

## LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL SOBRE LAS FUENTES DE LAS OBLIGACIONES LABORALES

*Jesús Cruz Villalón*  
Universidad de Cádiz

### 1. LA INCIDENCIA DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

La Constitución Española de 1978, como cimiento sobre el que se eleva todo el edificio normativo, no sólo contiene las reglas básicas de ordenación de la convivencia y de funcionamiento de las diversas instancias del aparato estatal, sino que adicionalmente procede a configurar la estructura básica del nuestro sistema de fuentes del Derecho y de las obligaciones para el conjunto del ordenamiento jurídico. Siendo un texto que se elabora ya bien avanzado el presente siglo, cuando ya se dispone de un amplia experiencia constitucional en el conjunto de la Europa democrática e incluso con precedentes valiosos en nuestra propia historia constitucional, logra pergeñar un boceto suficientemente preciso en relación con el sistema de fuentes que ha de desarrollarse en los niveles inferiores de creación normativa. Los textos constitucionales del presente siglo dejaron muy atrás las Cartas meramente programáticas, para adentrarse en un terreno de alta perfección técnico jurídica y, por ende, en la fijación de precisas reglas positivas, vinculantes para todos los poderes del Estado y, por extensión, de los propios ciudadanos; cuanto más ello ha de suceder en relación con un texto de las postrimerías del presente siglo y, en especial, respecto de cuestión tan crucial y delicada como es el reparto de poderes entre las diversos protagonistas con facultades de reconocimiento de derechos subjetivos y de imposición de los correlativos deberes o cargas jurídicas.

Al mismo tiempo, la ubicación del texto constitucional en la cúspide de la pirámide kelseniana, le permite ofrecer una panorámica unitaria de todo el ordenamiento jurídico. De este modo, las reglas en materia de fuentes, tal como se suelen recoger en la norma fundamental, tienen una vocación de aplicación unitaria a las diversas ramas del ordenamiento jurídico. Por tanto, la premisa de partida ha de ser que todos los principios jurídicos constitucionales en materia de fuentes rigen en el ámbito específico de la legislación laboral, al mismo tiempo que las referencias constitucionales a las posibles especialidades del Derecho del Trabajo vienen a presentarse como meras excepciones frente a las premisas comunes establecidas para el resto de las ramas del ordenamiento jurídico positivo. Ciertamente, la normativa laboral va a constituir una de las pocas ramas para las que el texto constitucional se verá forzado a incorporar reglas propias en materia de fuentes, sobre todo debido a la constitucionalización del principio de autonomía colectiva y, por ende, del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva. Desde esta perspectiva, resulta obligado efectuar un análisis que permita percibir la incardinación del Derecho del Trabajo en el seno de todo el ordenamiento positivo, de modo que por encima de todo resalte la traslación a las relaciones laborales de lo que constituyen principios comunes de cualquier Estado de Derecho en lo que afecta a las fuentes del Derecho; naturalmente, ello sin perjuicio de tener también que advertir los matices que puedan experimentar tales principios generales cuando penetran en una relaciones sociales tan singulares como son las propias del mundo del trabajo.

Para ejecutar ese análisis, no cabe la menor duda, de que el instrumento más útil viene constituido por la jurisprudencia elaborada por nuestro Tribunal Constitucional, al resolver el cúmulo de recursos que se le han planteado desde su puesta en funcionamiento en materia de laboral. La atribución al Tribunal Constitucional de la competencia de intérprete y aplicador máximo del texto constitucional ha permitido la elaboración de un rico cuerpo doctrinal, de singular importancia en lo que afecta al juego de las diversas fuentes del Derecho. Han transcurrido más de tres lustros desde la primera sentencia de nuestro Tribunal Constitucional, con una actividad notablemente intensa desde entonces, no sólo desde el punto de vista cuantitativo por el número de asuntos resueltos, sino sobre todo desde el punto de vista cualitativo, pues ello permite afirmar que los interrogantes clave en lo que afecta al espacio y actuación de las diversas fuentes de las obligaciones laborales han podido ser abordados a través de diversos fallos; directa o indirectamente ofrecen en estos instantes una doctrina en materia de fuentes que puede considerarse a estas alturas consolidada en sus aspectos más relevantes y, por tanto, con escasas expectativas de cambios bruscos.

