

LA INFLUENCIA DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Y LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL EN LA CONFIGURACIÓN, DESARROLLO Y CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA ESPAÑOL DE RELACIONES LABORALES

The influence of the Spanish Constitution
and constitutional jurisprudence in the configuration,
development and consolidation of the Spanish
labor relations system

JAVIER FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ

Universidad de León

jferm@unileon.es

Cómo citar/Citation

Fernández-Costales Muñiz, J. (2021).

La influencia de la Constitución española y la
jurisprudencia constitucional en la configuración, desarrollo
y consolidación del sistema español de relaciones laborales.

Revista de Estudios Políticos, 192, 95-126.

doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/rep.192.04>

Resumen

La promulgación de la Constitución de 1978 supuso la creación de un verdadero soporte del sistema normativo en general y, en materia laboral, la aparición de un texto a partir del cual, y en cumplimiento de sus previsiones sobre legislación de trabajo, tomó cuerpo un nuevo modelo de relaciones laborales, profundamente reformado respecto a épocas anteriores. A un tiempo, las resoluciones del Tribunal Constitucional resultaron básicas en el crecimiento, interpretación y consolidación de ese nuevo sistema.

Palabras clave

Constitución; derecho del trabajo; relaciones laborales; jurisprudencia; Tribunal Constitucional.

Abstract

The promulgation of the Constitution of 1978 supposed the creation of a real support of the normative system in general and, in labor matters, the appearance of a text from which, and in compliance with its provisions on labor legislation, a new labor relations model, profoundly reformed with respect to previous times. At the same time, the resolutions of the Constitutional Court were basic in the growth, interpretation and consolidation of this new system.

Keywords

Constitution; labor law; labor relations; jurisprudence; Constitutional Court.

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN. II. EL ESTADO COMO LEGISLADOR SUPREMO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. III. LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. IV. LOS DERECHOS LABORALES ESPECÍFICOS Y LOS DERECHOS GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES. V. EL PAPEL DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN LA CONSTRUCCIÓN DEL SISTEMA ESPAÑOL DE RELACIONES LABORALES. *BIBLIOGRAFÍA.*

I. INTRODUCCIÓN

El período de la transición política culminó con la promulgación de la Constitución de 1978¹, verdadero «soporte del sistema normativo»² y texto a partir del cual, y en cumplimiento de sus previsiones sobre legislación de trabajo³, tomó cuerpo un nuevo modelo de relaciones laborales, profundamente reformado, que culmina el 10 de marzo de 1980, conforme a lo dispuesto en el art. 35.2 CE, con la aprobación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Lógicamente, el impacto de la Constitución en el sistema de relaciones laborales español fue enorme⁴, habida cuenta de que supuso, esencialmente, pasar de un modelo de relaciones laborales fundado sobre la autoridad del empresario solamente limitada por el intervencionismo público y con total ignorancia de los derechos colectivos de los trabajadores, a un sistema asentado sobre el reconocimiento jurídico constitucional de los derechos colectivos y la autonomía de empresarios y trabajadores en la negociación y conflicto, con un cambio en el papel de los poderes públicos a una posición de garante más que de actor. En definitiva, supuso «pasar de un modelo autoritario a un modelo democrático de relaciones laborales, aun cuando lo haga en el marco de un sistema de producción capitalista —fundado sobre la propiedad privada de medios de producción, en la libertad de empresa y en la economía de mercado— que la Constitución, lejos de cuestionar, se encarga de garantizar plenamente»⁵.

¹ Sobre la cuestión, Vida Soria (1980: 247 y ss.) o Fraga Iribarne (1999: 555 y ss.).

² Alonso Olea (1990b:19).

³ González Ortega (1987:10).

⁴ Martín Valverde (1985: 21).

⁵ Alarcón Caracuel (1999: 23).

Cabe señalar cómo, antes de la promulgación de la Constitución, España ya tenía un derecho del trabajo y de la seguridad social «elaborado y experimentado», de forma tal que la norma no partía en absoluto de cero, sino de una larga y consolidada tradición jurídico-laboral. Ahora bien, «hay también que consignar que la Constitución ha sido, en diversas e importantes cuestiones, el origen de hondas transformaciones»⁶. En este sentido, el eje y momento culminante de la adaptación del derecho del trabajo español a las exigencias del Estado social y democrático de derecho ha estado marcado por la promulgación de la norma constitucional, aun cuando previamente, durante la etapa de transición política, fueron aprobadas normas que fueron preparando el camino. Cabe señalar así el carácter *gradual*, continuista y no traumático, síntesis de ruptura y reforma de las transformaciones operadas, «que suponen una separación nítida de las bases del ordenamiento laboral anterior, aunque no una discontinuidad o corte radical respecto del mismo»⁷.

La importancia que el mundo laboral y profesional tiene en nuestra sociedad puede percibirse nítidamente en la Constitución, que vino a reconocer el derecho al trabajo como un derecho humano «en la línea de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 (art. 23.1). Ello lo vincula directamente al reconocimiento de la dignidad humana que se hace en el art. 10.1 CE, pero también al principio de igualdad y no discriminación del art. 14 CE o a la obligación que se impone a los poderes públicos de realizar políticas dirigidas a la consecución del pleno empleo en el art. 40 CE»⁸.

El texto intentó, por un lado, hacer efectivo el mandato del art. 38 CE, en el cual aparece reconocida la libertad de empresa, mediante la devolución al empresario de los poderes organizativos secuestrados en la etapa franquista y, por otro, mantiene unas buenas dosis de intervencionismo legal y administrativo en el marco de las relaciones laborales, fijando normas de derecho indisponible y exigiendo determinadas autorizaciones en ciertos supuestos. Además, el Estatuto favorece los convenios de eficacia general y de marco sectorial como sistema privilegiado de fijación de las condiciones de trabajo, hecho que hace más difícil la gestión por el empresario de la unidad productiva⁹.

Ante tales circunstancias, el derecho del trabajo comenzó en esta época la búsqueda de nuevos puntos de equilibrio en la composición de intereses

⁶ Montoya Melgar (2004: 29).

⁷ Martín Valverde (1985: 21). De la Villa Gil (1983); Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1984:50 y ss.); Montalvo Correa (1990: 311).

⁸ López Álvarez (2012: 45).

⁹ Sagardoy *et al.* (2005:73).

contrapuestos de trabajadores y empresarios, cumpliendo así la función social a que está llamado y modificando, a tal fin, su sistema de garantías del trabajador asalariado. Con el reconocimiento de la autonomía colectiva «puede decirse que el Estado da un nuevo paso en su intento de asegurar la eficacia y validez de su sistema laboral de legalidad; en su búsqueda de la aceptación que legitime sus normas y que en última instancia asegure su supervivencia, el Estado admite la participación de las clases trabajadoras en el proceso de creación del derecho del trabajo»¹⁰.

II. EL ESTADO COMO LEGISLADOR SUPREMO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El trabajo dependiente y por cuenta ajena «es un hecho que afecta a gran número de personas y, por lo tanto, tiene un significado social y político que trasciende el objeto de una relación contractual privada. «Esta dimensión política de esta clase de trabajo implica que las condiciones básicas de su ejecución interesan al Estado para garantizar una convivencia ordenada de sus ciudadanos; es lógico, así, que el Estado asuma como fin propio garantizar la realización y cumplimiento de aquellas condiciones básicas»¹¹.

La Constitución asigna al Estado como competencia exclusiva la legislación laboral y la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social. En el primer caso, el art. 149.1.7.a encomienda su ejecución a los órganos de las comunidades autónomas; en el segundo, atribuye la ejecución de los correspondientes servicios a las comunidades autónomas¹². Por su parte, el art. 148.20.a CE otorga a las comunidades autónomas la posibilidad de asumir competencias en materia de asistencia social¹³.

En este ámbito, el Tribunal Constitucional vino a precisar que el término legislación debe ser entendido en sentido amplio o material, comprendiendo tanto las leyes formales como los reglamentos que las desarrollan¹⁴. La reserva al Estado de la competencia exclusiva en materia legislativa y reglamentaria laboral garantiza la uniformidad en la ordenación jurídica de la materia en

¹⁰ Galiana Moreno (1980b: 545); Landa Zapirain (1987: 131 y ss.).

¹¹ García Fernández (1999: 25).

¹² Montoya Melgar (2004: 39).

¹³ Sobre la distinción entre asistencia social y prestaciones no contributivas de la Seguridad Social, STCo 239/2002, 11 de diciembre.

¹⁴ Entre otras, SSTCo 18/1982, 4 de mayo; 39/1982, 30 de junio; 57/1982, 27 de julio; 7/1985, 25 de enero; 49/1988, 20 de diciembre; 190/2002, 17 de octubre o 30/2003, 18 de diciembre.

todo el territorio, «sin que quepa, por tanto, su disgregación en ámbitos autonómicos, con lo que se asegura, en definitiva, el principio de igualdad»¹⁵. Ello supone que el núcleo normativo que directamente regula las relaciones laborales, ya sean individuales o colectivas, queda situado fuera del alcance de la capacidad normativa de las comunidades autónomas, las cuales no poseen «ningún espacio de regulación» en el campo del objeto básico del derecho del trabajo y de la seguridad social¹⁶.

El Tribunal Constitucional destacó también cómo, en un sentido concreto, esta reserva hace referencia a la materia que «regula directamente la relación laboral, es decir, la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios en favor de los que y bajo la dirección de quienes se prestan estos servicios»¹⁷. Igualmente, las materias de colocación, empleo, ayudas de fomento del empleo y formación profesional ocupacional se inscriben «en la materia «legislación laboral» al referirse a «las actividades de contratación laboral en sus diversas fases o estadios», al igual que la formación profesional continua¹⁸.

