene recordar los numerosos pronunciamientos en los que el alto tribunal establece que tanto la negociación colectiva, como el ejercicio del derecho de huelga y el planteamiento de conflictos colectivos, forman parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical, y ello en virtud de la interpretación en conexión del art. 28.1 del texto constitucional con los preceptos 7, 28.2 y 37 del citado cuerpo normativo. Ciertamente, aunque tal previsión no estuviera en la mente del constituyente, sí se trata de una doctrina deducible de la Constitución, en tanto en cuanto los derechos colectivos laborales constitucionalizados no pueden interpretarse de un modo aislado, hacerlo implicaría un recorte de su contenido, es por ello imprescindible la puesta en práctica del criterio lógico sistemático.

Tal doctrina la iniciaría el Tribunal Constitucional con las Sentencias 70/1982, de 29 de noviembre, y 37/1983, de 11 de mayo, y precisamente a raíz de la limitación a los sindicatos del planteamiento de procesos judiciales de conflicto colectivo. Pero el máximo garante constitucional considera que el art. 37. 2 CE contempla el derecho al planteamiento de conflictos y a la intervención en su solución a través de medios pacíficos, de modo que la limitación de tal actividad a los sindicatos supone la vulneración del derecho de libertad sindical: *«sería paradójico que quien puede defender los intereses de los trabajadores mediante la negociación o la huelga no pudiera hacerlo mediante la utilización de los procedimientos legalmente previstos para el planteamiento y solución pacífica de los conflictos colectivos. De esta forma, el artículo 37.2 de la Constitución se conjuga con el artículo 37.1 y con el 28.2 para definir el ámbito de ejercicio de la libertad sindical»* (STC 37/1983, f.j.2º).

Es esta una doctrina totalmente consolidada en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, como lo pone de manifiesto el elevado número de sentencias en este sentido<sup>26</sup>, mediante las que se reconoce que la intervención del sindicato en la solución del conflicto colectivo, bien con intervención directa en el propio procedimiento, o en el diseño del mismo, es contenido del derecho de libertad sindical.

La argumentación precedente permite afirmar que en el art. 37.2 se contempla el derecho a la autotutela colectiva, es decir, la posibilidad de que trabajadores y empresarios resuelvan los conflictos colectivos en los que se ven inmersos a través de medios autónomos. El art. 37 de la Constitución proporciona una regulación completa del principio de autonomía colectiva. En el apartado primero se regula la autonomía normativa, y en el apartado segundo la autotutela colectiva: la capacidad para establecer procedimientos de solución de conflictos colectivos sobre intereses, basados en la negociación colectiva. Es decir, procedimientos alternativos previstos para cuando la negociación directa regulada en el número uno del precepto no fue posible; lo cierto es

---

<sup>26</sup> Entre otras muchas: STC 118/1983, de 13 de diciembre (BOE de 11-1-1984); STC 94/1995 de 19 de junio (BOE de 24 de julio); STC 145/1999, de 22 de julio (BOE de 26 de agosto); STC 132/2000, de 16 de mayo (BOE de 20 de junio); STC 103/2004, de 2 de junio (BOE de 23 de junio).

que una conclusión en otro sentido rompería el principio de coherencia del Ordenamiento Jurídico<sup>27</sup>.

Por último, y atendiendo al criterio de interpretación teleológico, el reconocimiento del derecho de huelga como fundamental, que viene a acabar con el tradicional desequilibrio entre obreros y patronos, y la condición de social que la Constitución atribuye al Estado español conduce necesariamente a la interpretación ya apuntada, es decir, garantizar la participación de la clase trabajadora en la gestión del conflicto colectivo<sup>28</sup>.

No cabe duda de que el derecho a la creación de procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos sobre intereses se encuentra constitucionalizado, por tanto, el desmantelamiento de los sistemas autónomos, su limitación o recorte implicará la lesión del derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo, pero también el de negociación colectiva, y del derecho de libertad sindical<sup>29</sup>.

Llegado este punto, es necesario cuestionarse sobre la solución autónoma de conflictos colectivos sobre derechos. ¿Es posible ubicarlo en el contenido del art. 37.2 CE?, o en su caso, ¿goza de protección constitucional? Preguntas ineludibles si se pretende precisar las consecuencias de la eliminación de cualquiera de los sistemas de solución de conflictos laborales de carácter autónomo vigentes actualmente en nuestro país.

## **2.2 ¿PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL PARA LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS COLECTIVOS SOBRE DERECHOS?**

Es suficientemente conocido que los procedimientos autónomos de solución de conflictos resuelven cualquier modalidad de conflicto colectivo también aquellos sobre derechos, es más, y como ya se ha indicado anteriormente, aproximadamente el 70% de las controversias que se plantean en los sistemas de solución de conflictos autónomos, estatal o autonómicos son sobre derechos<sup>30</sup>.

Podría considerarse que la diferenciación entre conflictos sobre derechos y conflictos sobre intereses es una creación doctrinal artificiosa diseñada para explicar la teoría del conflicto, no obstante se ha de negar tal consideración ya que es posible verificar que se trata de una realidad jurídica constitucionalizada: el artículo 37.2 -como se acaba de exponer- prevé cómo resolver los conflictos sobre intereses, y los artículos 117.3 y 24 del texto constitucional regulan el modo de solución de los conflictos sobre interpretación

---

<sup>27</sup> El legislador y el aplicador del Derecho como principales operadores jurídicos se ven vinculados por el deber de coherencia. (Vid. BOBBIO, N. [1996], *Teoría General del Derecho*. Trad. Esp. E. Rozo Acuña, Madrid, Debate, pp. 189 y ss.).

<sup>28</sup> Vid. CASCAJO CASTRO, J.L. (1993), "La configuración del Estado Social en la Constitución Española", en VV.AA., *Estudios sobre el Estado Social*. Coord. CÁMARA VILLAR, G. y CANO BUESO, J., Madrid, Tecnos, p. 41.

<sup>29</sup> En este sentido BAZ RODRÍGUEZ, J. (2023), "La solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León: ¿ejecución de la legislación laboral sin financiación pública del SERLA?", Briefs AEDTSS, 5, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

<sup>30</sup> GRANADOS ROMERA (2021), "Procedimientos autónomos de solución de conflictos...", Op. Cit., pp. 26 ss.



y/o aplicación de normas. ¿Significa ello que la solución de conflictos sobre derechos que se encuentra constitucionalizada es únicamente la judicial?

