

# **Las bases constitucionales del derecho del trabajo**

*Manuel Álvarez de la Rosa*  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de  
la Seguridad Social  
Universidad de La Laguna  
*Dulce María Cairós Barreto*  
Profesora Asociada de Derecho del  
Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de La Laguna

## **I. Introducción: la constitucionalización del Derecho del Trabajo**

La aprobación en 1978 de la CE supuso la aparición del fundamento indiscutible del nuevo sistema de relaciones laborales cuya construcción definitiva fue realizándose al tiempo que rodaba el ejercicio de la recién reconquistada libertad sindical.

La búsqueda de los fundamentos del Derecho del Trabajo español ha de partir inexcusablemente de analizar la forma de inserción del Derecho del Trabajo en la Constitución; o mejor aún, cuáles son los postulados del texto constitucional a partir de los que hay que construir el Derecho del Trabajo, pues, sin duda, las bases constitucionales del Derecho del Trabajo constituyen presupuesto previo e indispensable a la descripción de su contenido<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Un presupuesto previo y una interacción continuada para el poder que produzca normas y para el intérprete; o sea, un paso más que el dado por G. LYON-CAEN y J. PELLISSIER, en

Antes, sin embargo, hay que intentar otro acercamiento más evidente aún: el significado de la constitucionalización del Derecho del Trabajo: parece que esta expresión no significa otra cosa «que hacer de los derechos de los trabajadores derechos análogos a los de los ciudadanos»<sup>2</sup>. Sencillamente, que si existen libertades democráticas, éstas son el primer y más seguro bastión para que los trabajadores conquisten y hagan respetar sus propios derechos. Esta constitucionalización tiene, además, un origen histórico que la marca, la Constitución de la República de Weimar, en la que el Estado debía actuar desde posiciones democráticas con un proyecto de reforma social, dejando, sin embargo, campo para la actividad y presencia de las organizaciones sindicales. Uno de los juristas más sobresalientes y decisivos en la conformación teórica del Derecho del Trabajo, H. Sinzheimer, dedicó sus esfuerzos a dar forma jurídica a los dos objetivos políticos fundamentales de la social-democracia predominante en la Constitución de Weimar: «la refundación de las bases sociales del creciente estado republicano y la conciliación de las relaciones entre el Estado y movimiento obrero»<sup>3</sup>.

La significación primaria de la constitucionalización del Derecho del Trabajo y la referencia a su específico origen histórico son rasgos significativos, pero insuficientes para sentar en ellos la importancia de los preceptos de la CE que hacen referencia al trabajo por cuenta ajena. Se precisa un análisis jurídico no sólo detallado, sino especialmente sistemático.

Para atender al análisis de las prescripciones constitucionales que directamente afectan al trabajo por cuenta ajena, es necesario dejar sentado que esas concretas apelaciones con ser decisivas, no lo son todo y, es más, resultarían en buena medida inexplicables (incluso inaplicables) si no se insertan en la general conformación constitucional, en el Estado social y democrático de Derecho.

La regulación de un sistema de libertades significa en la Constitución la ruptura decidida con el sistema franquista (o nacionalsindicalista) de relaciones labo-

---

*Droit du travail*, Dalloz, París, 14ª ed., 1988, p. 32, cuando manifiestan que es en la Constitución donde encuentran su origen las fuentes del Derecho del Trabajo y su mecanismo: superioridad del tratado sobre la ley interna, espacio acotado para la ley y el reglamento; «bref tout le Droit du travail est là dans l'oeuf». Para A. MATÍN VALVERDE, en «La Constitución como fuente del derecho del Trabajo», REDT, nº 33, 1988, pp. 55 y ss., las bases constitucionales de nuestro Derecho del Trabajo son tres: la economía de mercado, el pluralismo social y la tutela o protección del trabajo, «que es la base propia o específica de esta rama del Derecho».

<sup>2</sup> G. LYON-CAEN, «Constitucionalización del Derecho del Trabajo», en AA.VV., *Los trabajadores y la Constitución*, separata del nº 4, CDT, Madrid, 1980, p. 31.