Es, por tanto, la que regula el trabajo asalariado, cuyo estatuto jurídico propio surge de la existencia de un contrato de trabajo, coincidiendo así este concepto «con los límites tradicionales del derecho del trabajo»¹⁹.

En virtud de tal doctrina, las Comunidades Autónomas disfrutarán de potestad para promulgar disposiciones administrativas *ad intra*, que afecten a la «organización de los servicios correspondientes en materia de su competencia»²⁰. Al Estado le corresponde diseñar el esquema y cuerpo básico del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, dejando en manos de los poderes extraestatales la función de fijar condiciones superiores o complementarias y, en ocasiones, alternativas a las reconocidas a los trabajadores, función de extraordinaria importancia para todos aquellos que resultan destinatarios finales de la norma.

En este sentido, resulta posible intentar sistematizar la misión normativa del Estado en materia laboral partiendo de una serie de premisas fundamentales²¹: establece en la Constitución los derechos y libertades fundamentales

¹⁵ Cavas Martínez y Sánchez Trigueros (2005: 105).

¹⁶ STC 195/1996, 28 de noviembre.

¹⁷ SSTCo 35/1992, 23 de marzo; 360/1993, 3 de diciembre; 95/2002, 190/2002, 158/2004).

¹⁸ Sobre la materia, SSTCo 95/2002, 25 de abril; 190/2002, 17 de octubre; 158/2004, 21 de septiembre; 1/2011, 14 de febrero.

¹⁹ García Murcia (1987: 19).

²⁰ SSTCo 57/1982, de 27 de julio, y 360/1993, de 3 de diciembre.

²¹ En este punto, Montoya Melgar (2000: 84).

de contenido laboral, así como las garantías para su ejercicio, e igualmente los principios básicos que han de orientar la acción de los poderes públicos en materia de política económica y social; dicta, con carácter directamente aplicable y vinculante, las normas fundamentales de la legislación laboral, entendiéndose por tales las reglas jurídicas comunes a los diferentes sectores productivos y profesionales, entre las que, sin duda, cabe destacar a modo de ejemplo el Estatuto de los Trabajadores; promulga las calificadas como «normas sobre normas», o lo que es lo mismo, las disposiciones cuyo objeto será establecer el régimen legal al cual habrán de ajustarse los poderes normativos extraestatales para ejercer su función creadora de derecho, buen reflejo de las cuales resulta el título III del Estatuto de los Trabajadores; determina las normas orgánicas y procedimentales sobre las actuaciones administrativas y jurisdiccionales, como puede ser la Ley de Procedimiento Laboral; ejerce, en fin, y sin ánimo de exhaustividad, la potestad reglamentaria a través de la acción del Gobierno, otorgada en el art. 97 CE.

Cabe señalar la importancia que en el ámbito del derecho del trabajo y de la seguridad social ha tenido esta capacidad legislativa exclusiva del Estado, que ha permitido que no se hayan producido distorsiones ni diferencias profundas entre las hipotéticas legislaciones del trabajo que hubieran podido surgir en las diferentes comunidades autónomas, que habrían generado, sin lugar a dudas, situaciones claramente distintas y probablemente discriminatorias entre los ciudadanos por el hecho de residir o prestar servicios en unas u otras en el marco de la actividad laboral, pilar fundamental de sustento tanto de los propios ciudadanos como del Estado.

A pesar de ello, el Tribunal Constitucional se ha visto obligado a desempeñar un papel importantísimo «mediante la delimitación y precisión de los respectivos ámbitos competenciales del Estado y las Comunidades Autónomas y de las técnicas de ordenación de las relaciones entre ambos y la pluralidad de ordenamientos consecuencia propia de nuestro Estado compuesto»²².

III. LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Constitución se erige como norma fundamental del Estado español desde la cual cobra sentido el contenido concreto y material de las fuentes del sistema, como norma *normarum*, fuente de fuentes y principio indeclinable para la articulación del resto. De tal forma, «un estudio de las normas o fuentes directas

²² Casas Baamonde (2007: 31).

de Derecho interno, que el Trabajo comparte con los demás sectores del ordenamiento jurídico, debe forzosamente comenzar en su ápice por la Constitución»²³.

La Constitución «se incorpora a un ordenamiento jurídico del que se nutre y sin cuya contemplación resultaría ininteligible. Al tiempo, y desde la óptica considerada, la Ley fundamental presenta una clara polivalencia, pues determina cuáles son las fuentes del Derecho en sentido propio, cuáles las fuentes en sentido traslativo y cuáles los procedimientos de que en cada caso ha de servirse quien tiene el poder de normar para actuarlo»²⁴.

El ordenamiento laboral, desde la recuperación de la democracia y la promulgación de la Constitución española evidentemente siempre ha tenido como referente el marco constitucional. En este sentido, el derecho del trabajo no es un sistema de regulación social autosuficiente a pesar de «la gran cantidad de normas vigentes en materia laboral, la utilización de fuentes y principios propios... y la realidad incuestionable de que nuestro ordenamiento durante mucho tiempo se ajustaba y superaba a los mínimos establecidos en las normas supranacionales, ha hecho que quedasen relativamente relegadas las reglas comunes a todo el derecho privado y las reglas derivadas de los Tratados Internacionales». No obstante, estas cuestiones, la evidencia de que no se está ante un «ordenamiento autosuficiente» resulta evidente y cabe apreciarla, entre otros factores, en «la influencia de la aplicación de la Constitución en muchas cuestiones concretas, que incluso ha motivado reformas legales»²⁵.

Reconocer la supremacía de la Constitución española no equivale, sin embargo, a afirmar su carácter inmediatamente preceptivo, ni su aplicabilidad directa como código jurídico por encima y al margen de las demás normas jurídicas²⁶. En materia laboral la Constitución «se aplica generalmente a través de y no en vez de la normativa infraconstitucional, y ello sin perjuicio de que la supremacía de la Constitución implique la invalidez de la norma infraconstitucional que la contradiga»²⁷, no en vano actúa y es derecho, propia y directa fuente

²³ Alonso Olea y Casas Baamonde (2008: 751).

²⁴ Sempere Navarro (1983: 76).

²⁵ «Bastando aludir al respecto a la existencia del despido nulo, inicialmente denominado radical, por vulneración de derechos fundamentales. Otras muchas cuestiones pueden citarse como ejemplos de impacto directo de la Constitución en el ordenamiento laboral: igualdad, garantía de indemnidad, negociación extraestatutaria, determinadas cuestiones procesales —que durante muchos años fueron un asunto estrella en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, sobre todo para eliminar interpretaciones excesivamente rígidas y formalistas—, etc.», Alfonso Mellado (2015: 3-4).

²⁶ García de Enterría (1981: 67 y ss.).

²⁷ Díez-Picazo Gullón (1985: 19 y ss.), para quien la Constitución sólo podría tener aplicación directa sin intermediación legislativa en materia de derechos fundamentales.

jurídica, continente de nociones jurídicas y regulación sustantiva de conocimiento previo imprescindible antes de descender al resto de la legislación laboral²⁸.

La Constitución es así simultáneamente «fuente del Derecho y norma que regula las fuentes del Derecho, la producción jurídica»²⁹, convirtiéndose en la clave de la construcción unitaria tanto del sistema jurídico como del sistema social³⁰ y operando no solo como fuente de fuentes, sino como fuente reguladora suprema que prevalece sobre cualquier otra norma, pues con sus principios y derechos se sitúa como el centro e inicio de la unidad de nuestro sistema jurídico. Los principios generales del ordenamiento «no se deducen ya solo de los Códigos como individualización de los valores inspiradores de los mismos, sino también, y sobre todo, de la Constitución, dada la necesaria prevalencia de aquella sobre el resto de las fuentes del derecho incluidos los principios generales del Derecho “infra-constitucionales”»³¹.

Aun cuando resulta cierto que la Constitución, en tanto norma suprema, afecta a todas las ramas del ordenamiento, su incidencia real resultará desigual en atención a la dependencia que los diversos sectores del derecho muestran respecto al núcleo constitucional. Así, mientras en aquellos que centran su objeto en la estructura y funcionamiento de los poderes públicos su papel no es únicamente el de articular el conjunto normativo, sino que resulta «instrumento de regulación de aspectos o cuestiones particulares»; en otros adscritos a las relaciones entre particulares, se limita a establecer los principios generales que deben servir a la normativa de desarrollo³².

Si todo el ordenamiento ha de responder a los principios fundamentales de la Constitución, no es posible aceptar una interpretación de la normativa infraconstitucional que devalúe la fuerza y la efectividad de los derechos, principios y valores constitucionales en los cuales hunde sus cimientos el Estado social y democrático de derecho³³.

En el derecho del trabajo, en concreto, la influencia de la Constitución sobre la normativa infraconstitucional es fácil de constatar en la evidente *constitucionalización* de muchas instituciones laborales, al punto de permitir hablar de una «Constitución social» para hacer referencia a la situación del ciudadano como trabajador y como destinatario de la protección social³⁴.

²⁸ Alonso Olea (1990b: 16).

²⁹ Pérez Royo (1984: 27). En el mismo sentido, Nieto García (1983: 154).

³⁰ Pérez Luño (1984a: 154).

³¹ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1996b).

³² Martín Valverde (1988: 57).

³³ Alonso García (1984); Pérez Luño (1984b).

³⁴ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1996b).

El modelo de convivencia que se diseña en la Constitución española «se impregna de un importante sentido social, que está presente tanto en los valores superiores en los que la Ley Fundamental ancla todo el ordenamiento jurídico como en el reconocimiento de unos derechos sociales (y, más concretamente, laborales) básicos y de unos principios inspiradores de la política social y económica»³⁵.