Ciertamente la Constitución no reserva la exclusividad de la solución de conflictos sobre derechos a los órganos jurisdiccionales, por ello, no existe impedimento jurídico alguno para que los sujetos afectados por una controversia opten por una mediación o arbitraje, en lugar de utilizar un procedimiento judicial, pero es obligado preguntarse si la utilización de un procedimiento autónomo para resolución de este tipo de conflictos, implica el ejercicio de un derecho constitucional. Porque lo que sí es evidente es que cuando la vía de solución es la judicial, sí que se trata del ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. ¿Hay cabida para un derecho constitucional a la solución autónoma de conflictos sobre derechos?

La respuesta a tal interrogante requiere detenerse en el contenido del derecho a la tutela judicial y en las peculiaridades de su ejercicio en el ámbito laboral.

### **2.2.1 El derecho a la tutela judicial efectiva en el ámbito laboral: peculiaridades y límites**

Como se acaba de señalar, la solución de conflictos colectivos sobre derechos a través de los órganos jurisdiccionales implica el ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. En virtud de este derecho toda persona física o jurídica, ha de tener garantizado el acceso a los órganos jurisdiccionales para obtener de éstos la protección de derechos subjetivos o intereses legítimos a través de una resolución fundada en Derecho. De modo que, en virtud del art. 24 CE, ningún trabajador o empresario, individualmente considerado, pero tampoco sus respectivos representantes: sindicatos, secciones sindicales, representación unitaria o asociaciones empresariales, pueden ver impedido el acceso a los órganos jurisdiccionales, para la resolución del conflicto, que tendrá lugar a través de la interpretación y/o aplicación de una norma. Potestad ésta que el art. 117. 3 CE reserva con carácter exclusivo a los citados órganos judiciales. Tales garantías en ningún caso se pueden ver afectadas, y tampoco por la puesta en práctica de los sistemas autónomos.

Se considera que el carácter voluntario de los procedimientos de conciliación/mediación o arbitraje deja indemne el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto, en tanto en cuanto han sido ellos mismos a través de sus representantes quienes han optado por no ejercer el derecho a la tutela judicial efectiva y optar por una vía de solución alternativa.

Ahora bien, en el ámbito laboral existe la peculiaridad que sobre un mismo conflicto se pueden iniciar de modo simultáneo acciones judiciales individuales y colectivas. Por esa razón, aunque los sujetos colectivos decidieran no ejercer el derecho a la tutela judicial efectiva y someterse a un procedimiento autónomo, tal desistimiento en ningún caso podría afectar a cada uno de los trabajadores singulares por los mismos representados y en ellos integrados, pues el derecho a la tutela judicial efectiva es un derecho subjetivo de carácter personal, intransmisible e indisponible, cuyo ejercicio corresponde a cada titular.

Además, para este supuesto, no es posible aducir la existencia de un contenido colectivo y otro individual de la tutela judicial efectiva, como puede ocurrir por ejemplo en el derecho de huelga, contenido colectivo del que sí disponen los sindicatos, sino que

se trata de derechos con contenidos coincidentes para sujetos de distinta naturaleza. Tampoco existen fundamentos jurídicos que permitan otorgar preferencia al ejercicio del derecho por parte de los sujetos colectivos respecto de los individuales. Y ello incluso a pesar de que los sujetos colectivos -en virtud del derecho de negociación colectiva- tengan capacidad para disponer de los derechos individuales, porque dicha potestad deberá ejercerse con escrupuloso respeto al derecho necesario absoluto, a los mínimos de derecho necesario y al orden público, del que el derecho a la tutela judicial efectiva forma parte.

Es decir, el razonamiento planteado conduce de modo inexorable a la siguiente conclusión: el derecho a la tutela judicial efectiva es un límite del derecho de negociación colectiva, en virtud del cual los sistemas autónomos de solución de conflictos no pueden impedir el acceso a los órganos jurisdiccionales a los sujetos individuales inmersos en un conflicto colectivo, so pena de vulneración del derecho a la tutela de éstos. Y ello incluso a pesar del control judicial posterior del acuerdo o laudo que resuelva el conflicto colectivo, pues en tales casos, la impugnación sólo procede por incumplimiento de las normas de procedimiento (en cuanto al laudo, también, en los supuestos de extralimitación de la actuación arbitral, laudo “*extra petita*”, o en la que no resuelva sobre todo lo pedido “*infra petita*”), o porque sean contrarios a normas de rango superior, pero no se cuestiona el sentido de la solución dada. Sin embargo, el derecho a la tutela judicial permite el libre acceso a los órganos jurisdiccionales para obtener, de éstos, la protección de derechos subjetivos e intereses legítimos a través de una resolución fundada en Derecho que, en su caso, se pronuncie sobre el fondo de la cuestión<sup>31</sup>.

Con la argumentación precedente no se pretende evidenciar que la solución autónoma de conflictos sobre derechos carezca de viabilidad jurídica, pero sí, que no se encuentra constitucionalizada de un modo paralelo a la referida a los conflictos sobre intereses. Ello podría conducir a obtener una conclusión rápida, y a mi juicio errónea, de que en tal caso el desmantelamiento de los sistemas autónomos cuando se trata de resolver procedimientos sobre conflictos sobre derechos no lesiona ningún derecho constitucional, estimo, que existen argumentos técnicos para refutar tal consideración, y que sí existe protección constitucional de la solución autónoma de conflictos sobre derechos, como a continuación se expondrán.

### **2.2.2 La interpretación normativa vinculante como solución de conflictos colectivos sobre derechos: un escollo difícilmente salvable**

Ciertamente desde la dogmática jurídica, la solución de un conflicto sobre derechos ha de tener lugar mediante la interpretación y/o aplicación de una norma, pero esta es una técnica que está reservada a los órganos jurisdiccionales en virtud de lo dispuesto en el art. 117.3 CE, pues únicamente la interpretación y/o aplicación realizada por estos tendrá carácter vinculante, pretender que los interlocutores sociales realicen una interpretación jurídica sustitutiva de la realizada por jueces y tribunales es imposible, pues como anteriormente se ha explicado el derecho a la tutela judicial efectiva lo impide.