En todo caso, conviene adelantar también que los canales de acceso a nuestro Tribunal Constitucional condicionan en parte, cuando no limitan, las posibilidades

de presentar un diseño cerrado en materia de fuentes. En particular, nunca puede olvidarse que el grueso de los pronunciamientos del TC en esta materia se efectúa por mediación de la interposición previa de un recurso de amparo, en tanto que son mucho más limitadas las sentencias dictadas a tenor de un recurso de inconstitucionalidad o bien de una cuestión de inconstitucionalidad. Mención aparte merecerían las sentencias relativas a conflictos de competencia, que sobre todo dilucidan el reparto normativo entre Estado y Comunidades Autónomas. Pero, centrándonos en el número más significativo de las que vamos a comentar, las sentencias dictadas en amparo presentan dos límites decisivos, que no pueden olvidarse en el momento de efectuar la valoración de su alcance para resolver litigios futuro. De un lado, que el ámbito material de lo recurrible es limitado, de modo que preceptos centrales en materia de fuentes laborales no se pueden tomar en consideración, al menos de forma directa; por señalar a título ilustrativo los más llamativos, piénsese en el art. 9.3 CE en materia de jerarquía normativa, irretroactividad de las disposiciones sancionadoras, principio de legalidad; en el art. 35.2 CE en cuanto al espacio normativo de la reserva legal en favor del Estatuto de los Trabajadores; en el art. 37.1 CE respecto al alcance del convenio colectivo como norma jurídica, etc. De otro lado, que el enfoque de la sentencia de amparo es necesariamente el de la resolución de un recurso concreto, rodeado de circunstancias de hecho particulares, que sobre todo convierten en muy arriesgada cualquier pretensión de abstracción a criterios generales del caso resuelto, debiéndose introducir amplias dosis de cautela cuando se pretenda trasladar el criterio recogido en sus fundamentos jurídicos a situaciones más o menos asimilables a las contempladas en ese caso concreto.

Cuando se me encargó la elaboración del presente trabajo se me precisó que se deseaba efectuar un "rastreo" de las sentencias más relevantes en materia de fuentes durante el período 1992-1996, es decir, de los pronunciamientos correspondientes al último lustro. Se trata de una labor prácticamente imposible de realizar sin un conocimiento previo del bagaje acumulado en el período precedente (1981-1992)<sup>1</sup>. Más aún, puede adelantarse que la jurisprudencia más rica en cuanto a su contenido y temas abordados se remonta a la primera década, reflejando los últimos años una confirmación y reforzamiento de la doctrina construida en la

1. Con carácter general nos permitimos remitirnos a los trabajos principales en esta materia: M.R. ALARCÓN CARACUEL (coord.), *Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional)*, Madrid 1992. M. ALONSO OLEA, *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Madrid 1982. F. DURÁN LÓPEZ, *El Derecho del Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Madrid 1985. J. GARCÍA MURCIA, *Las fuentes del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia constitucional: notas para un balance*, RL nº 15/16 (1997). A. MARTÍN VALVERDE, *El ordenamiento laboral en la jurisprudencia constitucional RPS nº 137 (1983); La Constitución como fuente del Derecho del Trabajo*, REDT nº 33 (1988).

primera fase; tan sólo para algunos aspectos concretos nos encontramos con auténticas novedades jurisprudenciales, en especial abordando problemas no tocados en los primeros años, siendo ejemplo paradigmático de esto último los pronunciamientos relativos al espacio del pacto individual por contraposición con lo fijado por vía de convenio colectivo. En estas condiciones he optado por una fórmula híbrida, de modo que voy a proceder a realizar una somera descripción de cuál es la jurisprudencia constitucional construida para cada una de las cuestiones clave, apuntando los temas pendientes y, por último, deteniéndome con mayor atención en aquellas sentencias que hayan avanzado alguna novedad entre las dictadas en los últimos cinco años.

Conviene efectuar otras acotaciones de método. De un lado, dadas las dimensiones del presente trabajo y el propio título del mismo, me voy a concentrar en las sentencias relativas a las fuentes de las obligaciones laborales, es decir, me referiré exclusivamente a cuestiones relacionadas con el Derecho Sindical y el Derecho del contrato de trabajo, dejando al margen otros bloques institucionales, como serían por ejemplo los relativos al Derecho de la Seguridad Social y al Derecho Procesal Laboral, sin perjuicio de que en algún momento aislado se pueda efectuar algún apunte que nos pueda servir de complemento. De otro lado, la temática de fuente en la práctica cotidiana suele presentarse de ordinario en forma de tensión dialéctica entre dos polos, es decir, de reparto de espacio o de roles entre dos instancias que reivindicán para sí la capacidad normativa y, por efecto reflejo, pretenden reducir la capacidad de actuación de la otra frente a la que presuntamente entra en liza. Por ello, me ha parecido que la forma más útil de presentación de los aspectos concretos es justamente esta de ir desbrozando los sucesivos binomios o dualidades que se pueden presentar; y haciéndolo sucesivamente desde el nivel superior al inferior dentro de la pirámide de jerarquía de fuentes.