Sobre tales premisas, y dado el componente mixto, público-privado, del ordenamiento laboral, su diseño constitucional debe ser reconducido a un *tertium genus* que le impone «ordenar la economía y el trabajo de forma que se garantice un mínimo de medios de vida a los ciudadanos, y que compense la posición débil de determinadas clases o grupos en la estructura de la sociedad», y es que «no puede privarse al trabajador sin razón suficiente de conquistas sociales ya conseguidas... [debiendo entenderse] que legitima medios de defensa de los intereses de grupos y estratos de población socialmente dependientes»³⁶.

De tal forma, la ordenación de las instituciones más relevantes del sistema político-social y de las bases del sistema económico condicionará notablemente la labor. La Constitución asume la tarea de ordenar la regulación sustantiva de sus instituciones básicas, aun cuando, eso sí, no llega a terminarla, habida cuenta de que comparte tal misión con la legislación.

Ahora bien, también la fricción entre la Constitución y las normas laborales se ha manifestado desde un principio, habiendo tenido el intérprete constitucional distintas ocasiones para corregir al legislador en cuestiones laborales trascendentes, pudiendo señalar que en ocasiones «se ha llegado a una situación en la que pareciera que el legislador ordinario quisiera huir del marco constitucional —como si le encorsetase demasiado—, o al menos forzar la interpretación constitucional hasta límites que son altamente cuestionables»³⁷.

Sin perder nunca de vista las denominadas «bases institucionales del Estado»³⁸ que, de un lado, aluden directamente a principios estructurales fundamentales del ordenamiento laboral, tales como el reconocimiento de los sindicatos y de las asociaciones empresariales, como «piezas económicas y

³⁵ Montoya Melgar (2004:10).

³⁶ SSTCo 11/1981, de 8 abril; 19 y 81/1982, de 5 mayo y 21 diciembre.

³⁷ Lo que implicaría «analizar esencialmente unas cuestiones, concretamente las siguientes: 1) La CE como límite al legislador ordinario. 2) La aplicación directa que deben hacer los órganos judiciales de la CE; y 3) La eficacia aplicativa de los derechos y deberes de los ciudadanos y de los principios rectores de la política social y económica», Alfonso Mellado (2015:6).

³⁸ Vida Soria (1980: 250).

sociales indispensables de relevancia constitucional»³⁹ o la proclamación del deber de los poderes públicos de respeto y promoción de la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en los cuales aparece integrado y de remoción de los obstáculos a ello opuestos⁴⁰; y de otro, impregnan la perspectiva jurídica laboral en su esencia, reconociendo el principio autonómico como principio organizativo esencial (arts. 1.1 y 1.2) y, sobre todo, proporcionando un componente esencial a la perspectiva social a través de la proclamación como valores superiores constitucionales de la libertad, justicia, igualdad y pluralismo político. Nuevo argumento del aludido carácter «compensador» del ordenamiento laboral, pues parte de una «desigualdad originaria» en la relación de cooperación social de salario por fruto del trabajo —con las características estructurales derivadas de ajenidad y dependencia— que busca «compensación adecuada en el reconocimiento de derechos individuales y colectivos en favor de los trabajadores»⁴¹.

Así, procurando sistematizar la doble funcionalidad apuntada, una valoración de la parte orgánica de la Constitución podría ser reconducida a los siguientes rasgos fundamentales⁴²:

- a) Ruptura de una larga tradición reductiva, o directamente supresiva, de la autonomía colectiva⁴³, garantizando u ordenando a la ley, de un lado, que salvaguarde el derecho a la negociación colectiva laboral entre empresarios y representantes de los trabajadores (art. 37.1 CE); de otro, reconociendo la fuerza vinculante de los convenios. De tal forma, la Constitución atribuye directamente a los sujetos colectivos la capacidad para elaborar normas propias; eso sí, introduciendo el contrapeso adecuado a través de la intervención pública, la cual, en todo caso, habrá de respetar un espacio mínimo y suficiente para permitir a aquéllos actuar su derecho.
- b) Atribución de una competencia legislativa exclusiva al Estado sobre la materia laboral (art. 149.1.7 CE), sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas⁴⁴, convirtiendo a «la materia laboral en constitucionalmente inaccesible al poder legislativo de las

³⁹ STCo 197/1990, de 29 noviembre.

⁴⁰ Ausente del aludido «carácter compensador e igualador en orden a la corrección [...] de las desigualdades fundamentales» que el Derecho del Trabajo asume, STCo 3/1983, de 25 enero.

⁴¹ Del Rey Guanter (1988).

⁴² Martín Valverde (1988: 59-61) y Molero Manglano (1987: 65-66).

⁴³ Montoya Melgar (1989: 270 y ss.).

⁴⁴ Manrique López (1984: 85 y ss.).

Comunidades Autónomas»⁴⁵. Esta exclusiva función reconocida constitucionalmente viene a demostrar la importancia que el constituyente ha otorgado a los derechos fundamentales, directamente laborales o comunes a los trabajadores como ciudadanos, y es que

los derechos fundamentales no solo han de servir de base al sistema político, sino también a la estructuración y contenido de las instituciones jurídico-privadas, que ahora han de ser modeladas y condicionadas por la Constitución para asegurar que el desarrollo en plenitud de una sociedad democrática no encuentre una barrera infranqueable en el ámbito del contrato ni de la empresa. A consecuencia de su positivación al máximo nivel normativo (lo que se ha llamado su «irresistible supremacía») se interiorizan en todos los sectores del ordenamiento. Ahora el término «fundamental» adquiere la dimensión que le corresponde: es cabecera del ordenamiento jurídico y además componente esencial en la teoría de la justicia, al suministrar los necesarios valores axiológicos. Porque, a la postre, los derechos fundamentales no son una pura creación de las Constituciones, estas, al consagrarlos, se colocan conscientemente en una determinada civilidad, punto de especificación y confluencia de valores. El fundamento último de los derechos fundamentales es la dignidad de la persona y la libertad como valor instrumental indispensable para asegurar el logro de aquella⁴⁶.

- c) Consolidación y reforzamiento de las fuentes de origen internacional, circunstancia apreciable de forma directa, a partir de su plena incorporación al ordenamiento interno (*ex* art. 96.1 CE), o indirecta, al servir como módulo para el propio diseño y rigor de los derechos constitucionales, reflejo claro de otros contenidos en tratados y convenios ratificados por España y de su reconocimiento como criterio de interpretación (*ex* art. 10.2 CE)⁴⁷. No cabe, por tanto, una interpretación y aplicación de las normas laborales incongruente o contraria a lo que se derive de los conjuntos en los que se insertan, aun cuando esta conclusión, «tiene poca dimensión aplicativa cuando el ordenamiento laboral cuenta con una regulación completa y mejor —en el

⁴⁵ Casas Baamonde (1985: 1013 y ss., 1988: 108-110). Al respecto, también García Fernández (1992: 7-8); Ballester Pastor (1989: 185-202).

⁴⁶ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1996a).

⁴⁷ Sobre la cuestión, Rodríguez-Zapata (1976).

sentido de favorabilidad para el trabajador— que la que podría derivarse de los conjuntos en los que se integra como una parte de ellos —específicamente el constitucional y el supranacional—»⁴⁸.

- d) Atribución a la norma aprobada por ley⁴⁹ de una presunción en favor de la importancia de su contenido, hasta el punto de poder considerarla como «la norma principal del ordenamiento jurídico de un país»⁵⁰. Tal circunstancia se traduce no solo en la ausencia de reserva en favor de reglamento o del fruto de la autonomía colectiva y, por tanto, de su jerarquía superior, sino también en la eliminación del papel relevante que la normativa de inferior carácter disfrutó en anteriores tiempos⁵¹.
- e) Previsión de «un amplio programa sobre los distintos aspectos del Derecho Individual y del Derecho Colectivo del Trabajo: sindicatos, huelgas y conflictos colectivos, derechos y deberes de los trabajadores en las organizaciones de trabajo, convenios colectivos», básicamente satisfecho «salvo en los supuestos —auténticamente relevantes— relativos tanto a la huelga como a los conflictos colectivos», en una función «de culminar la mutación de un sistema normativo de corporativismo estatal y de autoritarismo patronal en otro sistema en el que, sin perjuicio de la libertad de iniciativa económica, se han abierto espacios a la autonomía colectiva y a la autotutela de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo»⁵².

La Constitución, en definitiva, constituye en España el origen de múltiples reformas legislativas y normativas de importancia fundamental, exigidas o aconsejadas unas por la transformación de las bases sobre las cuales se eleva el derecho del trabajo y de la seguridad social, determinadas otras por la coyuntura de crisis o bonanza económica vivida entonces o posteriormente, sin olvidar, por supuesto, la influencia decisiva de la descentralización del poder político culminado con el proceso de transferencia de competencias a las comunidades autónomas, acomodando parcialmente las relaciones laborales a las diferentes circunstancias territoriales, y la incorporación de España a las Comunidades Europeas.

⁴⁸ Alfonso Mellado (2015: 4).

⁴⁹ Al respecto, Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1992: 430).

⁵⁰ Gallego Anabitarte (1971: 19).

⁵¹ Sobre la materia Molero Manglano (1987: 65-66).

⁵² Martín Valverde (1988: 60-61). Respecto a tales carencias, Montalvo Correa (1990: 311 y ss.).

IV. LOS DERECHOS LABORALES ESPECÍFICOS Y LOS DERECHOS GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

Partiendo de lo ya señalado anteriormente, procederá distinguir aquellos derechos fundamentales derivados de las relaciones de trabajo acogidos por la Constitución de aquellos de carácter general que, sin ser exclusivamente laborales y en la medida en que aparecen ejercidos por los sujetos de las relaciones laborales en tal ámbito, adquieren un «contenido o dimensión laborales sobrevenido», convirtiéndose, de tal forma, en «verdaderos derechos laborales» del «trabajador ciudadano»⁵³.