<sup>3</sup> G. VARDARO, «Il Diritto del lavoro nel laboratorio Weimar», en AA.VV., *Laboratorio Weimar. Conflitti e diritto del lavoro nella germania nazista*, Roma (edizioni lavoro), 1982, p. 15.

rales. Se levanta en la CE un Estado democrático, acorde con el de nuestro entorno cultural, que tiene su evidente e inmediato reflejo en la forma de entender el Derecho del Trabajo, que obedecerá, en adelante, a las pautas del modelo democrático de relaciones laborales. Por ello hay que destacar, antes que nada, el valor de la CE como norma superior de todo el ordenamiento, imponiéndose, pues, a cualesquiera otras normas del ordenamiento jurídico (superioridad jerárquica) y además expresada esa normatividad de forma rígida por su resistencia y cautela a la propia modificación del texto constitucional<sup>4</sup>.

La calificación como norma de la CE sirve a nuestros fines para establecer que, en razón unas veces a la colocación sistemática en el cuerpo constitucional y otras al grado de precisión, desplegarán los preceptos constitucionales una mayor o menor eficacia. Esta forma de entender la CE permitirá, sin duda, continuar en el acercamiento a las bases constitucionales del Derecho del Trabajo.

## II. El modelo constitucional de relaciones laborales

El modelo democrático de relaciones laborales se extrae de una cuádruple consideración de la CE: primero, la observación genérica de qué tipo de Estado constituye la CE; segundo, el modelo económico; tercero, sobre las premisas de tipo de Estado y de modelo económico, cómo se concreta en las relaciones laborales: reconocimiento de la autonomía colectiva, de sus sujetos y de la relación conflictual con sus correlativas medidas de autodefensa y negociación colectiva; y cuarto, la intervención de los poderes públicos para promocionar el sistema y lograr la mejora de las condiciones de vida y la participación del trabajador.

Previamente a la exposición de los cuatro apartados reseñados y para no crear confusión, hay que afirmar rotundamente que la expresión modelo democrático no hace referencia a un hipotético modelo constitucional de relaciones laborales. Se trata de una designación reactiva: frente a un sistema de relaciones laborales autoritario se alza hoy en España otro con fundamentos democráticos. Se busca poner de relieve esta radical característica y, al tiempo, señalar que serán tanto las decisiones del legislador como la actuación de las partes sociales lo que permitirá configurar, de forma dinámica, cambiante y abierta un sistema de relaciones laborales, de los varios que son compatibles con el orden constitucional (STC 210/1990, f. jco. 2).

---

<sup>4</sup> Es obligada la remisión al básico trabajo de E. GARCÍA DE ENTERRÍA «La Constitución como norma jurídica», en *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*, Civitas, Madrid, 1981, pp. 35 y ss.

a) *El tipo de Estado*

De la lectura del artículo 1.1 CE se desprende la caracterización del Estado (democrático y social) y la configuración de su ordenamiento jurídico conforme a los valores superiores de libertad, justicia, igualdad y pluralismo político. No ofrece lugar a dudas el carácter vinculante de estos valores y su posición de cierre y referencia de todo el ordenamiento jurídico. Hay que añadir ahora que tales valores están sujetos a la estructura axiológica del artículo 10.1 CE, que «suministra el criterio, la referencia o el parámetro preciso, de suerte que, con arreglo a la misma, los valores superiores se ofrecen sujetos a un orden no único, sino variable, según los bienes objeto de regulación o consideración por el Derecho»<sup>5</sup>. Aquí, y para el Derecho del Trabajo (orden socioeconómico) la igualdad pasa a ocupar la cabeza del orden de valores: STC 81/1982 y, sobre todo, la STC 3/1983 consideran al Derecho del Trabajo «como un ordenamiento compensador e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de las desigualdades fundamentales» (f. jco. 3).

La igualdad es el principio jurídico a través del cual se expresa de modo primordial la cláusula de Estado social de derecho. Un estado que está comprometido en el mejoramiento de los niveles de vida de los ciudadanos, de ahí que se impongan deberes a los poderes públicos para conseguirlo<sup>6</sup>.

La consideración democrática del Estado español tiene para el Derecho del Trabajo el valor sustancial de que despliega su eficacia en un medio presidido por el pluralismo político, por el principio de legitimación democrática de los gobernantes y por la formación libre de la voluntad política popular. Ese Estado democrático, para ser tal, ha de ser también de derecho, lo que, en síntesis y dejando ahora su sugestiva evolución histórica<sup>7</sup>, expresa la primacía de la Ley y el respeto

---

<sup>5</sup> L. PAREJO AFONSO, en AA. VV., *Manual de Derecho Administrativo*, Ariel, Barcelona, 1990, p. 40.