## 2. CONSTITUCIÓN *VERSUS* NORMAS INFERIORES

La Constitución por sí misma contiene reglas de contenido material, reconocedoras de derechos subjetivos o de deberes jurídicos en materia laboral, que por su carácter preceptivo son de obligado respeto por el resto del ordenamiento jurídico. A la postre, todo el conjunto de las sentencias del TC van dirigidas a garantizar el carácter de fuente del Derecho del texto Constitucional, su directa aplicabilidad y la efectividad de su colocación en la posición suprema de la jerarquía normativa. Constituye esto una obviedad tal que no resulta necesario efectuar comentario singular de concretas sentencias del TC, pues de lo contrario deberíamos traer a colación la totalidad de la jurisprudencia dictada hasta el presente. Como se dirá en una de las primeras sentencias, “nosotros entendemos por inconstitucionalidad

simplemente el juicio de contraste entre las dos normas, al que subsigue una consecuencia jurídica”, refiriéndose como dos normas en esa ocasión, en un caso a la propia Constitución de 1978 y al Decreto-Ley regulador del derecho de huelga. Ello en concreto le permitió al Tribunal reclamar para sí la competencia de dilucidar acerca de la vigencia y, por tanto, adecuación, de las normas preconstitucionales al propio texto constitucional: “por eso puede decirse que la inconstitucionalidad de las leyes anteriores conduce a unas consecuencias que pueden ser concurrentemente la derogación y la nulidad”<sup>2</sup>.

En particular, debemos referirnos a la reafirmación de la supremacía normativa del texto constitucional por lo que afecta a la negociación colectiva: mención especial, por lo que comporta en doble dirección, de un lado, asunción del convenio colectivo dentro del sistema normativo estatal, y, de otro lado, sometimiento del mismo por derivación a la jerarquía normativa con ubicación subordinada estrictamente a los parámetros constitucionales.

### 3. NORMAS ESTATALES *VERSUS* NORMAS INTERNACIONALES Y COMUNITARIAS

La conexión cada vez más intensa entre los Estados, en particular del nuestro, tiene igualmente su repercusión sobre la normativa laboral y, por ende, los Tratados y Convenios Internacionales en esta materia. Es bien sabido cómo el ordenamiento constitucional español es significativamente receptivo a facilitar la incorporación al ordenamiento interno de todo tipo de instrumentos normativos internacionales, con un procedimiento ágil que promueve su ratificación y aplicación en el territorio nacional. Probablemente por esta razón han sido escasas las consideraciones jurisprudenciales en relación con las normas internacionales. Si acaso resaltar la relevancia que nuestro texto constitucional otorga a los instrumentos internacionales en materia de derechos fundamentales: “las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias” (art. 10.2 CE). En base a este mandato, nuestro Tribunal Constitucional ha apelado en reiteradas ocasiones a concretos Tratados internacionales como elemento referencial y complementario para precisar el alcance y límites de concretos derechos fundamentales en la órbita laboral. Ahora bien, por ese valor de apoyo y colaboración de la norma internacional, en este espacio resulta difícil traer a colación pronunciamiento alguno que plantee una situación de contradicción o confrontación con la norma interna.

2. STC 11/1981, de 8 de abril (BOE 25 abril).

Como único supuesto digno de mención cabría recordar los problemas planteados por cierto tipo de limitaciones al trabajo femenino por parte de textos internacionales como presunto objetivo tuitivo de este segmento poblacional, lo que podría entrar en colisión con la prohibición constitucional de discriminación en este caso por razón de sexo. En concreto, me refiero a la colisión entre, de un lado, el art. 14 CE, y, de otro lado, la Carta Social Europea y el Convenio OIT nº 45, ambos ratificados por España<sup>3</sup>, que prohíbe el trabajo en el interior de las minas<sup>4</sup>. La sentencia del TC, ante la advertida colisión entre el principio de no discriminación por sexo y la normativa internacional, no duda en dar primacía al primero, con independencia del problema subsiguiente de necesaria denuncia por España de un texto previamente ratificado: "El mandato de no discriminación por sexo del art. 14 C.E., consecuente al principio de igualdad de derecho entre hombres y mujeres, exige desde luego eliminar aquellas normas jurídicas que (con la salvedad del embarazo y la maternidad) aunque históricamente respondieran a una finalidad de protección de la mujer como sujeto fisiológicamente más débil, suponen refrendar o reforzar una división sexista de trabajos y funciones mediante la imposición a las mujeres de límites aparentemente ventajosos pero que le suponen una traba para su acceso al mercado de trabajo."