De tal forma, junto a los derechos constitucionales fundamentales de contenido específicamente laboral (libertad sindical y derecho de huelga), resulta obvio destacar cómo el trabajador ostenta la titularidad, en cuanto persona y ciudadano, de los restantes derechos fundamentales de alcance general, entendiendo por tales los incluidos en el art. 14 y en la sección 1.ª del capítulo II, título I de la Constitución.

Estos derechos despliegan su eficacia de manera inmediata sin necesidad de desarrollo legislativo, tanto en las relaciones jurídico-públicas como en las relaciones entre privados⁵⁴, habida cuenta de que «ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad», ni los trabajadores deben soportar «despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas»⁵⁵, pues la celebración de un contrato de trabajo no puede suponer la privación para el trabajador de sus derechos constitucionales como ciudadano⁵⁶.

El contenido laboral de la Constitución encuentra fundamento así en unos derechos sociales reconocidos a los trabajadores, pero también en la idea de que, en tanto la mayor parte de la población vive de su trabajo, los propios derechos fundamentales tradicionales han de ser asegurados también a los trabajadores como ciudadanos⁵⁷.

Algunos de estos derechos han sido explícitamente *laboralizados* por la norma de desarrollo (básicamente en los arts. 4, 17, 18 y 20.3 ET), recepción expresa bajo la cual probablemente se quiere recordar que la empresa y el contrato de trabajo no son *feudos* sustraídos a la efectividad de los derechos

⁵³ Siguiendo en este punto a Palomeque López (1991: 31). Al respecto, y entre muchas, SSTCo 88/1985, de 19 de julio; 14/1993, de 18 de enero; 6 y 54/1995, de 10 de enero y 24 de febrero, o 186/1996, de 25 de diciembre.

⁵⁴ Molina Navarrete (1991: 63 y ss.).

⁵⁵ STCo 88/1985, de 19 de junio.

⁵⁶ STCo 98/1985, de 29 de julio.

⁵⁷ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1990: 13).

constitucionales fundamentales. Esta *laboralización* a nivel jurídico-positivo de ciertos derechos de la persona del trabajador, en particular de aquellos que con mayor frecuencia emergen en la relación de trabajo (como los derechos a la no discriminación, libertad ideológica o respeto a la dignidad e intimidad), pese a sus limitados términos, no es ni mucho menos insignificante, pues en el contexto social y económico actual «los poderes del empresario —la empresa en cuanto empresario privado— constituyen una real amenaza para la afirmación de los derechos del trabajador», y ello «no por considerar tales poderes como intrínseca y ontológicamente insidiosos o perversos sino, más sencillamente, por el hecho cierto de que la lógica empresarial (sus principios y valores) actúa *naturaliter* como freno a la expresión de aquellos derechos, comprometiendo así su desarrollo»⁵⁸.

El reconocimiento constitucional de este nutrido repertorio de derechos en materia laboral constituye la base de la afirmación que señala la intensa constitucionalización del derecho del trabajo, superior a la conocida por otras ramas del derecho privado⁵⁹, pudiendo clasificarse estos derechos fundamentales laborales en sentido estricto en dos grandes grupos.

En primer lugar, aquellos individuales de los trabajadores, que vienen a expresar «condiciones mínimas de trabajo», entre los cuales cabe aludir a los enumerados en el art. 35.1 (derecho y deber de trabajar, libre elección de profesión u oficio, promoción a través del trabajo y salario suficiente y par entre el hombre y la mujer) y el contemplado en el art. 25.2, relativo al derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios de la Seguridad Social de penados que trabajen en cumplimiento de su condena, destacando que su distinta ubicación en el texto constitucional del derecho al trabajo de los penados y la consiguiente atribución de un reforzado cuadro de garantías (art. 53.2 CE), frente al diseñado por el art. 53.1 para el art. 35.1, no es fruto de la casualidad, o de un error del legislador constituyente, sino que responde a razonables motivos⁶⁰.

El derecho al trabajo se revela como un derecho que no necesita desarrollo legal para poder ser objeto de tutela y que puede invocarse y exigirse ante los tribunales, conectándose estrechamente «con otros derechos y valores de especial relevancia para nuestra Constitución, que ya en su pórtico configura a España como un Estado social y democrático de Derecho». Además, la enunciación del precepto resulta clara y contundente, en tanto no se ha recurrido

⁵⁸ Dal-Re (1990: 8-9).

⁵⁹ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1990: 428).

⁶⁰ Sastre Ibarreche (1996: 137-138); Ortuvay (1987: 157-158); Palomeque López (1990: 308).

a fórmulas imprecisas o más ambiguas, no se ha matizado ni condicionado en forma alguna el reconocimiento que se hace del derecho al trabajo. Tampoco, como podía haberlo hecho, se ha limitado el legislador constituyente a regular el trabajo como una opción personal del individuo que excluya los trabajos forzados o la esclavitud y que asegure una libertad de profesión frente a experiencias históricas pasadas como las de los gremios. Al otorgar al trabajo la categoría de derecho, la Constitución implica directamente a los poderes públicos en su consecución y desarrollo, por lo que el trabajo deja de ser una cuestión meramente privada y obliga al Estado a desplegar una labor de promoción y de garantía del mismo⁶¹.

En segundo término, los colectivos, a ejercitar en las relaciones sindicales, comprensivos tanto de aquellos relativos a la libertad sindical (art. 28.1 en relación con el 7) como a los referentes a la negociación colectiva (art. 37.1) y a los conflictos (huelga [art. 28.2] y adopción de medidas de conflicto colectivo [art. 37.2]).

En esta línea, el Estatuto de los Trabajadores fue la ley inaugural del ordenamiento laboral democrático, la cual

se ha comportado como el instrumento normativo más relevante del cambio político y del consenso político y sindical. Frente a su inicialmente controvertida demarcación material y las pretensiones de dotarle de un contenido esencialista limitado a reconocer los derechos fundamentales de los trabajadores en las empresas, y en concreto los derechos de libertad sindical y huelga, que habían de ser el foco del ordenamiento laboral democrático, el Estatuto se ha convertido en la ley central de ese ordenamiento, a la que las demás normas complementan y con la que se relacionan como pieza básica de su configuración institucional. Profusamente reformado, el Estatuto refundido vigente presenta una regulación más extensa y compleja de muchos de sus contenidos, obediente a cambios políticos y, señaladamente, a políticas económicas, sin olvidar la presencia en su cuerpo normativo de una cuota significativa de conservación del Estatuto inicial⁶².

Por su parte, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional «refleja nítidamente el inequívoco compromiso asumido en defensa [de los derechos fundamentales], cuya garantía ocupa una posición primordial en el sistema europeo de justicia constitucional»⁶³. Así, «la versión laboral de los derechos

⁶¹ López Álvarez (2012:45-46).

⁶² Casas Baamonde (2020: 9).

⁶³ Casas Baamonde (2007: 32).

fundamentales»⁶⁴, en general, puede ser reconducida, en atención a su modalización interpretativa por el Tribunal Constitucional, a las siguientes manifestaciones:

- Derecho de igualdad y no discriminación⁶⁵, *ex* arts. 14 y 35.1 CE y 4.2 c), 17 y 28 ET, íntimamente vinculado a las libertades religiosa (art. 16.1 CE) e ideológica (arts. 16.1 y 2 CE). En este ámbito, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional «ha resultado de gran valor para extender la eficacia del principio de igualdad y la prohibición de discriminación por sexo, en los términos del art. 14 de la Constitución, al ámbito de las relaciones de trabajo»⁶⁶, y es que el art. 14 CE tiene una finalidad de parificación frente a situaciones de inferioridad o desventaja estructural en determinados colectivos⁶⁷.
- Derecho al honor, a la intimidad personal⁶⁸ y a la propia imagen⁶⁹ y, en el marco de las relaciones laborales, «al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual» (art. 4.2 e) en relación con los arts. 18 y 20.3 ET.
- Libertad de expresión⁷⁰, *ex* art. 20.1 a) CE.

⁶⁴ Alonso Olea (1990b: 26-32).

⁶⁵ Entre muchos, y por todos, Pérez del Río (1984); Álvarez Alcolea (1985: 673 y ss.); Ortiz Lallana (1988: 292 y ss. y 317 y ss.); Borrajo Dacruz (1983: 33 y ss.); Fernández López (1992: 95 y ss.); Montoya Melgar (1995: 14-28); Martínez Rocamora (1996: 613 y ss.).

⁶⁶ Carrasco Durán (2013: 9).

⁶⁷ SSTCo 136/1987, 22 de julio; 240/1999, 20 de diciembre; 253/2004, 22 de diciembre; 49/2005, 14 de marzo; 50/2005, 14 de marzo, o 61/2013, 14 de marzo, entre otras.

⁶⁸ STCo 114/1984, de 29 de noviembre o, en el mismo sentido, SSTCo 107/1987, de 25 de junio, o 142/1993, de 22 de abril. En la doctrina científica, por todos, De Vicente Pachés (1988).

⁶⁹ STCo 170/1987, de 30 de octubre. En el mismo sentido, SSTCo 99 y 272/1994, de 11 de abril y de 17 de octubre. Alonso Olea (1987: 121 y ss.).

⁷⁰ Entre un amplísimo elenco, SSTCo 2/1982, de 29 de enero; 120/1983, de 15 de diciembre; 88/1985, de 19 de julio; 6/1988, de 21 de enero; 129/1989, de 17 de julio; 106, 186, 223/1992, de 12 de junio, 25 noviembre y 14 de diciembre; 99/1994, de 11 de abril; 6/1995, de 10 de enero; 204/1997, de 25 noviembre; 11 y 197/1998, de 13 de enero y 3 de octubre; 6/2000, de 17 de enero; 49/2001, de 26 de febrero; 204/2001, de 15 de octubre, o 20/2002, de 28 de enero. En la doctrina, por todos, Rojas Rivero (1991).