Considero que el error, en el enfoque de la configuración de los sistemas autónomos, reside en pretender que los interlocutores sociales realicen una labor interpretativa para

---

<sup>31</sup> Sobre esta cuestión véase in extenso GRANADOS ROMERA, M.I. (2012), “La desjudicialización de las relaciones laborales: ¿una nueva dimensión del derecho a la tutela judicial efectiva?”, *R.L.*, núms. 21 y 22, 2012, páginas 65-78.

resolver estos conflictos, cuando la Constitución lo que hace es dotarlos de poder normativo creador. Los interlocutores sociales no tienen que procurar un “sucedáneo” de la actividad judicial, no es esa su función, por mucho que, la utilización de los sistemas autónomos de solución de conflictos sobre derechos, tengan un impacto muy positivo en las relaciones laborales. Desde mi punto de vista es un error intentar la promoción de los procedimientos autónomos sobre la base de una continua comparación con los procesos judiciales, se trata del ejercicio de distintos derechos, con actores, dinámicas y lógicas muy diferentes, y aunque los objetivos sean próximos, no son susceptibles de equiparación.

Por otro lado, existe otro inconveniente de tipo técnico en la intervención de los interlocutores sociales como sustitutos de los órganos jurisdiccionales. Considerar que los representantes de los trabajadores y empresarios cuando resuelven un conflicto sobre derechos, llevan a cabo una interpretación vinculante sustitutiva de la que podría hacer un órgano judicial, es contrario a la eficacia de convenio colectivo que el legislador reserva para tales actos.

Ciertamente, los acuerdos o laudos que resuelven un conflicto colectivo, tienen eficacia de convenio según disponen el art. 91.2 del Estatuto de los Trabajadores, el art. 156.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y el art. 24 del Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo de 1977<sup>32</sup>). Evidentemente cuando el conflicto es sobre intereses no hay reproche alguno que hacer, todo lo contrario, es coherente atendiendo a la capacidad normativa creadora reconocida a los interlocutores sociales a través del art. 37 de la Constitución Española.

Sin embargo, cuando el conflicto es sobre derechos, a mi juicio, no es correcto. Pues se haría de la interpretación una regla jurídica, lo que implicaría una alteración del sistema de fuentes fijado en la Constitución. Y es que mediante la interpretación jurídica se pretende determinar o captar el sentido de la norma<sup>33</sup>, pero no la creación de la misma. LARENZ, lo indicaba en su obra *Metodología de la Ciencia del Derecho*: interpretación

---

<sup>32</sup> También la jurisprudencia reconoce tales efectos, así a título de ejemplo, se pueden consultar las siguientes sentencias: STS de 13-10-1995, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina núm. 1045/1995, (f.j. 2º); STS de 30 de enero de 1997, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina núm. 2792/1995 (ff.jj. 3º y 4º); STS de 22-12-2000, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina núm. 411/2000 (f.j. 3º); 12 de noviembre 2002, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina núm. 24/2002 (f.j. 2º). También Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 51 de 2012, de 14 de mayo de 2012 (f.j. 3º).

Como indica la STS de 26-9-2002, Recurso de Casación núm. 3543/2000: “deben concurrir la legitimación y el quórum necesario para que el acuerdo alcance ese grado de eficacia, aparte de otras formalidades como la escritura y la publicación” (f.j. 6º). En parecidos términos STS de 20-12-1996, Recurso de Casación núm. 3492/1995 (f.j.5). También en el mismo sentido Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sevilla), de 9 de mayo de 2003, Recurso de Suplicación núm. 729/2003 (f.j. 2º); Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 23 de mayo de 2006, Recurso de suplicación núm. 694/2006 (f.j. 4º).

<sup>33</sup> Hans NAWIASKY, definió la interpretación como la indagación del sentido de la norma (en su obra: *Teoría General del Derecho*, Trad. Esp. J. Zafra Valverde, Granada, Comares, 2002, p. 146).

DÍEZ-PICAZO, recuerda que “la locución latina *interpres* procede del griego *meta fraxtes* e indica al que se coloca entre dos que hablan para hacer conocer a cada uno de ellos lo que el otro ha dicho o está diciendo. [...] Ello indica que la interpretación es sobre todo una «atribución de sentido» o de «significado»” (véase su obra: *Experiencias jurídicas y teoría del derecho*, Op. Cit. pp. 235 y 236).

En parecidos términos LATORRE, A. (1998), *Introducción al Derecho*, 14ª ed, Barcelona, Ariel, p. 77, considera que la interpretación de la norma es “determinar el sentido exacto” de la misma.

es “la «separación», difusión y exposición del sentido dispuesto en el texto, pero, en cierto modo, todavía oculto”<sup>34</sup>. Y añade el propio autor: “La intención del intérprete no se dirige ciertamente a desarrollar la norma, sino sólo a conocer y expresar aquel significado que está decretado en el texto. La intención de expresar sólo aquello que el texto, ‘rectamente entendido’, afirma de por sí, constituye la actitud típica del intérprete”<sup>35</sup>.

Por todo ello, es evidente que la utilización de los procedimientos autónomos para resolver conflictos sobre derechos no puede encauzarse en el desistimiento del ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva por parte de sindicatos y/o asociaciones empresariales, pues encuentra numerosos inconvenientes técnicos. Además de que tampoco es acorde con la intención reguladora del texto constitucional, al diseñar el modelo de relaciones laborales y el marco jurídico de los derechos sociales colectivos.

Si la Constitución ha dotado a los interlocutores sociales de capacidad normativa creadora en virtud del derecho a la negociación colectiva, y también de libertad sindical, entiendo que la capacidad de resolver conflictos jurídicos solo tendrá una protección constitucional si se enmarca en el contenido de tales derechos.

Por todo ello, considero que el conflicto sobre derechos se ha de tratar lo mismo que un conflicto sobre intereses, es decir, cada vez que se plantee la controversia se deberá realizar un nuevo pacto que sustituya a la norma cuya interpretación o aplicación se discuta. Es esta una actividad para la que los interlocutores sociales están constitucionalmente legitimados, y cuando menos es manifestación del ejercicio del derecho de negociación colectiva y de libertad sindical, de modo que también la solución de conflictos sobre derechos gozaría de protección constitucional, y su limitación o desmantelamiento provocaría igualmente la lesión de un derecho constitucional.