Aún mayor incidencia va adquiriendo en nuestro ordenamiento la normativa comunitaria, que ya difícilmente puede comprenderse atendiendo a las pautas del Derecho Internacional, pues cada vez más se transforma en un instrumento normativo propio de un ente político *a se*, con capacidad de innovación normativa propia y sin necesidad de sometimiento a complejos procesos sucesivos de incorporación al Derecho interno. No cabe la menor duda de que la garantía del cumplimiento de la normativa comunitaria se encomienda directamente a los Tribunales ordinarios de Justicia o bien al propio Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de Luxemburgo. Por ello, la intervención en esta sede de los Tribunales Constitucionales resulta eminentemente marginal. Por ejemplo, nuestro TC en reiteradas ocasiones ha indicado que la supuesta contradicción de la normativa comunitaria por disposiciones nacionales posteriores no es cuestión que afecte a la constitucionalidad de estas últimas ya que, en su caso, habrá de ser determinada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas: "sin perjuicio de que el art. 177 del Tratado CEE, alegado por los recurrentes, pertenece al ámbito del Derecho comunitario y no constituye, por sí mismo, canon de constitucionalidad, ninguna vulne-

3. Art. 8.4.b Carta Social Europea, ratificada por España el 29 de abril de 1980 (BOE 26 junio); Convenio nº 45 OIT, de 21 de junio de 1935, ratificado por España el 12 de junio de 1958 (BOE 21 agosto 1959).

4. STC 229/1992, de 14 de diciembre (BOE 19 enero 1993).

ración existe de los derechos garantizados por el art. 24.1 C.E. cuando el Tribunal estima que no alberga dudas sobre la interpretación que había de darse a la Directiva 80/987 CEE ni sobre su inaplicación en relación con los hechos enjuiciables en el litigio. A semejanza de lo que acontece en las cuestiones de inconstitucionalidad, la decisión sobre el planteamiento de la cuestión prejudicial corresponde, de forma exclusiva e irrevisable, al órgano judicial, y no impide la defensa del derecho fundamental de las partes ante este Tribunal”<sup>5</sup>. Con todo, conviene también indicar que nuestro Tribunal Constitucional también ha sido receptivo y sensible al nuevo marco normativo derivado de nuestra incorporación a las instituciones de la Unión Europea. En base a ello, igualmente como instrumento de complementariedad interpretativa, en diversas ocasiones ha acudido al acervo comunitario, incluyendo la apelación a la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo; y lo ha hecho generalmente como instrumento para reforzar su argumentación en favor de la extensión de los derechos fundamentales y libertades públicas en materia laboral: “En esta segunda vertiente, al no tratarse de trabajos iguales, el juicio constitucional se hace más complejo, y ha de tener en cuenta una serie de criterios que han de ser utilizados conjuntamente, para lo que cabe contar, al amparo de lo previsto en el art. 10.2 de nuestra Norma fundamental, las reglas que al respecto ha elaborado el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en materia de discriminación salarial”<sup>6</sup>.

#### 4. ESTADO *VERSUS* COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Como bien es sabido, uno de los elementos más delicados en el reparto de poderes en nuestro ordenamiento jurídico refiere a la tensión hasta el presente siempre latente o expresa entre los poderes estatales centrales y los de las Comunidades Autónomas. En materia laboral el designio es bastante nítido por lo que afecta a las competencias legislativas, que básicamente permanecen residenciadas a nivel central, con atribución a las Comunidades Autónomas de lo que calificaríamos como una capacidad “residual” de intervención<sup>7</sup>. Diversa es la cuestión,

5. STC 180/1993, de 31 de mayo (BOE 5 julio), con cita de SSTC 28/1991, 64/1991, 17/1981, 133/1987, 119/1991. Igualmente, fuera del ámbito laboral, por todas, STC 265/1994, de 30 de octubre (BOE 8 noviembre), con cita de las SSTC 49/1988, 28/1991, 64/1991, 180/1993, 372/1993.

6. STC 58/1994, de 28 de febrero (BOE 24 marzo). En esta misma línea STC 145/1991, de 1 de julio (BOE 22 julio); 229/1992, de 14 de diciembre (BOE 19 enero 1993); 180/1993, de 31 de mayo (BOE 5 julio); 136/1996, de 23 de julio (BOE 12 agosto).

