

## CONSTITUCIÓN Y DERECHOS LABORALES

*La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.*

*Constitución Española, 1978*

---

MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ<sup>(1)</sup>

---

### **I. DERECHOS CONSTITUCIONALES Y DERECHOS FUNDAMENTALES**

---

En la medida en que los derechos constitucionales, esto es, aquellos derechos que han sido proclamados al más alto nivel y solemnidad por las constituciones de los Estados –en tanto estas que normas básicas de sus respectivos ordenamientos jurídicos–, son el fundamento del orden político, económico y social de cada sistema institucional, puede decirse perfectamente, desde un punto de vista jurídico positivo, que “derechos constitucionales” y “derechos fundamentales” son en realidad una misma categoría dogmática. Y, por lo mismo, los conceptos de “constitucionalidad” y de “fundamentalidad”, por lo que a los derechos de la persona y de los grupos en que se integra se refiere, se ofrecen al fin y al cabo como nociones de por sí equivalentes.

---

(1) Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Salamanca, España).

Las constituciones se limitan, así pues, a recoger en su parte dogmática o declarativa –una constitución es, sabidamente, una combinación de declaración de derechos y de organización de poderes– una selección o listado escogido de los derechos que merecen ser situados –proclamados y tutelados de modo reforzado– en tan privilegiado escaparate institucional. Aquellos derechos precisamente que, de entre el conjunto de cuantos disponen los ciudadanos en el sistema jurídico, el legislador constitucional ha considerado –conforme a los valores y principios políticos que ha querido consagrar en el proceso constituyente– que identifican y caracterizan las paredes maestras del orden general, por lo que su proclamación queda reservada formalmente a su norma básica o fundamental, a su constitución, y no a cualquier otra.

## II. LA “CONSTITUCIONALIZACIÓN” DE LOS DERECHOS LABORALES

---

Las constituciones promulgadas a lo largo del siglo XIX proclamaron tan solo, en tanto que producto del liberalismo político de primera hora, los derechos del hombre considerado como individuo, los derechos individuales de la persona frente al poder del Estado y sus organizaciones: la libertad individual, la propiedad privada, la libertad de industria, de comercio, de trabajo, etc. Sin perjuicio, eso sí, de que determinados pronunciamientos de carácter social no faltasen por completo de las declaraciones de derechos de algunos textos constitucionales del momento, la Constitución francesa de 1848, por ejemplo.

El proceso de “constitucionalización” de los derechos sociales, y entre ellos de los derivados de las relaciones de trabajo asalariado, es decir, el acceso de estas situaciones jurídicas a las normas constitucionales, se producía ciertamente dentro del primer cuarto del siglo XX, de la mano de la afirmación del Estado social de Derecho. Así, por vez primera, la Constitución mexicana de Querétaro (1917) contiene, no solo principios generales, sino normas jurídicas sobre salario, jornada, libertad de sindicación o derecho de huelga. Será, sin embargo, la Constitución alemana de la República de Weimar (1919) la que proporcione el modelo o paradigma constitucional para los textos europeos y americanos de la posguerra mundial, en que el trabajo es objeto de singular consideración como factor esencial de la vida económica y política, recogándose nuevos compromisos estatales en materia de protección especial de la mano de obra. Como la garantía de la libertad de asociación profesional para la defensa y mejora de las condiciones económicas y laborales, la adopción de una política de seguros sociales, el apoyo a

la legislación internacional del trabajo, la participación de los trabajadores en la administración de las empresas, o, en fin, la proclamación de los derechos al trabajo y al descanso en el trabajo.

En el presente, la “constitucionalización” de los derechos sociales y económicos, y de los laborales en particular, es una realidad generalizada, con mayor o menor amplitud, en el constitucionalismo contemporáneo, a lo que han contribuido, desde luego, una vez superados los regímenes totalitarios europeos y sus declaraciones sociales, la aprobación de importantes textos supranacionales –la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de Naciones Unidas de 1948, el Convenio Europeo de los Derechos del Hombre de 1950, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas de 1966 o, en fin, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000–, así como el coetáneo proceso de internacionalización de la legislación sobre el trabajo llevado a cabo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### **III. EL “PARADIGMA CONSTITUCIONAL LABORAL” DEL ESTADO SOCIAL DE DERECHO**

---

El “paradigma constitucional laboral” del Estado social de derecho descansa en general, por lo demás, sobre una triple base de sustentación que alumbró un –llamémoslo así– “modelo democrático” de ordenación jurídica de las relaciones laborales cuyos términos bien pueden ser los siguientes.

En primer lugar, una “concepción dialéctica” de las relaciones de trabajo y consiguiente asignación al conflicto de intereses de un papel funcional dentro del sistema institucional. Se parte, así pues, de la noción de que los trabajadores asalariados y los empresarios son portadores de intereses diferenciados que se encuentran en contraposición o conflicto estructural y que justamente el ordenamiento jurídico laboral tiene por objeto canalizar. De lo que deriva, coherentemente, la definición constitucional de los sujetos colectivos habilitados para la representación y defensa de los intereses diferenciados de las partes de la relación de trabajo (sindicatos de trabajadores y asociaciones de empresarios) y la atribución a una y otra de los derechos de conflicto básicos de que pueden valerse para la administración de la controversia.