Ahora bien, la propuesta que realizo de resolución del conflicto sobre derechos creando una nueva norma, requiere un análisis profundo y una argumentación detallada para descartar cualquier problema técnico. Precisamente el proceso de indagación sobre la viabilidad jurídica de la misma permitirá confirmar o descartar la protección constitucional de la solución autónoma de conflictos colectivos sobre derechos.

### **2.2.3 El derecho constitucional a la solución autónoma de conflictos colectivos sobre derechos: una propuesta desde la dogmática jurídica**

El conflicto interpretativo puede plantearse en relación a una norma estatal o convencional, la problemática que se genera es distinta y por ello se analizarán de modo separado.

#### **a) La solución autónoma de conflictos colectivos interpretativos sobre normas estatales: inconveniente técnicos y viabilidad jurídica**

Cuando el conflicto se plantea sobre una norma estatal, resolverlo creando una nueva norma puede plantear diferentes problemas técnicos, para cuyo análisis conviene tener presente las relaciones entre ley y convenio, que no son sólo de jerarquía. Se ha de recordar que entre ambas fuentes del Derecho existen una serie de relaciones funcionales, que delimitan su ámbito de colaboración en la regulación de las relaciones laborales.

---

<sup>34</sup> Barcelona, Editorial Ariel, 1994, pp. 192 y 309.

<sup>35</sup> *Ibid.* p. 309 y 360.

Evidentemente si la norma estatal sobre la que se plantea el conflicto es de derecho necesario absoluto, queda prohibida cualquier intervención del convenio colectivo en el contenido de la misma.

Sin embargo, cuando la norma sobre la que se plantea el conflicto interpretativo presenta una relación de complementariedad con el convenio colectivo, entiendo que es técnicamente posible la resolución de la controversia mediante acuerdo o pacto alcanzado en un procedimiento de origen autónomo. El fin de la controversia no residirá en la determinación del sentido interpretativo de la norma conflictiva, sino que se tratará de elaborar una nueva norma -como antes apuntaba- ahora de carácter convencional, que contempla el mismo supuesto de hecho que aquella sobre la que se discute su aplicación y/o interpretación. De este modo, es cierto que se acaba invadiendo el espacio competencial de la norma estatal, pero ello no plantea problema técnico alguno, si el pacto o el laudo contempla una regulación más favorable que mejora lo previsto en el precepto estatal como mínimo de derecho necesario.

Es decir, no se lleva a cabo la resolución del conflicto sobre derechos, sino la creación de una nueva norma para evitar aplicar aquella que plantea problemas interpretativos, pero el efecto es el mismo. Realmente, mediante la intervención de los procedimientos autónomos, se acaba resolviendo un conflicto de intereses, pues, si bien no existe propiamente un vacío normativo, la norma estatal no satisface las pretensiones de las partes. Razonamiento este que es igualmente aplicable cuando la relación que se describe es de supletoriedad. Teniendo en cuenta que en ese caso la autonomía colectiva goza de total capacidad reguladora sobre la materia tratada en la norma estatal<sup>36</sup>, nada impide que se cree una norma convencional que trate el mismo supuesto de hecho.

Cuando la relación que se describe entre norma estatal y convencional es de complementariedad ambas normas deben aplicarse, o al menos atender a ellas, para obtener una regulación completa del supuesto de hecho. No obstante, en este caso el tipo de relación no permite determinar las posibilidades de disposición del convenio, sino que es necesario analizar si la norma que hace remisión al convenio, es de derecho necesario absoluto, relativo o dispositivo.

Considero que, si la autonomía colectiva no goza de potestad para llevar a cabo la resolución de un conflicto sobre derechos a través de la interpretación vinculante, no existe impedimento para que resuelva el conflicto de intereses que es posible detectar de modo simultáneo a la exteriorización de aquel<sup>37</sup>. La invasión del campo competencial de la norma estatal es totalmente legítima en virtud del principio de norma más favorable, si

---

<sup>36</sup> En este sentido GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (1987), *Ley y Autonomía Colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, Madrid, MTSS, p. 293.

<sup>37</sup> La creación de una norma convencional para la solución de un conflicto interpretativo es la situación reflejada en las sentencias del TS de 27-5-1998, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina núm. 1611/1997, de 2-6-1998 Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina 3074/1997, de 4-2-1999 Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina núm. 1537/1988, de 8-3-1999 Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina núm. 1795/1998, de 4-12-2000 Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina núm. 3867/1999; es cierto que en estos casos la interpretación conflictiva era de normas convencionales, no obstante, en la conciliación previa se crea una nueva norma que acaba sustituyendo a aquellas cuya interpretación se discutía.

se trata de un mínimo de Derecho necesario, o simplemente debido al carácter dispositivo de la misma si se trata de Derecho supletorio.

No obstante, y aunque desde el punto de vista de la relación ley y convenio no pueda hacerse objeción técnica alguna a la propuesta que se presenta, sí que obliga a plantearse las posibles interferencias que podrían generarse con el sistema judicial, o incluso con el principio de irretroactividad de las normas.

Empezando por este último, estimo imprescindible constatar en qué medida el principio de irretroactividad queda indemne, si se crea de modo expreso una norma para resolver la controversia. Se ha de recordar que, en virtud del mismo, los actos se rigen por las normas del tiempo en que nacieron, es decir, el conflicto debe resolverse aplicando el precepto vigente en el momento de su exteriorización.

Es cierto, que la norma se crea para la resolución del conflicto de intereses que se manifiesta de modo simultáneo al de derechos, y en tal situación el momento de creación de la norma es el correcto, según el proceso de negociación colectiva: conflicto-convenio. No obstante, conviene preguntarse si dicha afirmación es extensible a los casos en los que ya existe una norma estatal que podría ser aplicada al caso, y a pesar de ello, se elabora un pacto de modo expreso para su resolución. Para responder a tal cuestión es necesario recordar la dimensión del principio de irretroactividad de las normas y las singularidades, si las hubiera, de su aplicación en el ámbito laboral.

El art. 9.3 CE junto con el art. 2.3 del Código Civil constituyen el régimen jurídico básico en materia de vigencia temporal de las normas. En virtud del art. 9.3 CE se proclama la irretroactividad de las normas restrictivas de derechos individuales, debiendo entender por tales, a tenor de la interpretación realizada por el Tribunal Constitucional<sup>38</sup>, los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidas en los arts. 14-29 CE, es decir, los recogidos en la Sección 1ª, del Capítulo II, del Título I, el principio de igualdad y la objeción de conciencia prevista en el art. 30.2 CE<sup>39</sup>. De modo que, a *sensu* contrario, se ha de interpretar que está permitida la retroactividad del resto de las normas, idea que corrobora el art. 2.3 del Código Civil al formular de un modo dispositivo el principio de irretroactividad de las leyes<sup>40</sup>.