7. Con más detalle, M.E. CASAS BAAMONDE, Sistema de fuentes jurídico-laborales y Comunidades Autónomas, REDT nº 1 (1980).

cuando ésta se analiza desde la perspectiva de la actuación administrativa de aplicación de la norma vigente, pues en ese ámbito la competencia sí que puede ser asumida por las Comunidades Autónomas; pero, esto último no afecta a la materia que estamos tratando en este momento, relativa exclusivamente al reparto competencial en materia de Fuentes del Derecho, es decir, en la perspectiva exclusivamente normativa. No obstante, nunca es fácil marcar unas fronteras precisas entre lo administrativo y lo normativo, siendo prueba de ello que ciertas Comunidades Autónomas han intentado “apurar” o “forzar” –según se valore– la noción de lo administrativo en detrimento de lo normativo con vistas a reclamar para sí una superior asunción competencial: justamente en torno a ello han girado las sentencias más problemáticas dictadas por el Tribunal Constitucional.

Como punto de partida recordar que, conforme al art. 149.1.7 CE, “El Estado tiene competencia exclusiva sobre... legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas”. De forma resumida, los criterios principales formulados por la jurisprudencia constitucional son los siguientes:

El punto de partida, como hemos dicho, es la atribución general de la competencia legislativa al Estado: “La Constitución Española atribuye al Estado la ordenación general en materia laboral, pues las Cortes Generales y no las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, son las que ostentan la potestad legislativa en el ámbito de lo laboral”<sup>8</sup>.

En cuanto a la interpretación que debería darse al término “laboral”, se concluyó que el mismo no podía referir a todo lo relacionado con el mundo del trabajo, sino exclusivamente a la regulación del trabajo por cuenta ajena en el sentido en que venía delimitado materialmente por el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores de 1980<sup>9</sup>. Ello no solamente incluye lo que afecta a la regulación de derechos y deberes derivados del contrato de trabajo, sino que viene a incluir todos los grandes bloques institucionales del Derecho del trabajo; en concreto, tanto su vertiente individual<sup>10</sup> como la colectiva<sup>11</sup>; se ha de incluir también en este ámbito lo relativo a la materia de infracciones y sanciones administrativas en materia laboral<sup>12</sup>. La reserva de Ley Orgánica en esta materia incorpora una limita-

8. STC 33/1981, de 5 de noviembre (BOE 19 noviembre).

9. STC 35/1982, de 14 de junio (BOE 28 junio).

10. Así, en materia de desarrollo reglamentario de las fiestas laborales, STC 7/1985, de 25 de enero (BOE 12 de febrero), o en materia de causas de extinción del contrato de trabajo, STC 360/1993, de 3 de diciembre (BOE 29 diciembre).

11. Así, en lo relativo a la negociación colectiva, STC 17/1986, de 4 de febrero (BOE 5 marzo), o a la representación de los trabajadores en la empresa, STC 39/1982, de 30 junio (BOE 10 julio).

12. STC 249/1988, de 20 diciembre (BOE 19 enero 1989).

ción indirecta a la competencia de las Comunidades Autónomas, que le impide regular, por ejemplo, en materia de huelga<sup>13</sup>.

Particularmente compleja es la materia relativa a la regulación y gestión de las subvenciones públicas. El punto de partida de la jurisprudencia es que esta materia no puede independizarse de la competencia sobre la que incide la subvención, de modo que para que el Estado o la Comunidad Autónoma pueda desplegar una política de subvenciones es que lo haga respecto de materias para las que goza de competencia: "El Estado, mediante el ejercicio del poder legislativo presupuestario, no dispone de un poder general para subvenciones (gasto público) entendido como poder libre o desvinculado del poder competencial. El poder de gasto o subvencional es siempre un poder instrumental que se ejerce "dentro", y no "al margen", del orden de competencias y de los límites que la Constitución establece y entre ellos el del respeto a la autonomía política y financiera de las Comunidades Autónomas"<sup>14</sup>. Cuando se produce una situación de concurrencia competencial del Estado y las Comunidades Autónomas en la acción administrativa subvencional, o de fomento debe articularse mediante técnicas de cooperación y colaboración consustanciales a la estructura compuesta del Estado de las Autonomías como pueden ser, entre otras, los Convenios de colaboración ajustados al orden constitucional de competencias.