<sup>6</sup> J. APARICIO TOVAR Y J. RENTERO JOVER, «El juez laboral, imparcial, pero no neutral», RDS, 1998, nº 4, p. 56. «...en el origen de la construcción del sistema de tutelas legales y convencionales que se llama Derecho del Trabajo, predomina una idea-fuerza, la nivelación de la desigualdad económica y social...», A. BAYLOS GRAU, «Igualdad, uniformidad y diferencia en el Derecho del Trabajo», RDS, 1998, nº 1, p. 11. Sobre el principio de igualdad, vid. J. SUAY RINCÓN, «El principio de igualdad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», en AA. VV. *Estudios sobre la Constitución Española. Homenaje al profesor Eduardo García De Enterría*, t. II, Civitas, Madrid, 1991, pp. 837 y ss. L. PAREJO ALFONSO, «Constitución y valores del ordenamiento», en AA. VV. *Estudios sobre la Constitución Española...* t. I, op. cit., pp. 29 y ss.

<sup>7</sup> Vid. la magnífica, por completa y ordenada, recopilación bibliográfica sobre la cláusula de Estado de Derecho en J. SANTAMARÍA PASTOR, *Fundamentos de Derecho Administrativo*, Ceura, Madrid, 1988, pp. 192-194.

a las materias a ella reservada, así como el reconocimiento y protección de cualquier otro poder social capaz de producir normas (la autonomía colectiva). Implica también el principio de la tutela judicial efectiva.

La cláusula de Estado social, por su parte, significa, dejando a un lado su historia y la polémica que en otros países ha suscitado<sup>8</sup>, una directriz esencial en el comportamiento de los poderes públicos, debiendo perseguir los objetivos especialmente definidos en los artículos 39 a 52 CE (en el Derecho del Trabajo, repárese en el 40 y el 42 y para la Seguridad Social, en el 41, 43, 49 y 50) y servir de pauta interpretativa que exige la prosecución de los valores enumerados en el artículo 9.2 CE (libertad e igualdad, remoción de obstáculos que impidan de la plenitud de su goce y facilitación de la participación en la vida económica).

Este Estado social se expresa en derechos públicos subjetivos dotados de la mayor consistencia y protección, en las libertades públicas y derechos fundamentales, así como en el elenco de derechos sociales de los ciudadanos (arts. 30-38 CE), con la protección media que proporciona el artículo 53.1 CE —reserva de ley y vinculación a los poderes públicos<sup>9</sup>—.

Esta cláusula de Estado social legitima el medio de defenderse de los trabajadores en que consiste la huelga y explica el carácter protector del Derecho del Trabajo (SSTC 3 y 7/1983). No sólo eso. Los derechos fundamentales laborales no se agotan en el reconocimiento de los derechos de libertad sindical y huelga. A su lado hay que colocar otros derechos fundamentales que, si bien no tienen su razón de ser en las relaciones de trabajo es cierto que al ejercitarse en el ámbito de las mismas, adquieren un auténtico significado o contenido laboral. Son los llamados derechos laborales inespecíficos, sobre los que no han faltado pronunciamientos del Tribunal Constitucional: derecho de igualdad y no discriminación —SSTC 147/1995, 136/1996, 198/1996—; libertad ideológica y religiosa (STC 292/1993); derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (STC 99/1994); libertad de expresión y libertad de información (SSTC 6/1995, 4/1996, 106/1996);

---

<sup>8</sup> Sobre el concepto de Estado social, vid. como bibliografía básica, L. PAREJO AFONSO, *Estado Social y Administración Pública*, Civitas, Madrid, 1983; A. GARRORENA, *El Estado español como Estado Social y democrático de Derecho*, Tecnos, Madrid, 1984 y C. DE CABO MARTÍN, *La crisis del Estado social*, PPU, Barcelona, 1986.