Además, el máximo garante constitucional matiza<sup>41</sup> que, si bien es en ese campo material donde opera la irretroactividad, ha de tratarse de situaciones jurídicas «agotadas» o «consolidadas»<sup>42</sup> nacidas al amparo de una legislación anterior. Es decir, “*lo que se prohíbe en el art. 9.3 CE es la retroactividad entendida como incidencia de la nueva ley en los efectos jurídicos ya producidos de situaciones anteriores*”<sup>43</sup>, o, en otros términos,

---

<sup>38</sup> Sobre el concepto de derechos fundamentales *vid. in extenso* TAJADURA TEJADA, Javier, *Los derechos fundamentales y sus garantías*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2015, pp. 26 y ss.

<sup>39</sup> *Vid.* STC 42/1986, de 10 de abril *cit.*, f.j.3º.

<sup>40</sup> En este sentido STSJ País Vasco de 18-1-2000, Recurso de Suplicación núm. 2276/1999, (f.j. 2º).

<sup>41</sup> La inoportuna utilización por parte del legislador del Código Civil de la expresión “derechos adquiridos” ha obligado a la jurisprudencia constitucional a abordar la delimitación negativa del concepto al hilo de la interpretación del art. 9.3 CE.

<sup>42</sup> “...situaciones jurídicas cuyos efectos ya se hayan producido en el momento de la entrada en vigor de la nueva normativa”, *Vid.* DÍAZ AZNARTE, M.T. (2002), *Teoría general de la sucesión de normas en el tiempo*, Valencia, Tirant lo blanch, p. 111.

<sup>43</sup> *Vid.* STC 99/1987, de 11 de junio, BOE de 26 de junio (f.j. 6º).

la pretensión de “*anudar efectos jurídicos a situaciones de hecho producidas con anterioridad a la Ley y ya consumadas*”<sup>44</sup>.

Por el contrario, no parece existir obstáculo alguno en la incidencia de una nueva norma sobre “*situaciones en curso de adquisición*”<sup>45</sup>, es decir, no se trata de un supuesto de retroactividad si la nueva norma afecta a “*situaciones jurídicas actuales y aún no concluidas*”<sup>46</sup>. Como pone de manifiesto DÍAZ AZNARTE, “los efectos futuros o no consumados de situaciones jurídicas creadas conforme a la normativa anteriormente vigente, sólo son expectativas de derecho y, como tales, pueden verse afectadas por lo dispuesto en una disposición normativa posterior”<sup>47</sup>.

De modo que el principio de irretroactividad solamente se podrá oponer cuando se plantee un conflicto en relación a situaciones jurídicas ya consolidadas en virtud de normativa precedente.

La argumentación previa es totalmente aplicable al convenio colectivo<sup>48</sup>. No obstante, en relación a la negociación colectiva, existe la especificidad de que el Estatuto de los Trabajadores da libertad absoluta a las partes para determinar el momento de entrada en vigor del convenio (artículo 86.1) permitiendo incluso efectos retroactivos (art. 90.4).

Por otro lado, se ha de señalar la constatada dificultad con la que se encuentra el jurista para determinar la naturaleza imperativa o relativa de buena parte de los preceptos legales y reglamentarios<sup>49</sup>, implica la traslación de una tremenda inseguridad jurídica sobre el precepto creado que resuelve el conflicto, lo que sin duda podría generar interferencias con el sistema judicial, pues una sentencia judicial posterior que determinase que la norma mejorada no es un mínimo, sino un precepto imperativo, provocaría la nulidad radical del pacto.

Ahora bien, esa incertidumbre que planea sobre el precepto normativo creado para la resolución del conflicto sobre derechos, es la misma que existe en cualquier supuesto de negociación colectiva, cualquier exceso en la negociación llevado a cabo por los interlocutores sociales puede provocar la nulidad radical de los preceptos de un convenio.

Otro inconveniente que puede plantear la propuesta realizada es la iniciación simultánea por parte de otros sujetos colectivos, del ámbito del conflicto, de un procedimiento judicial de conflicto colectivo con objeto de solicitar la interpretación de

---

<sup>44</sup> Vid. STC 197/1992, de 19 de noviembre, BOE 23 de diciembre (ff.jj. 4º y 5º).

<sup>45</sup> Vid. STC 97/1990, de 24 de mayo, BOE de 20 de junio (f.j. 4º).

<sup>46</sup> Vid. STC 197/1992, *cit.*, (ff.jj. 4º y 5º).

<sup>47</sup> Vid. *Teoría general de la sucesión de normas en el tiempo*, *Op. Cit.*, pp. 110-111.

<sup>48</sup> Así se considera en la STSJ de las Islas Canarias (Las Palmas) de 22 de mayo de 2012, Recurso de Suplicación 235/2010 (f.j. 2º). Sobre situaciones ya consolidadas, en las que no es posible aplicar el convenio colectivo posterior, véase entre otras: STS de 10 de mayo de 2018, Recurso de Casación núm. 92/2017 o STSJ de Andalucía (Sevilla), de 9 de febrero de 2022, Recurso de Suplicación núm. 1338/2020, entre otras.

<sup>49</sup> En este sentido *vid.* SALA FRANCO, T. y BLASCO PELLICER, A. (2001), “Acerca de la seguridad jurídica y de la naturaleza de las normas laborales: reflexiones para un debate”, en VV.AA., *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, Dir. por T. SALA FRANCO, Madrid, MTAS, p. 18.

la norma sobre la que se plantea la controversia, algo que no sólo es posible, sino que se ha de garantizar para evitar la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva<sup>50</sup>.

Sin embargo, el inicio del proceso de conflicto colectivo tampoco desvirtúa la solución del conflicto mediante negociación, ya que el órgano judicial dictará sentencia interpretando la norma estatal, pero si se pacta una norma en la que se regule el mismo supuesto de hecho ésta gozará de preferencia de aplicación para todos los supuestos presentes y futuros, perdiendo toda la virtualidad la sentencia colectiva, aplicándose únicamente a los derechos adquiridos (como ya se ha comentado).