Atendiendo al reparto competencial el TC diferencia cuatro situaciones posibles. Primero, cuando la Comunidad Autónoma ostenta una competencia exclusiva sobre una determinada materia y el Estado no invoca título competencial alguno, genérico o específico, sobre la misma; en estos casos, el Estado puede, desde luego, decidir asignar parte de sus fondos presupuestarios a esas materias; pero, de una parte, la determinación del destino de las partidas presupuestarias correspondientes no puede hacerse sino de manera genérica o global; por otra parte, esos fondos han de integrarse como un recurso que nutre la Hacienda autonómica. Segundo, cuando el Estado ostenta un título competencial genérico de intervención que se superpone a la competencia de las Comunidades Autónomas sobre una materia, correspondiendo a las Comunidades Autónomas las competencias de desarrollo normativo y de ejecución; en estos supuestos el Estado puede consignar subvenciones de fomento en sus Presupuestos Generales, especificando su destino y regulando sus condiciones esenciales de otorgamiento hasta donde lo permita una competencia genérica, básica o de coordinación, pero siempre que deje un margen a las Comunidades Autónomas para concretar con mayor detalle la afectación o destino, o, al menos, para desarrollar y complementar la regulación de las

13. STC 33/1981, de 5 de noviembre (BOE 19 noviembre).

14. STC 13/1992, de 6 de febrero (BOE 3 de marzo). En la misma línea, STC 68/1996, de 18 de abril (BOE 21 de mayo).

condiciones de otorgamiento de las ayudas y su tramitación; correspondiendo por supuesto la gestión a las Comunidades Autónomas de manera. Tercero, cuando el Estado tiene atribuida la competencia sobre la legislación relativa a una materia, mientras que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia de ejecución; en este caso la única diferencia con el supuesto anterior es que el Estado puede extenderse en la regulación de detalle respecto del destino, condiciones y tramitación de las subvenciones, dejando a salvo la potestad autonómica de autoorganización de los servicios. Cuarto, cuando, no obstante tener las Comunidades Autónomas competencias exclusivas sobre la materia en que recaen las subvenciones, éstas pueden ser gestionadas, excepcionalmente, por un órgano de la Administración del Estado u Organismo de ésta dependiente, con la consiguiente consignación centralizada de las partidas presupuestarias en los Presupuestos Generales del Estado; pero ello sólo es posible cuando el Estado ostente algún título competencial, genérico o específico, sobre la materia. En principio, en lo relativo al ámbito de las relaciones laborales, nos situaríamos en el tercero de los supuestos.

Por otra parte, a las Comunidades Autónomas le corresponde tan sólo las competencias ejecutivas: “El deslinde competencial entre los órganos centrales del Estado y la Comunidad Autónoma no se plantea, por tanto, en el ámbito de las competencias legislativas; se plantea en el de las competencias ejecutivas”<sup>15</sup>. De este modo, se llega a la conclusión de que las competencias de ejecución de las Comunidades Autónomas no abarcan la potestad reglamentaria, que queda en sede estatal; éstas sólo pueden legislar en lo que afectar a su capacidad de autoorganización administrativa interna: “cuando la Constitución emplea el término “legislación laboral” y la atribuye a la competencia estatal incluye también en el término los reglamentos tradicionalmente llamados ejecutivos, es decir, aquellos que aparecen como desarrollo de la Ley y, por ende, como complementarios de la misma, pues si ello no fuera así, se frustraría la finalidad del precepto constitucional de mantener una uniformidad en la ordenación jurídica de la materia, que sólo mediante una colaboración entre Ley y Reglamento (o mediante una hipertrofia inconveniente desde el punto de vista de política legislativa) del instrumento legal, puede lograrse. Mientras que, por el contrario, no aparecen necesariamente incluidos dentro del concepto de legislación los reglamentos que carecen de significación desde el citado punto de vista por referirse a los aspectos organizativos. Y que, finalmente, dentro de éstos debe incluirse los que afectan a la mera estructuración interna de la organización administrativa”<sup>16</sup>. Ha de atenderse a lo material y no a lo

15. STC 33/1981, de 5 de noviembre (BOE 19 noviembre).

16. STC 18/1982, de 4 de mayo (BOE 18 mayo). En parecidos términos, STC 39/1982, de 30 junio (BOE 10 julio).

formal, de modo que incluso una circular si tiene carácter normativo compete al Estado<sup>17</sup>.