<sup>9</sup> «Los derechos sociales están directamente ligados con una argumentación bien conocida sobre la asunción del valor político del trabajo asalariado como elemento de integración social y como referencia de una ciudadanía especial, cualificada socialmente y desigual económica y políticamente. Es el hecho constitucionalmente señalado del trabajo que ocupa un lugar central en la ordenación de la sociedad». A. BAYLOS GRAU, «Igualdad, uniformidad y diferencia...», op. cit., p. 19.

derechos de reunión y manifestación (STC 66/1995)<sup>10</sup>; y que conforman de igual modo el modelo constitucional de relaciones de trabajo. La cláusula social del artículo 1.1 CE no impone solamente la obligación de asumir un mínimo contenido social, tanto al nivel máximo de derecho fundamental, como mínimo de principio rector de la política social y económica, sino también que el mismo ha de ser socialmente entendido e interpretado<sup>11</sup>.

### *b) El modelo económico*

El modelo económico que la Constitución construye tiene su evidente fundamento en el reconocimiento de la libre empresa y, de ahí, el correlativo poder de dirección del empresario para organizar el trabajo, pero con el contrapoder no sólo de los sujetos colectivos, sino de la formulación de los derechos y deberes del trabajador desde la perspectiva primaria de ser ciudadano, en especial la prohibición de discriminación<sup>12</sup>. Además, el modelo económico se caracteriza por una presencia no sólo del Estado como empresario, sino por el deber de planificación de la actividad económica (arts. 38, 128 y 131 CE), convirtiéndose en un agente económico y social con efectiva presencia, subordinada inexcusablemente a la búsqueda de los objetivos del artículo 9.2 CE.

La ordenación de la actividad económica en la CE se fundamenta, sin duda, en la libre empresa (art. 38 CE) que se configura como un derecho público subjetivo cuya protección frente a intentos de los poderes públicos de suprimirla, modificarla o reducirla es evidente. No se trata de la protección preferente y sumaria de los derechos reconocidos en el artículo 14 CE y de los fundamentales, pero sí de la tutela efectiva de los jueces y tribunales (arts. 24 y 106 CE) y el derecho a que se remuevan los obstáculos que impidan la libre circulación de bienes por el territorio español (art. 139.2 CE). En cualquier caso, las limitaciones, la regulación, en suma, de la libre empresa es cuestión que está sometida al principio de legalidad<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, *Los derechos laborales en la Constitución española*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991, p. 31. M.C. PALOMEQUE LÓPEZ y M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, Ceura, Madrid, 6ª edición, 1998, pp. 140 y ss.

<sup>11</sup> Sobre el ejercicio de los derechos laborales inespecíficos, vid. I. GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, «Ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y derechos fundamentales del trabajador», RDS, nº 4, 1998, pp. 37 y ss.

<sup>12</sup> Vid. J. MONTALVO CORREA, «Modelo económico y social de la Constitución y relaciones laborales», en AA.VV. *Jornadas sobre el Derecho del Trabajo y Constitución*, IELSS, Madrid, 1985, en especial, pp. 249-257.

<sup>13</sup> S. MARTÍN RETORTILLO, *Derecho Administrativo económico*, La Ley, Madrid, 1988, pp. 150-171.

Se fundamenta también la ordenación económica en la intervención del Estado con respecto a la operatividad del mercado. Los poderes públicos no sólo han de tener una presencia activa en el mercado y en su planificación, sino, sobre todo, juegan un papel importante en la forma de redistribuir el producto nacional, la riqueza nacional, en forma de prestaciones que hagan cierto el principio de igualdad entre los ciudadanos<sup>14</sup>.

Por otra parte y es necesario ponerlo de relieve, «el sistema económico subyacente a la Constitución no difiere en lo sustancial del existente en la legislación y en la praxis del Estado franquista: ni la planificación, ni la reserva al sector público, ni la iniciativa pública, ni la expropiación con indemnización, no necesariamente previa, son novedades que establezca el texto de la Constitución»<sup>15</sup>. Esto es cierto, pero también, lo es que la observación del orden económico sufre una trascendente valoración novedosa desde el momento en que se contempla en el contexto de un Estado democrático (existencia de controles) y social (posibilidades reales de defensa de los trabajadores y promoción de la mejora de sus condiciones de vida), presidido por el valor superior de la igualdad (arts. 1, 9.1 y 14 CE).

