

Artículo 37

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

El artículo 37 de la Constitución, junto con los artículos 35 y 38, comprende el marco constitucional de las relaciones laborales. Conforme este precepto, la ley debe garantizar el derecho a la negociación colectiva laboral y la fuerza vinculante de los convenios, reconociendo, además, el derecho de los trabajadores y empresarios a tomar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Por lo que respecta a la negociación colectiva, el Alto Tribunal la caracteriza como un derecho esencial en el funcionamiento democrático del mercado laboral, en la medida en que no sólo contribuye a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, sino que se erige en instrumento fundamental para la ordenación de las relaciones de trabajo (SSTC 208/1993, de 28 de junio y 88/2014, de 7 de julio). El derecho a la negociación colectiva comporta, como contenido esencial, la libertad de contratación; asimismo, dentro de este derecho se integra la libertad de estipulación, entendida como facultad de las partes de solucionar las materias y contenidos a negociar. Facultad que no es absoluta ya que por razones justificadas, en aras a la protección o preservación de otros derechos, valores o bienes constitucionalmente protegidos, puede quedar limitada por la ley. Así ocurre, entre otros ejemplos, cuando el derecho a la negociación colectiva concurre con el derecho al trabajo (art. 35.1 CE), la libertad de empresa y la defensa de la productividad (art. 38 CE) o el fomento del empleo (art. 40.1 CE).

El vigente Estatuto de los Trabajadores regula más profusamente que la anterior normativa la legitimación para negociar de los empresarios. Con carácter general, están legitimados: a) en los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario; b) en los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o, la representación de dichas empresas; y c) en los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados.

Un convenio colectivo es un acuerdo entre sindicatos y patronos de una empresa (en algunos países, también interviene directamente el gobierno) para establecer salarios, calendario de trabajo y otras condiciones laborales. Son necesarios para favorecer el buen entendimiento laboral.

En numerosas ocasiones, cuando no se alcanzan acuerdos entre patronal y trabajadores, se plantea el desarrollo de una huelga (en 1909 se reconoce, por primera vez, este derecho en España. Luego, durante el franquismo se prohibió), la opción legal más dura para solucionar conflictos laborales. Un ejemplo reciente es el del sector del taxi, enfrentado con la concesión de múltiples licencias a competidores, o las habituales huelgas de recogida de basura. Un ejemplo histórico de huelga con mucha repercusión social fue la celebrada en 1984, reclamando la subida de pensiones. Los servicios mínimos de atención al público, creemos, siempre deben estar garantizados.

Noa S., Lidia M., Roberto G. y Ángel D. (3ºB)