Existen, sin embargo, una serie de intervenciones de la autoridad laboral, que comportan una decisión de afectación a un grupo indeterminado de personas, lo que siempre suscita dudas acerca de su naturaleza, en la medida en que se encuentra a mitad de camino entre la norma jurídica como disposición de carácter general y el acto administrativo de ejecución de destino a un sólo individuo. En los casos concretos enjuiciados por el Tribunal Constitucional, éste sin entrar a fondo en la discusión teórica doctrinal acerca del carácter de acto administrativo o no de este tipo de actuaciones, el criterio final es el de considerar que materialmente se trataba de intervenciones que caían en el ámbito de la ejecución de la legislación laboral y, como tales, podían ser asumidas competencialmente por las Comunidades Autónomas. Así se ha producido en relación tanto con la fijación de los servicios mínimos que afectan a los servicios esenciales a la comunidad, así como en la resolución administrativa de extensión de los convenios colectivos. Lo que refiere a la regulación general de los servicios esenciales de la Comunidad ha de efectuarse necesariamente por medio de Ley estatal, sin perjuicio de que las Comunidades Autónomas en su competencia de ejecución puedan determinar para un sector, actividad o empresa concreta los servicios mínimos que han de atenderse en cada caso; lo más relevante a estos efectos, es que se autoriza incluso que esa fijación pueda realizarse con carácter abstracto, no vinculada a una concreta huelga, sin que ello llegue a tener el carácter normativo que desembocaría en la negación de la competencia autonómica<sup>18</sup>. En lo que afecta a la extensión de los convenios colectivos, se ha entendido igualmente que prima la naturaleza de ejecución y permite la asunción competencial por parte de las Comunidades Autónomas<sup>19</sup>.

## 5. LEY ORGÁNICA *VERSUS* LEY ORDINARIA

El texto constitucional reserva directamente a Ley Orgánica la regulación relativa tanto a la libertad sindical como al derecho de huelga. La primera de las materias ha sido objeto de desarrollo por medio de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto (BOE 8 de agosto), en tanto que la segunda permanece en el ámbito de la provisionalidad, regulándose por medio de un Decreto-Ley de 1977. Sobre esto

17. STC 249/1988, de 20 de diciembre (BOE 19 enero 1989).

18. STC 33/1981, de 5 de noviembre (BOE 19 noviembre).

19. STC 86/1991, de 25 de abril (BOE 29 de mayo), 102/1991, de 13 de mayo (BOE 18 junio),

último la jurisprudencia constitucional ha aceptado la adecuación al texto constitucional, en tanto que se trate de una mera situación de transitoriedad, por mucho que se prolongue ésta a lo largo del tiempo: “no es posible exigir la reserva de ley de manera retroactiva para anular disposiciones reguladoras de materia y de situaciones respecto de las cuales tal reserva no existía de acuerdo con el Derecho anterior, especialmente cuando la fuente de Derecho que se cuestiona se produjo respetando el sistema de creación jurídica vigente en el momento de su promulgación”<sup>20</sup>.

De otro lado, con reiteración ha entendido nuestro TC que todo lo relativo a la participación de los trabajadores en la empresa a través de los órganos de representación unitaria –comités de empresa y delegados de personal– no se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, sino que a lo sumo tiene un referente indirecto en el art. 129.2 CE<sup>21</sup>, por lo que ahora interesa, ello supone que dicha materia no está incluida dentro de la reserva de Ley Orgánica. Diverso es que de forma indirecta se produzca en la Ley Orgánica referencia instrumental a la representación unitaria en la empresa –como ocurre, por ejemplo, en la LOLS a efectos de la regulación de la institución del sindicato más representativo–; en cuyo caso se produce el efecto que nuestro Tribunal Constitucional ha calificado como de “congelación de rango”, en el sentido de que existe una apelación a dicha figura de la representación en la empresa dentro de una Ley Orgánica, lo que impide una supresión o transformación sustancial de su regulación sin el correspondiente retoque de la propia Ley Orgánica.

Adicionalmente a ello, debe tenerse presente también que el resto de los derechos fundamentales de matriz no directamente laborales –lo que se ha denominado con acierto derechos fundamentales laborales inespecíficos– también pueden tener su repercusión sobre el sistema de relaciones laborales. Pero igualmente recordar que el criterio del TC es que sólo el desarrollo directo del derecho fundamental está amparado por la reserva de Ley Orgánica; aunque no se haya dicho en relación con una cuestión laboral, es oportuno traer a colación el pronunciamiento del TC: “el art. 81 de la C. E. se refiere al desarrollo “directo” de los derechos fundamentales, pues este artículo y las otras muchas alusiones de la Constitución al instrumento de la Ley Orgánica en materias concretas, que, como se ha dicho, convierte a las Cortes en “constituyente permanente” no puede extremarse, con los importantes problemas de consenso interno que conlleva, al punto de convertir el ordenamiento jurídico entero en una mayoría de Leyes Orgánicas, ya que es difícil concebir una norma que no tenga una conexión, al

20. STC 11/1981, de 8 de abril (BOE 25 abril).

21. Por todas, STC 118/1983, de 13 de diciembre (BOE 11 enero 1984).

menos remota, con un derecho fundamental”<sup>22</sup>. Eso permite, por ejemplo, que la regulación del derecho de reunión o asamblea en la empresa pueda efectuarse por medio de Ley ordinaria.