Todo ello permite concluir que la creación de una norma convencional específica para la resolución de un conflicto colectivo previamente exteriorizado, a pesar de la existencia de norma estatal reguladora del supuesto de hecho, no plantea problema de retroactividad alguno<sup>51</sup>, ni tampoco interferencia con el sistema judicial. Pues si bien el convenio se aplicará sobre una situación anterior, sus efectos no se han consumado, por ello se pondrán en juego meras expectativas de derecho, pero en ningún caso se trata de derechos adquiridos<sup>52</sup>. Además, como ya se ha apuntado, la norma convencional, en virtud del principio de norma más favorable, goza de preferencia de aplicación, y si se trata de norma dispositiva, igualmente, prevalece respecto de aquella.

#### **b) La solución autónoma de conflictos colectivos interpretativos sobre normas convencionales: la apuesta por un sistema dinámico de negociación colectiva**

Si el conflicto interpretativo afecta a una norma convencional, la problemática se plantea en un sentido distinto. Resolver tal controversia, como si fuera un conflicto de intereses requiere la modificación de la norma, es decir, la negociación del convenio “ante tempus”, de modo que vigente un convenio colectivo, sin que medie denuncia (ya que no ha concurrido la causa que habilite para ello), se inicia un proceso negociador.

Considero que se trata de una opción técnicamente viable pues, ni el Estatuto de los Trabajadores, ni tampoco el Derecho Civil, como derecho supletorio, establecen precepto normativo alguno que apunte en un sentido contrario. El Estatuto de los Trabajadores, incluso, reconoce esa posibilidad en su art. 86.1 párrafo segundo: “Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 ET podrán negociar su revisión”, en ningún momento se exige que se haya llegado a término final, sino que indica que podrá tener lugar durante la vigencia del convenio.

---

<sup>50</sup> Precisamente es la situación que evidencia la STS núm. 337/2017, de 20 de abril, se intenta poner fin al conflicto mediante acuerdo, sin contar con un sindicato inicialmente legitimado para negociar y que no firma el pacto, y que decide iniciar un proceso de conflicto colectivo para resolver el conflicto interpretativo.

<sup>51</sup> En el ámbito del Derecho del Trabajo “tampoco encuentra justificación el recurso al principio de irretroactividad de las leyes [...] cuando las situaciones jurídicas en cuestión no hayan alcanzado la calificación de verdaderos derechos consolidados, esto es, cuando nos enfrentemos a meras expectativas”, *vid.* DIAZ AZNARTE, M.T., *El principio de condición más beneficiosa en el ordenamiento jurídico-laboral*, *Op. Cit.*, pp. 11-12.

<sup>52</sup> Como indica la STSJ Madrid (sala de lo social) de 6-6-1996 Recurso de Suplicación núm. 3577/1994, los derechos adquiridos son un límite a la retroactividad de las normas laborales “*al ser de aplicación, con carácter supletorio, las disposiciones transitorias del Código Civil*” (f.j. 2º). En el mismo sentido STSJ Extremadura (sala de lo social) núm. 67/1998, de 2 de febrero (f.j. único).



Además, una interpretación en conexión de los preceptos reguladores de la negociación colectiva estatutaria corrobora tal postura. La duración del convenio viene regulada por el Estatuto de los Trabajadores con carácter dispositivo, el art. 86.1 deja a la autonomía de las partes la competencia para fijar el período de vigencia del convenio.

Tampoco la consulta del Código Civil, nos permite obtener conclusiones en un sentido distinto. En tanto norma, puede ser derogada en cualquier momento por otro convenio posterior (art. 2.2 del Código Civil). Por otro lado, su carácter de pacto, refuerza la tesis de la modificación “*ante tempus*”. Pues en virtud del principio de autonomía de la voluntad (art. 1255 Código Civil) las partes poseen el poder de modificar el contrato, sin que ello suponga necesariamente su extinción<sup>53</sup>. La novación modificativa, de carácter objetivo, es una institución del derecho de obligaciones que, en virtud del acuerdo de ambas partes, permite la modificación de alguna o algunas de las estipulaciones de la relación obligacional, provocando la transformación del contrato, sin que éste pierda su identidad.

La interpretación sistemática realizada permite concluir que la modificación del convenio colectivo “*ante tempus*” a través del mutuo acuerdo es técnicamente posible. Es cierto que no tiene cabida una denuncia unilateral, es decir, no es lícito compeler a una de las partes para que negocie, sin embargo, nada parece impedir la renegociación libremente decidida por ambas partes<sup>54</sup>. Ciertamente es un principio básico la no afectación de un convenio por otro de ámbito distinto, pero precisamente la interpretación a contrario permite afirmar la posibilidad de afectación por el propio convenio<sup>55</sup>.

Ahora bien, esa renegociación del convenio admitida por nuestro sistema jurídico ha de tener unos rasgos determinados, pues de lo contrario se produciría la vulneración de cualquiera de los preceptos estatutarios antes mencionados. Ha sido principalmente la jurisprudencia la que se ha ocupado de señalar los límites.

La renegociación “*ante tempus*” del convenio colectivo, para que sea jurídicamente viable, tiene que producirse en la misma unidad de negociación.

En segundo lugar, es la comisión negociadora<sup>56</sup> la que tiene potestad para llevar a cabo tal modificación del convenio, es decir, los sujetos que negociaron y aprobaron la norma convencional. Por ello, si se trata de un convenio de empresa y se negoció con la representación unitaria, sólo con ésta se podrá llevar a cabo la renegociación<sup>57</sup>. No

---

<sup>53</sup> Vid. OSSORIO MORALES, J. (1996), *Lecciones de Derecho Civil*, 3ª ed., revisada y puesta al día por J.M. Ossorio Serrano, Granada, Comares, p. 164.

<sup>54</sup> En este sentido *vid.* RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. (1985), “Vigencia de los convenios colectivos de trabajo”, en VV.AA., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo XII, vol 2º, dir. Por E. BORRAJO DACRUZ, Madrid, EDERSA, p. 107, y ALBIOL MONTESINOS, I. *et. alt.* (2005) *Derecho del Trabajo*, Tomo I, 7ª ed, 2005, p. 463.