### *c) La caracterización constitucional de las relaciones laborales*

La CE asienta el modelo democrático de relaciones laborales<sup>16</sup>, asignando al conflicto «un papel funcional en la sociedad (funcionalidad social del conflic-

---

<sup>14</sup> «Los derechos sociales exigen la presencia del Estado comprometido con la necesidad de las personas. Es el estado quien debe proveer las necesidades insatisfechas e inalcanzables por el mero esfuerzo individual de los ciudadanos. Por eso normalmente la utilización del término implica una referencia directa a la actividad prestacional de los poderes públicos, y más concretamente, se produce una identificación con la problemática del sistema de protección social puesto en práctica en los distintos países de referencias, o, en general, con la cultura política del Estado Social», A. BAYLOS GRAU, «Igualdad, uniformidad y diferencia,...», op. cit., p. 19.

<sup>15</sup> M. GARCÍA PELAYO, «Consideraciones sobre las cláusulas económicas de la Constitución», en AA.VV. *Estudios sobre la Constitución española de 1978*, ed. por M. RAMÍREZ, t. I., Universidad de Zaragoza, 1979, p. 66.

<sup>16</sup> La constitución de un modelo democrático de relaciones laborales, en el que bien cabe una de las posibles y más progresivas lecturas de la CE, en G. GARCÍA BECEDAS, *Democracia y relaciones laborales*, Akal, Madrid, 1982, cuyo esquema (p. 54) se funda en: la democracia económica (lucha por las reformas y mejora de las condiciones generales de vida de la población asalariada); en la democracia industrial externa (participación de los trabajadores en la política de inversiones de la empresa) y en la democracia industrial interna (posición de cada trabajador en la empresa).

to)»<sup>17</sup> y lo hace de una forma dialéctica, apoyándose por un lado en el reconocimiento del derecho fundamental de la huelga, como medio de protección específica, de autodefensa, de los trabajadores. Por otro, recoge, si bien en lugar menos relevante, el derecho a la negociación colectiva. Ambos derechos, el de huelga y el de negociación colectiva, sirven a la integración social del conflicto.

La dirección del conflicto recae constitucionalmente en los sindicatos a los que se les reconoce esa facultad directora (art. 7 CE) y se les dota del derecho de libertad sindical, lo que supone respetar su capacidad de libre organización y de libre actividad. La libertad sindical es el centro que unifica diversos derechos que tienden al mismo objetivo; es el lugar de encuentro de poderes jurídicos distintos, pero unitarios, para la defensa y promoción de los intereses colectivos de los trabajadores. Ensamblar la facultad de dirección del conflicto con la actividad de negociación colectiva y con el ejercicio del derecho de huelga conforma, ciertamente, las bases del Derecho sindical español.

De esas bases constitucionales conviene destacar tres grandes parcelas: la función de los sindicatos, el pluralismo sindical y el papel de la negociación colectiva. Por el contrario, se estima metodológicamente innecesario detener la atención en la estructura constitucional de los derechos de huelga o libertad sindical: su carácter y alcance como derechos fundamentales es rotundo y claramente expuesto en el texto constitucional; otra cosa será el contenido o los límites de esos dos derechos, pero no ofrece duda de que son, por su dimensión y por su carácter, bases constitucionales del Derecho del Trabajo.

Es cierto que una primera lectura del artículo 7 CE, en relación con el 6 CE, pueda conducir a una conclusión errada o, simplemente, a cargar sobre la Constitución un modelo de función de los sindicatos que no le es propio. En efecto, y como tempranamente se puso de relieve, el legislador constituyente trazó una «línea divisoria entre los sindicatos y los partidos políticos» y que tal línea se traza poniendo en manos de estos diversos tipos de agrupaciones instrumentos de actividad distintos. Otra cosa será «introducir una frontera entre lo sindical y lo político», con lo que se consumaría «la imposición de un horizonte sectorial a los sindicatos». Se concluía este análisis, que no era acabado y sobre todo, se construía más como llamada de atención que como conclusión, tildando al artículo 7 CE de «norma incongruente, peligrosa y, en todo caso, indicadora de una concepción tacañamente corporativa de la democracia»<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> L.E. DE LA VILLA GIL Y M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, en, AA.VV. *Derecho del Trabajo, democracia y crisis en Europa occidental y en América*, MTSS, Madrid, 1980, p. 25.