- Derecho de reunión⁷¹, en el art. 21 CE.
- Derecho a la tutela judicial efectiva⁷², recogido en el art. 24 CE y recibido, con carácter general, en su momento en la Ley de Procedimiento Laboral y actualmente en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social⁷³.
- Derechos derivados de los principios de legalidad (art. 9.3 CE) y tipicidad (art. 25.1 CE), acogidos específicamente en el orden laboral no solo en su norma primera (significativamente, arts. 58 y 93 a 97 ET), sino también en la LISOS y en la LPRL (arts. 45-50).
- Derecho de educación, el cual, como señala el Tribunal Constitucional, no puede ser impuesto al empresario de forma incondicionada, por cuanto «sería tanto como desplazar sobre el empleador la carga profesional del derecho a la educación, que solo sobre los poderes públicos pesa, y hacer responsable a aquel del deber positivo de garantizar la efectividad del derecho fundamental que solo a estos corresponde»⁷⁴.

En cualquier caso, todo lo aquí ahora expuesto no puede hacer olvidar cómo los poderes del empresario, con fundamento constitucional en el principio de libertad de empresa consagrado por el art. 38 CE, quedan sometidos, en un modelo pluralista y democrático de relaciones laborales como el español, a límites y contrapesos que aquel no puede desconocer en el uso de sus facultades directivas⁷⁵, de entre los cuales la primacía indiscutible corresponde a los derechos fundamentales⁷⁶.

La celebración de un contrato de trabajo en modo alguno puede conllevar «la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la

⁷¹ Al respecto, SSTCo 18/1981, de 8 de junio; 91/1993, de 7 de noviembre, o 66/1995, de 8 de mayo.

⁷² Sobre la evolución de la jurisdicción social constitucional en España en sus distintos ámbitos de actuación, Lasaosa Irigoyen (2008: 105 y ss.).

⁷³ Sobre el ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, SSTCo 7, 14 y 66/1993, de 18 de enero, 14 de febrero y 21 de julio. o 54/1995, de 24 de febrero. En la doctrina, sobre la cuestión, Galiana Moreno (1994: 690 y ss. y 716 y ss., respectivamente). Sobre el derecho a la tutela judicial efectiva y el papel tutelar del juez frente a presuntos comportamientos empresariales discriminatorios, STCo 41/1999, de 22 de marzo.

⁷⁴ STCo 129/1989, de 19 de julio. Alonso Olea (1990a: 398 y ss.).

⁷⁵ Fernández-Costales Muñiz (2005; 31-67).

⁷⁶ Entre otros, Baylos Grau (1980: 309 y ss.); Rivero Lamas (1986: 90 y ss.); Valdés Dal-Re (1990: 12); Fernández Domínguez y Rodríguez Escanciano (1997: 80 y ss.).

Constitución le reconoce como ciudadano»⁷⁷, aun cuando, inevitablemente, el trabajador deba perder, «por mor de la técnica, un poco de su intimidad laboral»⁷⁸. En este sentido, cabe destacar, tal y como algún autor ha señalado, que la empresa no es «un minúsculo ordenamiento autoconcluso»⁷⁹, una zona franca y segregada de la sociedad civil en la cual el empresario ejerce una «autoridad legitimada, indiscutible e indiscutida» con arreglo a los patrones propios de las estructuras sociales unitarias⁸⁰.

Parece evidente, por ende, que los derechos fundamentales de cualquier persona acompañan al trabajador durante toda la relación laboral, como un límite ínsito a los poderes del empresario. El propio Tribunal Constitucional ha rechazado, sin paliativos, la visión comunitaria de la empresa, pues «no cabe defender la existencia de un genérico deber de lealtad con su significado omnicompreensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, contradicho por la propia existencia del conflicto, cuya legitimidad general ampara el texto constitucional»⁸¹, y es que las manifestaciones «de feudalismo industrial repugnan al Estado Social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza [...]. [Lo anterior] no exime de la necesidad de un comportamiento mutuo ajustado a las exigencias de buena fe [...], que matiza el cumplimiento de las respectivas obligaciones, y cuya vulneración convierte en ilícito o abusivo el ejercicio de los derechos»⁸².

No puede sorprender, tampoco, que la doctrina constitucional elaborada en torno a la incidencia de la Constitución y de los derechos en ella reconocidos sobre el contrato de trabajo pase por reconocer que la relación laboral puede comportar matizaciones o restricciones de los derechos constitucionales del trabajador como ciudadano, derivadas de la peculiar naturaleza del negocio jurídico y del ámbito empresarial en el cual han sido y son ejercidos tales derechos, aun cuando no limitaciones o privaciones injustificadas⁸³.

Por tanto, los derechos constitucionales condicionan la dinámica y contenido del contrato de trabajo, vetando decisiones empresariales cuando

⁷⁷ STCo 88/1985, de 19 de junio. En idéntico sentido, SSTCo 104/1987, de 17 de junio; 6/1988, de 21 de enero; 99/19994, de 11 de abril, o 90/1997, de 6 de mayo.

⁷⁸ Zanelli (1993: 21).

⁷⁹ Romagnoli (1975-1976: 194).

⁸⁰ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1977: 15; 1984: 52).

⁸¹ STCo 120/1983, de 15 de diciembre

⁸² STCo 88/1985, de 14 de agosto.

⁸³ Sobre la jurisprudencia constitucional en materia de contrato de trabajo, ampliamente, Sempere Navarro (1990: 127 y ss.). Al respecto, SSTCo 99/1994, de 11 de abril y 204/1997, de 25 de noviembre.

vulneren su efectividad; al propio tiempo, sin embargo, los derechos fundamentales del trabajador aparecen afectados por la existencia del vínculo laboral y por el principio constitucionalmente reconocido de libertad de empresa, el cual matiza o condiciona en ocasiones su ejercicio de forma tal «que las manifestaciones que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de dicha relación»⁸⁴, pues en el sistema constitucional español no existen derechos absolutos o ilimitados, todo derecho constitucional tiene sus límites, «que derivan [...] no solo de su posible conexión con otros derechos constitucionales, sino también con otros bienes constitucionalmente protegidos»⁸⁵.

La colisión del interés empresarial con los derechos subjetivos de libertad (ideológica o de expresión), y más ampliamente con la intimidad del trabajador, adquiere especial relevancia en las empresas «ideológicas» o de «tendencia» (arts. 6, 7, 16, 20.1, 22 y 27.6 CE), convertidas en fiel reflejo de la estructura pluralista de la sociedad y, desde la perspectiva del empresario, instrumento también para el ejercicio de derechos constitucionalmente garantizados. Si la celebración de un contrato de trabajo no implica para el trabajador la privación de los derechos que la Constitución le atribuye como ciudadano, y al empresario le está prohibida la adopción de cualquier medida discriminatoria por razón de «ideas religiosas o políticas» o de la «opinión» del trabajador (art. 17.1 ET), la cuestión deriva hacia aspectos jurídicos caracterizados por una concurrencia de derechos fundamentales: las opiniones y/o la conducta privada del trabajador pueden colisionar con el ideario de la organización productiva, en cuyo caso cabe aceptar que quienes desarrollan determinadas tareas conectadas con la ideología propugnada por el centro puedan ver limitados sus derechos de libertad, sin perjudicar el interés empresarial y, por tanto, sin poder actuar lícitamente, cuando sus actos tengan transcendencia externa, en contradicción con la ideología de la empresa⁸⁶.

Por otra parte, el enunciado de los calificados como principios rectores de la política social y económica de contenido laboral viene a mostrar, de

⁸⁴ SSTCo 120/1983, de 15 de diciembre, 88/1985, de 19 de julio; 6/1988, de 21 de enero; 126/1990, de 5 de julio; 4/1996, de de 16 de enero; 204/1997, de de 25 de noviembre; 1/1998, de 12 de enero.

⁸⁵ STCo 11/1981, de 8 de abril.

⁸⁶ En relación con esta cuestión, Martín Valverde (1977: 75 y ss.); De la Quadra-Salcedo y Fernández del Castillo (1988: 61); Fernández López (1985: 62 y ss.); Blat Gimeno (1986); Moro Almaraz (1986: 47 y ss.); Baylos Grau (1980: 307 y ss.); Aparicio Tovar (1980: 290 y ss.; 1992: 77 y ss.); Goñi Sein (1988); Rojas Rivero (1991); Del Rey Guanter (1994, 1995); Baz Rodríguez (1994: 723 y ss.); Calvo Gallego (1995); Fernández Domínguez y Rodríguez Escanciano (1997: 184 y ss.).

nuevo, la importancia que el derecho del trabajo ocupa en la norma constitucional, habida cuenta de que «lejos de ser un mero catálogo de principios de no inmediata vinculación y de no inmediato cumplimiento hasta que no sea objeto de desarrollo por vía legal, es una norma jurídica, la norma suprema de nuestro ordenamiento y, en cuanto tal, tanto los ciudadanos como todos los poderes públicos [...] están sujetos a ella»⁸⁷.

Por tal razón, los principios rectores son vinculantes desde un doble punto de vista, tanto imperativo como limitador, ya que, de un lado, imponen la emanación de las disposiciones legislativas necesarias para alcanzar los fines perseguidos por el precepto constitucional de referencia; y, de otro, prohíben legislar en sentido contrario a sus propios términos, quedando expedita, en su caso, la vía del recurso de inconstitucionalidad del art. 161.1 a) CE⁸⁸.

Así, cabría señalar que «la constitucionalización histórica del derecho del trabajo ha dejado paso a una nueva fase de laboralización del Derecho Constitucional»⁸⁹, pudiendo hacer referencia a principios como el derecho a una política orientada al pleno empleo, a la seguridad e higiene en el trabajo y al descanso en el trabajo mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas (arts. 40.1 y 2); mantenimiento de un régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos y libertad en cuanto a la protección complementaria (art. 41); salvaguarda de los derechos económicos de los emigrantes y orientación de la política hacia su retorno (art. 42); derecho a la salud y organización por el Estado de las prestaciones y servicios al respecto (art. 43); derecho a la protección social de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos (art. 49), y derechos de protección a la vejez (art. 50).