<sup>55</sup> Vid. STS 21-2-2000, Recurso de Casación 686/1999: “*La garantía de la estabilidad del convenio se logra, en primer lugar, a través de la regla de concurrencia que contiene el art. 84.1 del Estatuto de los Trabajadores. Pero esta regla no es aplicable al caso, pues sólo establece una garantía para el convenio anterior frente a los «convenios de ámbito distinto», lo que además conduciría a la conclusión de que un convenio durante su vigencia sí puede ser afectado sin ninguna limitación por otro del mismo ámbito*” (f.j. 3º).

<sup>56</sup> Vid. STSJ Madrid 27-9-2000, sentencia núm. 424 (f.j. 3º).

<sup>57</sup> En este sentido STS de 29-10-2002, Recurso de Casación 1244/2001: “*como es lógico, la facultad de introducir posibles modificaciones en un Convenio vigente, queda reservada a las partes que los negociaron, en este caso a RENFE, y su Comité General Intercentros. No se produjo por consiguiente para la CGT ninguna lesión de su derecho fundamental invocado*” (f.j. 4º).

obstante, se ha de puntualizar que con ello no se exige una coincidencia exacta con los sujetos integrantes de las partes de la negociación inicial. Los sujetos legitimados para llevar a cabo la modificación del convenio son los designados por los arts. 87, 88 y 89.3 ET<sup>58</sup>, por lo que se ha de entender que si durante el tiempo de vigencia del convenio se han producido cambios de representatividad éstos se habrán de reflejar, de lo contrario el convenio colectivo podría ser impugnado. Por supuesto, en ningún caso la modificación podrá ser llevada a cabo por una comisión que no goce de legitimación plena<sup>59</sup>.

En tercer lugar, la modificación del convenio colectivo habrá de cumplir con todos los requisitos de tramitación y las distintas formalidades exigidas por el Estatuto de los Trabajadores para la elaboración del convenio de eficacia general<sup>60</sup>, pues de lo contrario, el nuevo pacto sólo podrá aspirar a tener el carácter extraestatutario.

Por último, he de recordar, una vez más, que dicha negociación tendrá que tener lugar de mutuo acuerdo<sup>61</sup>, sin que una parte pueda compeler a la otra para llevar a cabo la misma.

A mí parecer, esa menor estabilidad del convenio, por la negociación antes de que expire su vigencia, en ningún caso afecta a la fuerza vinculante del convenio, que es el contenido garantizado en el texto constitucional, pues lo realizan los mismos sujetos que lo negociaron, de forma voluntaria, y no por una razón caprichosa sino porque el pacto inicial no resolvió plenamente el conflicto de intereses y hace conveniente una nueva redacción. Esa menor estabilidad en la vigencia del convenio es el coste de la solución autónoma, es decir, es consecuencia del ejercicio de otro derecho constitucional previsto en el art. 37.2 CE: la adopción de medidas de conflicto colectivo. Pero en ningún caso ello tiene lugar en detrimento del derecho de negociación colectiva, todo lo contrario, redimensiona el convenio como institución gestora del conflicto.

En definitiva, la solución de los conflictos colectivos sobre derechos a través de sistemas autónomos es también manifestación del derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo, de modo que la limitación o eliminación de aquellos supone igualmente la afectación del citado derecho.

---

<sup>58</sup> “Pero que fuese la misma comisión negociadora u otra de composición distinta es irrelevante en orden a su legitimación, porque lo decisivo aquí no es la identidad del órgano, sino sus poderes de negociación en función de las exigencias de representatividad en la unidad de negociación y éstas son las que se establecen en los artículos 87.1, 88.1.1º y 89.3 ET”, STS 30-6-1998, Recurso de Casación 2987/1997 (f.j. 2º). La SAN de 15-6-2001, sentencia núm. 62 (f.j. 8º) se hace igualmente eco de esta doctrina, al remitir al art. 154.2 LPL para indicar los requisitos de legitimación que se han de cumplir para que tenga lugar la modificación del convenio. En esta línea la STSJ Cataluña de 5-3-1999, sentencia núm. 1621, manifiesta: “Si el convenio colectivo nace como fruto de la negociación que la partes llevan a efecto de acuerdo con las normas de los arts. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, cualquier modificación de su contenido en aquellos aspectos de naturaleza normativa [...] tan sólo puede hacerse respetando los trámites y requisitos que para la negociación de convenios colectivos establecen estos preceptos legales” (f.j. 2º).

<sup>59</sup> En este sentido STSJ Galicia de 1-12-2003, Recurso de suplicación 5600/2003 (f.j. 2º).

<sup>60</sup> En este sentido STSJ de Cantabria 16-1-1995, Recurso de Suplicación núm. 933/1994 (f.j.3º); STSJ Galicia de 1-12-2003, *cit.* (f.j. 2º).

<sup>61</sup> *Vid.* STS de 18-10-2004, *cit.* (f.j. 3º). También SAN de 15-6-2001, *cit.*, (f.j. 8º).

### 3. LA DEROGACIÓN DE LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: VULNERACIÓN NORMATIVA Y REGRESIÓN SOCIAL

El análisis realizado permite constatar que los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales no son una opción que el ordenamiento jurídico ofrece a los poderes públicos, sino que responden a una exigencia constitucional. El derecho a la negociación colectiva y el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo regulados en los números 1 y 2, respectivamente, del art. 37 de la Constitución Española, contemplan como parte de su contenido la creación de procedimientos alternativos de solución de conflictos de carácter autónomo.

La retirada por parte de las Cortes de Castilla y León, en diciembre de 2022, de la subvención de la Fundación SERLA, para hacer inviables los procedimientos autónomos previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), a partir del año 2023, supone la vulneración del derecho de libertad sindical de los trabajadores de dicha comunidad autónoma que ven cercenada toda posibilidad de que los conflictos en los que se encuentran inmersos puedan resolverse vía autónoma, pero también genera una clara desigualdad con el resto de trabajadores pertenecientes a otras Comunidades Autónomas que sí disponen de tales procedimientos autónomos.