<sup>18</sup> G.F. MANCINI, «Sistema económico y relaciones de trabajo», en AA.VV. *Los trabajadores y la Constitución*, Madrid, 1980, pp. 53-54.



La respuesta a la llamada de atención de aquella posible lectura del artículo 7 CE se hizo contemporáneamente: hay argumentos bastantes en la CE para afirmar caracteres del Sindicato como sujeto político, lo que permite sostener la existencia de un espacio de preocupaciones y actividad de los sindicatos en el sistema político. La CE contempla el interés global de los trabajadores, pero no articula actuaciones políticas concretas de los sindicatos, porque lo importante es su presencia en el espacio político y no la dirección o el protagonismo principal. Esta concepción se plasma, por ejemplo, en la penetración de los Sindicatos como agentes ante los poderes públicos para fijar y elaborar políticas reformistas<sup>19</sup>.

La realidad funcional del sindicato sujeto político está plenamente justificada en el texto constitucional, cuando de forma desgranada va haciendo apelaciones a la presencia de los sindicatos (con esa denominación o con la de grupos sociales y políticos significativos), así: la participación en los medios de comunicación social (art. 20.3 CE); en la programación de la enseñanza (art. 27. 5 CE); en la participación en la Seguridad Social (art. 129.1 CE) o en la planificación de la actividad económica general (art. 131.2 CE).

No puede dejar de mencionarse la legitimación procesal del sindicato, reconocida de forma expresa en el artículo 17.2 LPL, pero que no es sino la consecuencia de la aplicación del derecho constitucional de toda persona a obtener la tutela judicial efectiva en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos<sup>20</sup>, y no sólo en el orden jurisdiccional social, sino en todos los demás (STC 101/1996, sobre legitimación de los sindicatos en el orden contencioso-administrativo).

Sin embargo, la capacidad procesal genérica del sindicato no alcanza cualquier actividad procesal del mismo en cualquier ámbito. El Tribunal Constitucional ha hecho derivar la aptitud procesal del sindicato de su implantación en el ámbito del conflicto, de tal manera que la implantación se convierte en la «sola justificación de la intervención misma del sindicato en el proceso y se erige en un presupuesto que no puede ser soslayado, porque la función constitucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en que ésta pretenda hacerse valer» (STC 210/1994, f. jco. 4).

La constitucionalización del Sindicato adquiere su más amplio sentido cuando se analiza el encuentro de los artículos 7 y 28 CE: no hay sindicatos sin libertad

---

<sup>19</sup> M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, «El sindicato como sujeto político», en AA. VV. *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor G. BAYÓN CHACÓN*, Tecnos, Madrid, 1980, pp. 551 y ss. Puede completarse esta referencia con citas de F. DURÁN LÓPEZ, «El papel del Sindicato en el nuevo sistema constitucional», RPS, n° 121, 1979, pp. 164-165 y J. MONTALVO CORREA, *Modelo económico y social de la Constitución*, cit., pp. 252-253.

<sup>20</sup> M.C. PALOMEQUE LÓPEZ Y M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, op. cit., p. 417.

sindical, que, como derecho fundamental, es columna del orden político y de la paz social (art. 10.1 CE). Si hay libertad sindical como garantía de la propia efectividad del derecho fundamental.

La libertad y el pluralismo reclaman lo único que constitucionalmente es exigible: la democracia en los sindicatos. De tal suerte es así que la exigencia y la protección legislativa del derecho de no injerencia de los poderes públicos lleva, de forma inexcusable, aparejado el deber de estructurarse democráticamente. Esa democracia debe tener al menos tres ingredientes para que pueda ser verificada constitucionalmente: transparencia en las decisiones, posibilidad de cambiar a los dirigentes u control judicial sobre la observancia o inobservancia de la voluntad asociativa.

El papel de la negociación colectiva en el modelo democrático de relaciones laborales de la CE es central y se forma con la confluencia de dos reconocimientos: el de la asociación colectiva o sindical y el del producto de la negociación, la contratación colectiva. La actividad negociadora se legitima desde la Constitución y su resultado está dotado de fuerza vinculante (norma jurídica<sup>21</sup> no porque esa fuerza venga atribuida ex lege; «antes al contrario, la misma emana de la Constitución que garantiza con carácter vinculante los convenios colectivos al tiempo que ordena garantizarla de manera imperativa al legislador ordinario») (STC 58/85, f. jco. 3)<sup>22</sup>.