Haciendo ahora referencia a las bases constitucionales del trabajo, las cuales «dirigirían a las grandes opciones o principios de organización de la vida social, cuyos elementos no son normas o disposiciones de Derecho propiamente dichas, pero sí están dotadas de una gran potencialidad de inspiración normativa»⁹⁰, y como perspectiva final, han sido apuntados tres grandes núcleos básicos del derecho del trabajo en la Constitución íntimamente vinculados entre sí.

En primer lugar, la economía de mercado —art. 38 CE—, en tanto supone reconocer a esta como esfera laboral que asigna recursos humanos a las

⁸⁷ SSTCo 16 y 80/1982, 28 de abril y 20 de diciembre, cuya línea ha sido seguida por una abundantísima jurisprudencia constitucional posterior.

⁸⁸ Palomeque López (1991: 97 y ss.).

⁸⁹ Alonso Olea y Casas Baamonde (2008: 762).

⁹⁰ Martín Valverde (1988: 68-69).

organizaciones productivas, y como procedimiento hábil para determinar precios y condiciones del trabajo que se realiza, pues

siendo como es el derecho del trabajo una criatura del modo de producción capitalista, es obvio que su existencia entre nosotros data de mucho antes de 1978. Pero igualmente evidente es que si la CE no hubiera consagrado el sistema capitalista como modelo económico, el derecho del trabajo no tendría cabida en ella. De ahí que, aunque pueda parecer paradójico, el primer precepto que hay que citar para analizar la presencia del derecho del trabajo en la CE no es otro que el art. 38, cuyo primer inciso “reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado”, condición necesaria —aunque, ciertamente, no suficiente— para la propia existencia del derecho del trabajo⁹¹.

En segundo término, el pluralismo social, a traducir en el ámbito laboral por el reconocimiento de la autonomía colectiva.

En fin, la idea de tutela o protección del trabajo en su doble aspecto de considerar el trabajo no solo como recurso productivo creador de riqueza, sino también como propio factor de desarrollo de la personalidad del individuo y de la consideración a los trabajadores como grupo necesitado de especiales medios de protección o defensa de intereses en compensación a su probable situación de desventaja.

V. EL PAPEL DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN LA CONSTRUCCIÓN DEL SISTEMA ESPAÑOL DE RELACIONES LABORALES

Ya se ha hecho a lo largo de este trabajo oportuna referencia a la jurisprudencia constitucional en diferentes momentos y, aun cuando jueces, magistrados y tribunales son, evidentemente, órganos del Estado, «el poder que ostentan o la función que ejercen no consiste en dictar mandos generales y abstractos, sino en solventar conflictos concretos aplicando la norma abstracta y general, declarar el derecho en un caso concreto, individualizando, precisando o concretando el mandato general y abstracto que la norma jurídica encierra»⁹².

El Tribunal Constitucional se erige en intérprete supremo de la Constitución española, papel que asumió desde su primera sentencia en la misión de

⁹¹ Alarcón Caracuel (1992: 11).

⁹² Guasp (1979: 41).

afirmación del principio de constitucionalidad, o lo que es lo mismo, de adecuación del ordenamiento jurídico en su totalidad y de la actuación de los poderes públicos a aquella, señalando cómo «para ello, el Tribunal Constitucional actúa como interprete supremo (art. 1 de la LOTC), de manera que su interpretación de los preceptos constitucionales, es decir, la definición de la norma, se impone a todos los poderes públicos. Corresponde, por ello, al Tribunal Constitucional, en el ámbito general de sus atribuciones, el afirmar el principio de constitucionalidad»⁹³.

La función de garantía de la Constitución y su supremacía normativa incondicionada resulta de vital importancia para asegurar «la convivencia ordenada y armoniosa de los diferentes componentes de toda la sociedad pluralista que se pretende verdaderamente democrática». En este sentido, el Tribunal Constitucional ocupa un espacio insustituible en nuestra estructura constitucional y «contribuye a dotar de seguridad, estabilidad y equilibrio a la vida jurídica y política española»⁹⁴.

La generalizada «mala calidad» de la legislación, y en general de las normas, la propia desorganización del sistema normativo, acentuada por la inflación de normas y el proceso de descodificación, exigen una respuesta necesariamente creativa o reconstructiva de los órganos judiciales, que han de crear orden en ese desorden, claridad en la confusión, simplicidad en la complejidad, certeza en la incertidumbre, ya que para el caso concreto sólo cabe una sola y única «solución» correcta [...]. La aparente colisión entre independencia judicial, libertad de criterio en la aplicación del Derecho y seguridad jurídica, se trata de salvar a través de la función monofiláctica que corresponde al Tribunal Supremo, garante de la seguridad jurídica al asumir la función unificadora de los criterios de interpretación y aplicación de las leyes, sentando su jurisprudencia «doctrina legal»⁹⁵.

Así, desde una perspectiva formal, las decisiones judiciales no son fuente de derecho⁹⁶, pues los órganos judiciales carecen de potestad normativa, no crean derecho, solo lo aplican, siendo su función la de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado (art. 117.3 CE)⁹⁷.

Al Tribunal Constitucional le corresponde «custodiar la permanente distinción entre la objetivación del poder constituyente y la actuación de los

⁹³ STCo 1/1981, 26 de enero.

⁹⁴ Casas Baamonde (2007: 27-28).

⁹⁵ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1996b).

⁹⁶ Calvo Vidal (1992).

⁹⁷ Rodríguez Escanciano (2002: 61).

poderos constituidos, los cuales nunca podrán rebasar los límites y las competencias establecidas por aquel»⁹⁸. Pero, en cualquier caso, «ni es legislador, ni juez de la oportunidad, de la corrección técnica o de la eficacia de la Ley»⁹⁹.

Pese a que no cabe dudar de lo anterior, tampoco resulta posible olvidar la dinámica del derecho, que aparece sujeto a una evolución constante, por lo que no resulta difícil colegir la continua aparición de desfases entre el sustrato sociológico y el entramado normativo, en tanto en cuanto habitualmente el derecho camina tras los pasos y necesidades de la sociedad, pues los hechos preceden al derecho. Sin embargo,

aún en los supuestos aparentemente claros los Tribunales al actuar su función de juzgar reproducen el proceso de creación del Derecho. Si el legislador interpreta lo que en un determinado momento se considera derecho en una cierta sociedad, los Jueces al aplicar la norma acomodándose a sus términos, lo que hacen es constatar que dicha interpretación sigue siendo adecuada: que la correlación inicial entre la norma, los hechos sociales y los valores es proyectable en su integridad al caso concreto¹⁰⁰.

Es más,

la jurisprudencia, que tiene la función de declarar el derecho mediante la aplicación de los criterios de la interpretación jurídica, puede ofrecer pistas sobre situaciones sociales y problemas de regularización en el ordenamiento laboral que el legislador debe tener muy en cuenta. Ciertamente, la fijación del sentido de los enunciados normativos constituye uno de los turnos del diálogo singular que mantienen la legislación y la jurisprudencia. Después de este turno en el que se pueden apreciar lagunas legales y en el que corresponde aclarar el alcance y significado de preceptos oscuros o ambiguos, el legislador podrá adoptar las decisiones legislativas que tenga por conveniente, acogiendo soluciones de la jurisprudencia que no figuraban expresamente formuladas en la ley o corrigiendo los enunciados normativos de la ley a la vista de las declaraciones jurisprudenciales sobre el significado de sus disposiciones¹⁰¹.

En cualquier caso, la eficacia de la jurisprudencia siempre se va a ver limitada si no es adecuadamente «acompañada de una acción legislativa eficaz»¹⁰².

⁹⁸ STCo 76/1983, 5 de agosto.

⁹⁹ Casas Baamonde (2007: 31).

¹⁰⁰ Galiana Moreno (1980a: 318).

¹⁰¹ Martín Valverde (1999: 378).

¹⁰² Carrasco Durán (2013: 9).

En definitiva, no se puede negar a la jurisprudencia una cierta «trascendencia normativa», en tanto cabe destacar cómo los órganos judiciales no se limitan a una aplicación automática de las normas, sino que, en cierta medida y hasta cierto punto, *recrean* las normas al interpretar su sentido en el caso concreto; de este modo, a lo largo de pronunciamientos reiterados en un mismo sentido sobre casos idénticos o similares, van decantando criterios hermenéuticos a partir de los cuales precisar el alcance y significado, a veces ambiguo, de la proposición jurídica; cánones, al final, que acaban siendo inseparables de la propia norma interpretada y luz para el denominado *derecho vivo del trabajo*, pues «la interpretación judicial aclara y fija el contenido de la ley, del reglamento y del convenio colectivo. Y por eso, guste o no reconocerlo, la interpretación desemboca en un acto de creación del Derecho»¹⁰³.

Así, es la jurisprudencia la que da continuidad o facilita la transición en momentos de ruptura normativa, pues son los jueces quienes «interpretan las normas y las adaptan a la mutable realidad social [...] son, por tanto, el puente que sirve de unión entre la ley y la realidad social»¹⁰⁴. En cualquier caso, y a pesar de todo lo anteriormente señalado, cabe otorgar en este sentido una valoración distinta a la doctrina del Tribunal Constitucional, «cuyas sentencias dictadas en cuestiones o recursos de inconstitucionalidad poseen inequívocos efectos normativos, desde el momento en el cual pueden producir efectos generales (art. 38.1 Ley 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional) o frente a todos (art. 164 CE), vinculando a la totalidad de los poderes del Estado, incluidos, naturalmente, el legislativo y el judicial»¹⁰⁵.