En segundo término, la consideración de la “autonomía colectiva”, o poder autónomo que comparten los trabajadores y los empresarios a través de sus

representantes para la autorregulación de sus intereses respectivos, como pieza central del sistema normativo. Este modelo constitucional de ordenación jurídica de las relaciones laborales descansa de modo esencial, así pues, sobre la función reguladora de las condiciones del contrato de trabajo que los trabajadores y los empresarios llevan a cabo en virtud de su autonomía por medio de la negociación colectiva. En tanto que el papel regulador del Estado como fuente exclusiva o preferente de las relaciones de trabajo queda redefinido de este modo dentro del sistema de fuentes en su conjunto.

Y, en tercero y último, el entendimiento de la “intervención promocional y alimentadora” del sistema por parte del Estado como noción de cierre de excepcional trascendencia. El papel del Estado en el sistema democrático de relaciones de trabajo transforma pues su sentido. Ya no regulará de modo directo las condiciones a que han de ajustarse las relaciones de trabajo, misión que corresponde ahora prioritariamente a la autonomía y la negociación colectivas, pero sí asumirá una doble e insustituible función: la definición del sistema institucional en su conjunto a través de la propia constitución y su desarrollo legislativo; y la promoción de los derechos y libertades reconocidos por la norma constitucional, de acuerdo con la jerarquía de valores asumida. Este modelo de relaciones laborales exige, por lo tanto, una intervención de sostenimiento y promoción por parte del Estado social de derecho, que no solo no es incompatible con las claves autónomas del sistema, sino que se erige en elemento caracterizador de las sociedades democráticas. Corresponde a los poderes públicos, así pues, no solo la promoción de las condiciones para la efectividad real o material de los derechos laborales, sino también la remoción de los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

#### **IV. LA CONSTRUCCIÓN DE LA EFICACIA JURÍDICA DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES**

---

Y así, la construcción de la eficacia jurídica de los derechos constitucionales, también naturalmente de los laborales, se ha acomodado en el tiempo a una evolución institucional ascendente en la que es posible advertir diferentes etapas.

En un primer momento, propio del primer constitucionalismo histórico, los derechos constitucionales se configuran como esferas de libertad de los ciudadanos frente al poder público, por lo que su eficacia se limita de este modo a las relaciones jurídico-públicas (derechos públicos subjetivos).

En una segunda fase, dentro ya de la influencia del Estado social, la eficacia de los derechos constitucionales se extiende a las relaciones entre particulares, por lo que no importa qué sujeto (público o privado) haya producido la lesión del derecho para que se desencadene la respuesta tutelar del ordenamiento jurídico (eficacia general de los derechos).

Para concluir, en fin, en la sociedad democrática avanzada, con el compromiso en pos de la eficacia sustancial o material de tales derechos, con arreglo a una versión actualizada de la dialéctica tradicional entre libertades formales y libertades materiales.

## **V. EL “IDEAL DE COBERTURA CONSTITUCIONAL” DE LOS DERECHOS LABORALES: DERECHOS ESPECÍFICOS Y DERECHOS INESPECÍFICOS DE CONTENIDO LABORAL**

---

Y, llegados a este punto, habrá que preguntarse por los derechos derivados de las relaciones de trabajo que han merecido su conversión en constitucionales, que a la postre han accedido a las constituciones. Lo que requiere naturalmente una respuesta que tenga en cuenta la historia del constitucionalismo comparado, para situar así el diagnóstico oportuno dentro del sistema jurídico y del periodo temporal que interese. Ahora bien, sí es posible en estas páginas –otra cosa es a todas luces extravagante– la presentación de lo que puede tenerse hoy por “ideal de cobertura constitucional” de los derechos laborales y de protección social, tomando en cuenta la experiencia de los textos constitucionales influyentes en la materia. Ello no quiere decir, por descontado, que todas las constituciones vigentes, y ni siquiera la mayor parte de ellas, hayan agotado o se hayan acercado siquiera a esta lista o tabla ideal de derechos.

Esta tabla estandarizada comienza, ciertamente, por los derechos constitucionales laborales “específicos”, es decir, aquellos que tienen su origen o razón de ser –exclusiva o principalmente– en el ámbito de las relaciones de trabajo asalariado, de modo que no es posible técnicamente su ejercicio fuera de las mismas. La relación de trabajo, activa o como referencia pretérita o de futuro, se convierte de este modo para aquellos en presupuesto insoslayable de su nacimiento y ejercicio. Es el caso, por lo tanto, de derechos “específicamente” laborales, de que son titulares los trabajadores asalariados o los empresarios (o sus representantes) en tanto que sujetos de una relación laboral: derecho de huelga, derecho al salario, derecho de negociación colectiva, etc.