De tal manera, se abre un campo para concebir la negociación colectiva como fenómeno normativo libre que cubra espacios teóricamente reservados a la Ley, esto es, en Derecho del Trabajo la reserva de ley para regular ciertas materias es una cautela dirigida a la propia intervención del Estado que habrá de hacerlo en las relaciones laborales con un modo concreto de producción normativa, el legislativo, y no a través de la potestad reglamentaria que tendrá un lugar desde luego secundario y complementario de la Ley.

Esta forma de concebir la negociación colectiva y su resultado, este papel central que la CE le reconoce, supone, lisa y llanamente, primar la regulación autónoma de las relaciones laborales especialmente de las individuales, dejando a un lado una intervención continua casi omnipresente del Estado en la regulación de las condiciones de trabajo. La negociación colectiva será así un estado perma-

---

<sup>21</sup> Tempranamente lo vio así J.A. SAGARDOY BENGOCHEA, *Las relaciones laborales en la Constitución española*, MT, Madrid, 1979, pp. 44-45.

<sup>22</sup> Vid. M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, «Convenio colectivo y norma jurídica», *Anales de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Laguna*, 1991, nº 11. M<sup>º</sup>F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, «El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral (I y II)», *AL*, 1995, nº 6 y 7.

nente de relación y contraposición para intentar integrar y resolver el conflicto, los intereses contradictorios.

La importancia central de la negociación colectiva supone reconocer que, en las relaciones de trabajo, el acento está constitucionalmente puesto en la autonomía de los sujetos y no en la intervención heterónoma de los poderes públicos. Esta realidad se mueve en un contexto donde el Estado ha impuesto el marco para el desarrollo del conflicto con la estricta obligación de cumplir unos mínimos de derecho necesario. Aún más, este sistema de autonomía tiene tal fuerza atractiva que otras fuerzas de trabajo por cuenta ajena alejadas hasta hoy del Derecho del Trabajo (los funcionarios públicos) reivindican y obtienen un acercamiento a ese modelo, tanto en la representación de sus intereses como en la negociación de las condiciones de empleo<sup>23</sup>.

El conflicto subyacente es así canalizado por los sujetos interesados en un permanente proceso contractual, lo que supondrá, además, en el esquema del sistema constitucional de fuentes, que queda abierta y siempre discutida la cuestión cardinal del reparto de papeles entre el Estado y los sujetos colectivos y si hay o no un campo acotado para cada uno; en suma, la complejidad de la relación ley-convenio colectivo<sup>24</sup>.

#### *d) La intervención de los poderes públicos*

La última de las características básicas de la CE, al conformar el modelo de relaciones laborales, hace referencia a la intervención de los poderes públicos y no tanto a la construcción legislativa del marco cuanto a los objetivos que debe cumplir. Hay en la Constitución un decidido compromiso a actuar activamente para conciliar el principio de solidaridad con la democracia, para hacer posible la igualdad.

---

<sup>23</sup> Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos y Ley 18/1994, de 30 de junio, por la que se modifica la normativa de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

<sup>24</sup> Vid. I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *Ley y autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, MTSS, Madrid, 1987. M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, «El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre la ley y el convenio colectivo», RL, 1994, nº 17-18. I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, «Ley, convenio colectivo, contrato de trabajo...», op. cit.

Hay en la Constitución un programa de actuación para los poderes públicos y al tiempo, una exigencia negativa de no vulnerar ese programa, contenido muy especialmente en «los principios rectores de la política social y económica» (arts. 39 a 52 CE) como mandatos y directrices destinados a los poderes públicos. Esas prescripciones se convierten realmente en una específica responsabilidad incluso del poder legislativo para que desarrolle y concrete los principios de referencia, convirtiéndolos en propios derechos subjetivos.

Los principios rectores significan la mejora de las condiciones de vida y el aseguramiento del nivel de renta (al menos del de subsistencia) ante situaciones de riesgo. Los principios han de servir para interpretar todo el ordenamiento jurídico en el sentido del propio favorecimiento del programa; son un mandato al legislativo y su violación supone la calificación de inconstitucionalidad de la medida, legislativa o no.