De tal forma, el Tribunal Constitucional ha desempeñado un papel fundamental en el diseño, configuración y consolidación del sistema de relaciones laborales surgido tras la promulgación de la Constitución de 1978 merced a la elaboración de un vastísimo *corpus* de doctrina que ha orientado decisivamente la acción de los poderes públicos (legislativo, ejecutivo y judicial), y también de los particulares en todos los ámbitos e instituciones de la disciplina¹⁰⁶, no en vano a través de las cuantiosas sentencias dictadas en materias atribuidas a la jurisdicción social, van siendo abordados problemas propios

¹⁰³ Borrajo Dacruz (1993: 567).

¹⁰⁴ Galiana Moreno (1980a: 313 y ss.).

¹⁰⁵ Rodríguez Escanciano (2002: 61-76); García de Enterría (1985); Vivero Serrano (2020: 79 y ss.).

¹⁰⁶ Recopilando sistemáticamente estos pronunciamientos o realizando estudios y comentarios al respecto, Martín Valverde (1983: 105 y ss.); Montoya Melgar *et al.* (1984); De la Villa Gil y Tudela Cambroner (1990); Durán López (1985, 1992); García Ninet y Vicente Palacio (1993); García Ninet (1996); en sus distintos volúmenes, Alonso Olea (1981-2002).

de otras muchas ramas jurídicas, señaladamente de derecho constitucional y derecho procesal; refiriéndose, además, gran parte de las sentencias constitucionales *sociales* de amparo a materias de seguridad social¹⁰⁷.

La actividad del Tribunal Constitucional en materia laboral y de seguridad social ha resultado extraordinaria, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, en virtud de una serie de factores estructurales, entre los cuales cabe destacar la apertura de la legitimación individual al recurso de amparo y, a partir de este, el amplio juego de los recursos de amparo *formales*, en los cuales el Tribunal Constitucional, más que órgano de la jurisdicción constitucional, actúa con una suerte de *supercasación*. Sea como fuere, el Alto Tribunal ha dedicado ampliamente su atención a la materia laboral, ámbito en el cual su intervención puede ser constatada en una pluralidad enorme de campos¹⁰⁸.

En este sentido, en materia laboral la jurisprudencia constitucional «se utiliza con tanta naturalidad como la doctrina de los Tribunales superiores o la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Lo realmente importante no es que un 30% de los asuntos resueltos por el TC posea impronta laboralista, sino que en la demanda más modesta, en la sentencia de cualquier Juzgado o en la resolución de un expediente administrativo nos encontramos razonamientos directamente basados en la Constitución de 1978»¹⁰⁹.

Su contribución, en definitiva, ha resultado decisiva en la formación del derecho del trabajo de los últimos años, habida cuenta de que

su doctrina ha servido de revulsivo en muchas perspectivas tradicionales del derecho del trabajo, tanto en el plano individual como en el colectivo, y ha desempeñado una labor de integración constitucional en las relaciones laborales (tanto para adaptar la normativa heredada al sistema constitucional como para dar indicaciones al legislador en el desarrollo *post* constitucional de la normativa laboral), de tal forma que muchas veces está próximo a un verdadero y propio legislador laboral¹¹⁰.

Bibliografía

Alarcón Caracuel, M. R. (1992). Estado social y derecho del trabajo. En *Constitución y derecho del trabajo: 1881-1991: análisis de diez años de jurisprudencia constitucional* (pp. 689-702). Madrid: Marcial Pons.

¹⁰⁷ Alonso Olea (1994: 11-16).

¹⁰⁸ Casas Baamonde (1990: 43).

¹⁰⁹ Sempere Navarro (2013: 2).

¹¹⁰ Monereo Pérez (1996: 199).

- Alarcón Caracuel, M. R. (1999). Veinte años de ordenamiento laboral y de la Seguridad Social conforme a la Constitución. En *Veinte años de ordenamiento constitucional. Homenaje a Estanislao de Aranzadi* (pp. 19-74). Pamplona: Aranzadi.
- Alfonso Mellado, C. L. (2015). Constitución, tratados internacionales y derecho del trabajo. *Lex Social*, 1, 1-88.
- Alonso García, E. (1984). *La interpretación de la Constitución*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Alonso Olea, M. (1987). Sobre la costumbre como fuente del Derecho. Sobre la apariencia física personal como derecho a la propia imagen y su limitación por contrato. En M. Alonso Olea. *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social. Tomo V*. Madrid: Civitas.
- Alonso Olea, M. (1990a). Derecho a la educación del trabajador en relación con su turno de trabajo; más varias cuestiones previas o incidentales como: el magistrado de trabajo protector de los derechos fundamentales o la calidad de texto irrevocable en amparo de los Convenios de la OIT. En M. Alonso Olea. *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social. Tomo VIII*. Madrid: Civitas.
- Alonso Olea, M. (1990b). *Las fuentes de derecho del trabajo, en especial del derecho del trabajo según la Constitución*. Madrid: Civitas.
- Alonso Olea, M. (1994). *Lo que da de sí una sentencia*. En *Homenaje al profesor Juan García Abellán* (pp. 11-16). Murcia: Universidad de Murcia.
- Alonso Olea, M. (1981-2002). *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social. Tomo XX*. Madrid: Civitas.
- Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E. (2008). *Derecho del trabajo*. Madrid: Civitas.
- Álvarez Alcolea, M. (1985). La discriminación por razones ideológicas o políticas. En *II Jornadas Hispano-luso-brasileñas de Derecho del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Aparicio Tovar, J. (1980). Relación de trabajo y libertad de pensamiento en empresas ideológicas. En *Lecciones de derecho del trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso y Calvo* (pp. 269-306). Madrid: Universidad Complutense.
- Aparicio Tovar, J. (1992). Empresas ideológicas y derechos fundamentales del trabajador. En J. Aparicio Tovar y A. Baylos Grau (coords.). *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid: Trotta.
- Ballester Pastor, A. (1989). Competencias de las Comunidades Autónomas en materia laboral: actos ejecutivos de carácter normativo. *Revista de Treball*, 9, 51-70.
- Baylos Grau, A. (1980). En torno al Estatuto de los Trabajadores: la prohibición de inquirir sobre la ideología, creencia y vida privada del trabajador. En *Lecciones de derecho del trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso y Calvo* (pp. 307-336). Madrid: Universidad Complutense.
- Baz Rodríguez, J. (1994). La cláusula de conciencia de los profesionales de los medios de comunicación del art. 20.1,d) CE: un supuesto de ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador en la empresa (I y II). *Actualidad Laboral*, 3, 743-750.
- Blat Gimeno, F. (1986). *Relaciones laborales en empresas ideológicas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Borrajó Dacruz, E. (1983). La no discriminación por razón de sexo y sus efectos y garantías en el Derecho español del Trabajo. *Documentación Laboral*, 7, 31-50.
- Borrajó Dacruz, E. (1993). Poder normativo y poder judicial en la elaboración del nuevo derecho del trabajo. En *III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Calvo Gallego, F. J. (1995). *Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Calvo Vidal, F. M. (1992). *La jurisprudencia ¿fuente del derecho?* Valladolid: Lex Nova.
- Carrasco Durán, M. (2013). La jurisprudencia constitucional sobre discriminación por embarazo en el ámbito de las relaciones laborales. *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 875, 9.
- Casas Baamonde, M. E. (1985). Las competencias laborales de las Comunidades Autónomas en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía y su interpretación por el Tribunal Constitucional. *Relaciones Laborales*, 6, 427-434.
- Casas Baamonde, M. E. (1988). Las competencias de las Comunidades Autónomas en las materias laboral, de empleo y emigración: análisis del Estatuto de Autonomía de Galicia. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 23, 99-137.
- Casas Baamonde, M. E. (1990). Jurisprudencia constitucional y representatividad sindical. *Temas Laborales*, 19-20, 41-79.
- Casas Baamonde, M. E. (2007). El Tribunal Constitucional en la actualidad. *Anales de la Academia Matritense del Notariado*, 48, 25-44.
- Casas Baamonde, M. E. (2020). La significación principal del Estatuto de los Trabajadores en el ordenamiento laboral constitucional. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 63, 9-27.
- Cavas Martínez, F. y Sánchez Trigueros, C. (2005). La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de trabajo, empleo y protección social: una sinopsis. *Anales de Derecho de la Universidad de Murcia*, 23, 103-128.
- De la Quadra-Salcedo y Fernández del Castillo, T. y (1988). La cláusula de conciencia: un Godot constitucional (I). *Revista Española de Derecho Constitucional*, 22, 53-90.
- De la Villa Gil, L. E. (1983). *Panorama de las relaciones laborales en España*. Madrid: Tecnos.
- De la Villa Gil, L. E. y Tudela Cambroner, G. (1990). *Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales (selección de sentencias)*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- De Vicente Pachés, F. (1988). *El derecho del trabajador al respeto de su intimidad*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Del Rey Guanter, S. (1988). La aplicación de los valores superiores de la Constitución española en el derecho del trabajo. *Relaciones Laborales*, 6, 1-24.
- Del Rey Guanter, S. (1994). *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: un análisis jurisprudencial*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Del Rey Guanter, S. (1995). Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general. *Relaciones Laborales*, 1, 181-212.
- Díez-Picazo Gullón, L. (1985). Constitución, ley, juez. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 15, 9-24.
- Durán López, F. (1985). *El derecho del trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Durán López, F. (1992): *Jurisprudencia constitucional y derecho del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Fernández Domínguez, J. J. y Rodríguez Escanciano, S. (1997). *Utilización y control de datos laborales automatizados*. Madrid: Agencia de Protección de Datos.
- Fernández López, M. F. (1992). Igualdad y no discriminación por razón de sexo. En J. Aparicio Tovar y A. Baylos Grau (coords.). *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid: Trotta.
- Fernández López, M. F. (1985). Libertad ideológica y prestación de servicios. *Relaciones Laborales*, 7, 4-444.
- Fernández-Costales Muñiz, J. (2005). *Poder disciplinario empresarial y proceso especial e impugnación de sanciones*. Oviedo: Consejo Económico y Social del Principado de Asturias.
- Fraga Iribarne, M. (1999). La Constitución española: génesis, balance y perspectivas. En E. Borrajo Dacruz (dir.). *Trabajo y libertades públicas* (pp. 555-572). Madrid: La Ley-Actualidad.
- Galiana Moreno, J. M. (1980a). La readaptación judicial del derecho del trabajo (el sentido de la equidad y la jurisprudencia). *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 3, 313-330.
- Galiana Moreno, J. M. (1980b) Reflexiones sobre el carácter transaccional del derecho del trabajo. En *Estudios de derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón* (pp. 538-540). Madrid: Tecnos.
- Galiana Moreno, J. M. (1994). Despido presuntamente discriminatorio y actividad probatoria suficiente y negativa al reingreso tras excedencia forzosa por matrimonio: vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y del principio de igualdad; nulidad radical del despido. En M. Alonso Olea y A. Montoya Melgar. *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social*. Tomo XI. Madrid: Civitas.
- Gallego Anabitarte, A. (1971). *Ley y reglamento en el Derecho Público Occidental*. Madrid: Instituto de Estudios Administrativos.
- García de Enterría, E. (1981). La Constitución como norma jurídica. En *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional* (pp. 97-160). Madrid: Civitas.
- García de Enterría, E. (1985). *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*. Madrid: Civitas.
- García Fernández, M. (1992). Distribución competencial en materia laboral entre las Comunidades Autónomas. *Tribuna Social*, 15, 7-8.
- García Fernández, M. (dir.) (1999). *Introducción al derecho del trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: McGraw-Hill.
- García Murcia, J. (1987). Las fuentes del derecho del trabajo en la jurisprudencia constitucional: notas para un balance. En *Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales. Estudios en homenaje a D. Francisco Tomás y Valiente*. Madrid: La Ley-Actualidad.
- García Ninet, J. I. (1996). *La doctrina del Tribunal Constitucional en materia de Seguridad Social (1981-1985)*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- García Ninet, J. I. y Vicente Palacio, M. A. (1993). *Jurisprudencia Constitucional (1981-1992) y Derecho Sindical*. Valencia. Tirant lo Blanch.
- González Ortega, S. (1987). La difícil coyuntura del derecho del trabajo. *Relaciones Laborales*, 21, 8-31.
- Goñi Sein, J. L. (1988). *El respeto a la esfera privada del trabajador: un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*. Madrid: Civitas.