Lo son, así pues, en primer lugar, los derechos “colectivos”, de representación y defensa de intereses, como la libertad sindical, el derecho de huelga y de adopción de otras medidas de conflicto colectivo, el derecho de negociación colectiva y el derecho de participación en la empresa. También, los derechos “individuales” expresivos de condiciones mínimas de trabajo, como el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, el derecho a un salario suficiente, el derecho al descanso (limitación de la jornada de trabajo, descanso semanal y festivo y vacaciones anuales), el derecho a la formación y promoción y el derecho a la seguridad y salud. Y, en fin, los derechos de protección social, como el derecho a un régimen público de seguridad social, el derecho a una política orientada al pleno empleo o los derechos económicos y sociales de los trabajadores migrantes.

Junto a estos derechos laborales específicos, otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales pueden ser ejercidos, claro es, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores, en particular) en el ámbito de las mismas, por lo que en tal caso adquieren un contenido laboral sobrevenido. Se produce así una “impregnación laboral” de derechos de titularidad general o inespecífica por el hecho de su ejercicio por trabajadores asalariados a propósito y en el ámbito de un contrato de trabajo. Son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercidos en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en “derechos constitucionales laborales inespecíficos”. Una categoría que, por cierto, he tenido la fortuna de acuñar y construir jurídicamente desde 1991 y que cuenta con la aceptación de doctrina y jurisprudencia no solo dentro del ordenamiento español. Y es que, habrá que recordar lo evidente, la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes –el trabajador– de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano. Son, en definitiva, derechos del “ciudadano-trabajador”, que ejerce como “trabajador-ciudadano”.

Son estos derechos constitucionales inespecíficos –objeto de “laboralización” en su mayoría por la legislación ordinaria–, el derecho a la igualdad y no discriminación, la libertad ideológica y religiosa, el derecho al honor, el derecho a la intimidad personal, el derecho a la propia imagen, la libertad de expresión, la libertad de información, el derecho de reunión, el derecho a la tutela judicial efectiva, o, en fin, el derecho a la educación.

El necesario “equilibrio” entre el ejercicio del poder de dirección del empresario –reflejo, por lo demás, de la garantía constitucional de libertad de empresa– y

el ámbito, modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente, de las libertades constitucionales del trabajador exige, a fin de cuentas, que, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en el ordenamiento, la referida “modulación” deberá producirse únicamente en la medida estrictamente imprescindible, de acuerdo con el “principio de proporcionalidad”, para el correcto y ordenado respeto de los derechos fundamentales del trabajador. De modo que, toda medida restrictiva de un derecho fundamental deberá superar el correspondiente “juicio de proporcionalidad”, para lo que será preciso comprobar si cumple tres requisitos o condiciones: si la medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto –juicio de idoneidad–; si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia –juicio de necesidad–; y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto –juicio de proporcionalidad en sentido estricto–.

## **VI. LA TUTELA DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES LABORALES**

---

Los derechos constitucionales, también naturalmente los de contenido laboral entre ellos, disponen de una tutela reforzada –más allá, claro es, de la tutela judicial ordinaria con que cuentan los derechos subjetivos comunes– que las propias constituciones diseñan con precisión. Sin hacer hincapié ahora en los instrumentos de carácter general del sistema constitucional –tales como el principio de reserva de ley, la noción de contenido esencial del derecho o el juicio de inconstitucionalidad de las leyes–, que no dejan de contener por cierto importantes mecanismos de defensa también para los derechos fundamentales, es preciso dar cuenta de los medios de tutela singulares para estas situaciones.

Por lo pronto, los propios Tribunales o Cortes constitucionales pueden disponer por decisión del legislador –así sucede desde luego en algunos ordenamientos– de competencias o atribuciones de tutela de estos derechos, o acaso de algunos de ellos, a través de diferentes recursos de “amparo constitucional”, a los que tienen acceso –bien es verdad que con arreglo a regímenes y procedimientos tasados– los titulares de tales derechos subjetivos.

Pero lo más frecuente es que sean los Tribunales ordinarios de los sistemas jurisdiccionales los que conozcan de procesos especiales para la tutela de los derechos constitucionales/fundamentales, a través, por lo tanto, del denominado

“amparo judicial”. Se trata, a fin de cuentas, de procesos singulares cuyo objeto litigioso se limita con exclusividad al conocimiento de las demandas por lesión de libertades públicas y derechos fundamentales. Suelen estos estar revestidos legislativamente de rasgos técnicos harto poderosos para la finalidad que pretenden. Tales como, entre otros, la preferencia y la sumariedad en su tratamiento dentro de la correspondiente oficina judicial; la consideración del Ministerio fiscal como parte del proceso, además del demandante lesionado en su derecho y del demandado infractor; la intervención procesal adhesiva del sindicato a que pertenezca el trabajador lesionado en su derecho, o del sindicato representativo si lo hubiere; la suspensión cautelar de los actos impugnados lesivos del Derecho; o, en fin, la inversión procesal de la carga de la prueba, de modo que haya de ser el demandado quien tenga que probar de modo necesario la ausencia de móvil lesivo en su actuación presuntamente infractora.

Si, en definitiva, no hay derecho sin acción encaminada a su tutela en caso de lesión del mismo, habrá que tener en cuenta que, igualmente, no hay Derecho Constitucional sin tutela constitucional reforzada para el mismo.

Sequeros (Salamanca), agosto de 2014