Es cierto, que las últimas noticias sobre la cuestión revelan que se mantiene el funcionamiento del SERLA, si bien, únicamente en cuanto a los procedimientos que resuelven conflictos colectivos<sup>62</sup>. Las presiones recibidas por parte del Gobierno de la nación<sup>63</sup>, por la OIT<sup>64</sup>, por el Consejo Económico y Social de Castilla y León<sup>65</sup>, y por las propias organizaciones sindicales y patronales<sup>66</sup> han provocado ese “frenazo” en el proceso de desmantelamiento, más que un cambio de criterio. El Gobierno de Castilla y León, a través de las declaraciones realizadas a la prensa por su consejero de Industria, Comercio y Empleo, parece considerar que los procedimientos autónomos de solución de conflictos constituyen un tema privado de los sindicatos<sup>67</sup>, que la Administración no está

---

<sup>62</sup> Vid. “Veganzones acepta financiar el SERLA para los conflictos colectivos”, El Norte de Castilla, 29 de marzo de 2023 (disponible en <https://www.elnortedecastilla.es/castillayleon/veganzones-acepta-financiar-serla-conflictos-colectivos-20230329201920-nt.html>, consultado el 12 de octubre de 2023).

<sup>63</sup> Vid. “El Gobierno presenta un requerimiento judicial para que Castilla y León recupere la solución de conflictos laborales”, el Diario.es, 13 de marzo de 2023 (disponible en [https://www.eldiario.es/castilla-y-leon/politica/gobierno-presenta-requerimiento-judicial-junta-castilla-leon-reponga-serla\\_1\\_10028269.html](https://www.eldiario.es/castilla-y-leon/politica/gobierno-presenta-requerimiento-judicial-junta-castilla-leon-reponga-serla_1_10028269.html), consultado el 12 de octubre de 2023).

<sup>64</sup> “La OIT advierte que suprimir el Serla sería una «decisión sin precedentes»”, Diario de León, 3 de junio de 2023 (disponible en <https://www.diariodeleon.es/articulo/castillayleon/oit-advierete-que-suprimir-serla-seria-decision-precedentes/202306030333262341587.html>, consultado el 12 de octubre de 2023). “El Gobierno tomará medidas ante la situación del Serla tras una nueva advertencia de la OIT”, EFE, 2 de junio de 2023 (disponible en <https://efe.com/castilla-y-leon/2023-06-02/el-gobierno-adoptara-medidas-sobre-el-serla-tras-la-carta-de-la-oit/>, consultado el 12 de octubre de 2023).

<sup>65</sup> CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN (2023), *El sistema de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León* (INFORME).

<sup>66</sup> Vid. “Patronal y sindicatos se unen para salvar un Serla en “peligro de extinción” y alertan del impacto de su cierre”, SORIANoticias.com, 28 de febrero de 2023 (disponible en <https://sorianoticias.com/noticia/2023-02-28-patronal-y-sindicatos-se-unen-para-salvar-un-serla-en-peligro-de-extincion-y-alertan-del-impacto-de-su-cierre-98219>, consultado el 12 de octubre de 2023).

<sup>67</sup> En este sentido vid. “Castilla y León replica al Gobierno que “no existe obligatoriedad” de financiar la mediación laboral tras intentar Vox su eliminación”, el Diario.es, 3 de abril de 2023 (disponible

obligada a atender. Es evidente que se parte de un gran desconocimiento técnico jurídico, pues como se ha puesto de manifiesto en páginas precedentes, la solución autónoma de conflictos se encuentra constitucionalizada, por tanto, su limitación o recorte implicará la lesión del derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo, pero también el de negociación colectiva, y de libertad sindical.

Pero la supresión de los sistemas autónomos de solución de conflictos colectivos también conduce al incumplimiento de distintos compromisos internacionales que el Estado español ha contraído. Si nos retrotraemos al más reciente se ha de mencionar la Agenda 2030 Desarrollo Sostenible, adoptada en la cumbre especial de Naciones Unidas, en septiembre de 2015, que señala el trabajo decente como uno de los diecisiete objetivos a alcanzar. Los derechos fundamentales como la libertad sindical y la prohibición de discriminación son componente básico del “trabajo decente”; igualmente la posibilidad de que los interlocutores sociales puedan resolver de modo autónomo los conflictos en los que se encuentran inmersos, o puedan crear sus propios procedimientos de solución de conflictos, constituyen un componente básico del diálogo social, a su vez pilar fundamental del trabajo decente.

Pero no es posible olvidar, en cuanto a los pactos internacionales, firmados por España, el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre negociación colectiva, de 1981, ratificado, y que por tanto forma parte de nuestro Ordenamiento Interno, establece que un modo de fomentar la negociación colectiva es favorecer la participación voluntaria de trabajadores y empresarios en instituciones de conciliación y arbitraje. También se ha de aludir a la Carta Social Europea revisada, en virtud del art. 6.3, nuestro país se compromete a “fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales”.

En definitiva, la eliminación de cualquiera de los sistemas autónomos que actualmente se encuentran en vigor supondría un retroceso de cuarenta años en el diálogo social. Este intento de supresión del SERLA, efectivo para para conflictos individuales, puede ser el inicio de una dinámica peligrosa de limitación encubierta de una de las manifestaciones básicas del derecho de negociación colectiva y por ende de libertad sindical. De esta situación, es responsable directo el Gobierno de Castilla y León, no cabe duda, pero el Gobierno de la nación en cuanto obligado a garantizar la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos, en virtud del artículo 149.1.1ª de la Constitución Española<sup>68</sup>, no debe tolerar esta situación, y actuar de inmediato en aquellas otras que pudieran generarse, pues de lo contrario involuntariamente se estaría convirtiendo en cómplice de tal vulneración de derechos.

---

en [https://www.eldiario.es/castilla-y-leon/castilla-leon-replica-gobierno-no-existe-obligatoriedad-financiar-mediacion-laboral-vox-eliminacion\\_1\\_10093100.html](https://www.eldiario.es/castilla-y-leon/castilla-leon-replica-gobierno-no-existe-obligatoriedad-financiar-mediacion-laboral-vox-eliminacion_1_10093100.html), consultado el 12 de octubre de 2023); también *vid.* Veganzones: "El Serla es un capricho de los sindicatos" en el Diario de Burgos, 29 de noviembre de 2022 (disponible en <https://www.diariodeburgos.es/noticia/zab05d090-e9bf-a437-30e5141de0ac1779/202211/veganzones-el-serla-es-un-capricho-de-los-sindicatos>, consultado el 12 de octubre de 2023).

<sup>68</sup> Sobre el contenido y dimensión del precepto *vid. in extenso* PEMÁN GAVÍN, J. (2018): “La cláusula de igualdad en las condiciones básicas”, en VV.AA., *Comentarios a la Constitución Española*, Tomo II., Dir. por RORÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, Madrid, BOE, pp. 1212 y ss.