### III. La interpretación de la Constitución

No puede terminarse la referencia a las bases constitucionales del Derecho del Trabajo sin expresar unas opiniones sobre el papel relevante del Tribunal Constitucional en la modelación, interpretación y aplicación del texto constitucional.

Cierto es que la labor de interpretación de la CE<sup>25</sup> que lleva a efecto el TC es tarea ardua y dotada de la cambiante necesidad de adaptarse a la realidad social y a la lectura que el poder legislativo democráticamente elegido haga en cada momento. Por tanto, la labor del TC arranca de una actitud consciente de respeto al valor conformador que primariamente corresponde al Parlamento y al Gobierno. Además, el propio Tribunal, por la alta posición que ocupa, es el primer interesado en el control social de sus decisiones y de ahí las abundantes y ricas explicaciones que ofrece sobre todo en sus sentencias más sobresalientes.

Con todo, la labor del TC en materia de Derecho del Trabajo y Seguridad Social es tan relevante que insistir en ello es caer en la obviedad<sup>26</sup>. Desde la eficaz

---

<sup>25</sup> Sobre la importancia de la teoría de la interpretación de la Constitución, vid. E. ALONSO GARCÍA, *La interpretación de la Constitución*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1984. Y sobre «las decisiones concretas del Tribunal Constitucional, que contienen su interpretación, normativa y vinculante como fuente del Derecho, de la Constitución», vid. M<sup>a</sup>E. CASAS BAAMONDE, «La interpretación de la Constitución, el alcance subjetivo del derecho de la libertad sindical y otras cuestiones», REDT, n<sup>o</sup> 23, 1985, pp. 301 y ss. Con carácter general, AA. VV. *Jurisprudencia Constitucional y Relaciones Laborales*, La Ley-Actualidad, Madrid, 1997.

<sup>26</sup> Como prueba, vid. la temprana sistematización de SSTC en A. MARTÍN VALVERDE, *El ordenamiento laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, IELSS, Madrid,

defensa del respeto a los derechos fundamentales en el seno de la empresa y muy especialmente al que ya ha convertido ciertamente en principio de aplicación de las normas laborales, la no discriminación, hasta la defensa real, con la creación jurisprudencial de la garantía específica del despido radicalmente nulo, de la libertad sindical, el trabajo de adaptación de las normas y de la realidad a la CE realizado por el TC ha sido descomunal.

Es posible, incluso, entender alguna parte de la producción del TC como auténticamente reguladora de la realidad por la vía de las denominadas sentencias interpretativas: hoy no se explica la regulación de la huelga en España sin la guía de la STC 11/1981, hasta tal punto que ha ayudado a crear el régimen jurídico «provisional» de ese derecho.

Importancia decisiva ha tenido, por otra parte, en la configuración del núcleo esencial de la libertad sindical, de tal suerte que, en el panorama sindical español, la convivencia entre sujetos sindicales y sujetos colectivos que realizan actividades materialmente sindicales sería imposible de entender sin el correcto uso de las sentencias del TC. En todo caso, y por terminar con un juicio de valor, más trascendente ha sido —como no podría ser de otra manera— la labor del TC en materia de relaciones colectivas que sobre las individuales.

Hay que destacar, finalmente, la apelación que las sentencias del TC hacen, a la hora de interpretar la Constitución, a «lo razonable» (por ejemplo, SSTC 81/1982; 9/1986 ó 7/1990). Se trata, sin duda, de adoptar decisiones con criterios no estrictamente racionales en los que subyace la existencia de una contraposición entre valores o principios que deben sopesarse para llegar a un equilibrio óptimo con un máximo de consenso. Sin duda, este sistema no puede avalar cualquier decisión, sino que ha de permitir justificar que una determinada interpretación o decisión es preferible (está más justificada) que otra<sup>27</sup>.

---

1985 y el permanente comentario de todas las SSTC que realiza cada año M. ALONSO OLEA con la colaboración de otros autores en *Jurisprudencia constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, Civitas, Madrid, t. I (SSTC de 1981 a 1983) al t. XV (1998).

<sup>27</sup> Vid. el sugestivo trabajo de M. ATIENZA *Sobre lo razonable en el Derecho*, REDC, nº 27, 1989, pp. 93 y ss.