- Guasp, J. (1979). *Derecho* (parte 1.^a). Madrid: Gráficas Hergon.
- Landa Zapirain, J. P. (1987). Concertación social y sindicatos en España: un balance provisional. *Revista de Trabajo*, 86, 131-154.
- Lasaosa Irigoyen, E. (2008). *La jurisdicción social en España: una visión histórica*. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos.
- López Álvarez, M. J. (2012). El derecho al trabajo en la Constitución española. *Revista Crítica*, 979, 44-48.
- Manrique López, F. (1984). La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en Derecho Social. *Revista de Política Social*, 144, 85-99.
- Martín Valverde, A. (1977). Ideologías jurídicas y contrato de trabajo. En *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Martín Valverde, A. (1983). El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista de Política Social*, 137, 105-167.
- Martín Valverde, A. (1985). Las transformaciones del derecho del trabajo en España (1976-1984) y la Ley 32/1984, de reforma del Estatuto de los Trabajadores. En M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (coord.). *Comentarios a la nueva legislación laboral: Ley Reformada del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Protección por Desempleo y decretos de desarrollo*. Madrid: Tecnos.
- Martín Valverde, A. (1988). La Constitución como fuente del derecho del trabajo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 33, 71-92.
- Martín Valverde, A. (1999). La estructura del ordenamiento de la Seguridad Social. En *Pensiones sociales. Problemas y alternativas. IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (vol. 2). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Martínez Rocamora, L. G. (1996). El principio de igualdad en la relación de trabajo (un apunte sobre la eficacia *inter privatos* del art. 14 de la Constitución). *Actualidad Laboral*, 32, 613-637.
- Molero Manglano, C. (1987). *El sistema normativo laboral*. Madrid: Colex.
- Molina Navarrete, C. (1991). Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los derechos fundamentales: el paradigma de la «Drittwirkung» laboral a propósito de la reciente jurisprudencia constitucional. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 3, 63-106.
- Monereo Pérez, J. L. (1996). *Introducción al nuevo derecho del trabajo: una reflexión crítica sobre el derecho flexible del trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Montalvo Correa, J. (1990). Relaciones laborales y Constitución: anotaciones a una década. En *Cuestiones actuales de derecho del trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de derecho del trabajo al profesor Manuel Alonso Olea* (pp. 291-320). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Montoya Melgar, A. (1989). El Estado y la autonomía colectiva. *Actualidad Laboral*, 22, 275-288.
- Montoya Melgar, A. (1995). Discriminación por razón de sexo: cuatro sentencias del Tribunal Constitucional. *Documentación Laboral*, 45, 15-28.
- Montoya Melgar, A. (2000). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Montoya Melgar, A. (2004). El trabajo en la Constitución. *Revista Foro*, 0, 9-32.

- Montoya Melgar, A. et al. (1984). *Las sentencias laborales del Tribunal Constitucional*. Madrid: Tecnos.
- Moro Almaraz, M. J. (1986). Derecho de expresión y libertad ideológica en el ámbito laboral. *Relaciones Laborales*, 3, 47-73.
- Nieto García, A. (1983). Peculiaridades jurídicas de la norma constitucional. *Revista de Administración Pública*, 100-102, 371-416.
- Ortiz Lallana, M. C. (1988). Igualdad de trato por razón de sexo: un estudio especial (1). *Actualidad Laboral*, 1, 669-686.
- Ortuyay, M. (1987). El trabajo remunerado como un derecho fundamental de los penados (comentario al Auto de la Audiencia Provincial de Vizcaya, Sección Primera, de 12 de mayo de 1986). *Revista Poder Judicial*, 7, 155-172.
- Palomeque López, M. C. (1990). El derecho al trabajo de los penados y la efectividad de los derechos fundamentales. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 42, 305-312.
- Palomeque López, M. C. (1991). *Los derechos laborales en la Constitución española*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Pérez del Río, M. T. (1984). *El principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en derecho del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Pérez Luño, A. E. (1984a). *Los derechos fundamentales*. Madrid: Tecnos.
- Pérez Luño, A. E. (1984b). La interpretación de la Constitución. *Revista de las Cortes Generales*, 1, 82-134. Disponible en: <https://doi.org/10.33426/rcg/1984/1/227>.
- Pérez Royo, J. (1984). *Las fuentes del Derecho*. Madrid: Tecnos.
- Rivero Lamas, J. (1986). *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*. Zaragoza: Universidad de Zaragoza.
- Rodríguez Escanciano, S. (2002). Doctrina constitucional y jurisprudencia ordinaria: su incidencia en el ordenamiento social. *Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi*, 7, 61-76.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (1977). Un modelo democrático de relaciones laborales. En J. Cabrera Bazán (dir.). *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (1984). La transformación democrática del ordenamiento jurídico laboral y la relación individual del trabajo. *Temas Laborales*, 1, 50-67.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (1990). Justicia constitucional y relaciones laborales. *Temas Laborales*, 19-20, 9-24.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (1992). Justicia constitucional y derecho del trabajo. En M. R. Alarcón Caracuel (coord.). *Constitución y derecho del trabajo: 1981-1991. Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional* (pp. 427-446). Madrid: Marcial Pons.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (1996a). Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo. *Relaciones Laborales*, 1, 107-116.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (1996b). Justicia constitucional y fijación de doctrina legal. *Relaciones Laborales*, 2, 57-62.
- Rodríguez-Zapata, J. (1976). *Constitución, Tratados Internacionales y sistema de fuentes del Derecho*. Bolonia: Real Colegio de España.
- Rojas Rivero, G. P. (1991). *Libertad de expresión del trabajador*. Madrid: Trotta.
- Romagnoli, U. (1975-1976). Autoridad y democracia en la empresa: teorías jurídico-políticas. *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, 1-2, 193-198.

- Sagardoy Bengoechea, J. A., Valle Villar, J. M. del y Gil y Gil, J. L. (2005). *Prontuario de derecho del trabajo*. Madrid: Civitas.
- Sastre Ibarreche, R. (1996). *El derecho al trabajo*. Madrid: Trotta.
- Sempere Navarro, A. V. (1983). Las fuentes del derecho del trabajo. En *La obra científica de Manuel Alonso Olea en sus XXV años de catedrático de Derecho del Trabajo*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Sempere Navarro, A. V. (1990). El contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Temas Laborales*, 19-20, 127-152.
- Sempere Navarro, A. V. (2013). XXXV preguntas laborales a la Constitución española. *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 875, 2.
- Valdés Dal-Re, F. (1990). Poderes del empresario y derechos de la persona. *Relaciones Laborales*, 8, 277-294.
- Vida Soria, J. (1980). Génesis de las normas laborales en la Constitución española de 1978. En *Estudios de derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón* (pp. 247-262). Madrid: Tecnos.
- Vivero Serrano, J. B. (2020). El Estatuto de los Trabajadores ante el Tribunal Constitucional vía recursos y cuestiones de inconstitucionalidad. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 63, 79-97.
- Zanelli, P. (1993). *Nuove tecnologie: legge e contrattazione collettiva*. Milano: Giuffrè.