## 6. LEY *VERSUS* REGLAMENTO

La formulación clásica de la división de poderes propias de un Estado de Derecho comporta otorgar un papel central a la norma con rango de ley en la ordenación jurídica de la sociedad. Por lo que afecta a las relaciones laborales, ello implica la atribución a la Ley del papel preponderante en el conjunto de las normas estatales, en detrimento sobre todo del poder reglamentario; poder reglamentario que, de principio, ostenta un papel subalterno, condicionado al espacio de desarrollo que le venga concedido por la propia ley<sup>23</sup>.

Ante todo, la Constitución refleja una reserva expresa de Ley para concretas materias. Aparte de las ya referidas por lo que afecta a las leyes orgánicas, para las Leyes ordinarias podríamos referirnos a los siguientes aspectos.

En primer lugar, se establece que “La Ley regulará un Estatuto de los Trabajadores” (art. 35.2 CE). Ello comporta de forma inmediata el establecimiento de la necesidad de que por medio de una norma con rango de Ley se establezca una cierta regulación en lo que afecta a las relaciones laborales. Sin embargo, como es sabido, el texto constitucional en este punto resulta ciertamente impreciso, por cuanto que no concreta cuál ha de ser el contenido material que ha de incluir dicho “Estatuto”, por lo que desde la perspectiva constitucional resultan admisibles opciones de muy diverso tipo<sup>24</sup>. La opción del legislador ordinario en 1980 fue, dicho resumidamente, la de incluir lo relativo a tres grandes bloques institucionales: contrato de trabajo, representación en la empresa y negociación colectiva. En cuanto a los aspectos individuales, cuando menos existen ciertas materias para las que el propio texto constitucional directamente estipula la reserva de ley; me refiero a los contenidos reflejados en el art. 35.1 CE: derecho al trabajo, libre elección de profesión u oficio, derecho a la promoción profesional, suficiencia salarial y tratamiento igualitario hombre-mujer. Lo relativo a la negociación colectiva, con independencia de su inclusión o no en el Estatuto de los Trabajadores, goza de reserva de Ley ordinaria por designio constitucional, a tenor de su regula-

22. STC 6/1982, de 22 febrero (BOE 22 marzo).

23. Con carácter general sobre esto último, F. VALDÉS DAL-REÉ, La potestad reglamentaria en el ordenamiento laboral, en AA.VV., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid 1990.

24. Sobre el particular, por todos, M. ÁLVAREZ DE LA ROSA y M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, Derecho del Trabajo, Madrid 1997, pg. 173.

ción en el art. 37.1 CE y la reserva de ley contemplada en el art. 53.1 CE. El Tribunal Constitucional no ha tenido la oportunidad de analizar directamente la corrección legal de la opción por la que finalmente se inclinó el legislador de 1980, entre otras razones porque una vez aprobado el texto en el Parlamento se ha consolidado pacíficamente su contenido, sin que desde perspectiva alguna se haya puesto en duda su constitucionalidad en la vertiente formal aquí analizada del alcance de la reserva normativa en favor de la Ley ordinaria.

Otra de las cuestiones derivadas de la opción estatutaria, es la relativa a las relaciones laborales especiales y, en particular, por lo que aquí afecta, el fenómeno de la deslegalización temporal efectuada, autorizándose al Gobierno para que proceda a regularlas por medio de Decreto sin sometimiento previo a condicionantes específicos. El Tribunal Constitucional en diversas ocasiones ha tratado el fenómeno de la regulación de estas relaciones especiales, aunque siempre desde la perspectiva de su regulación material y no tanto por lo que afecta al rango normativo de la fuente en la que se contempla. En todo caso, de forma implícita puede entenderse que el TC ha aceptado implícitamente la corrección constitucional del procedimiento empleado<sup>25</sup>.

Al margen de la materia referida, existen otros aspectos para los que indirectamente se exige el respeto a la reserva normativa. A título de ejemplo, así sucede con la recepción en el texto constitucional del principio de legalidad a efectos de tipificación de infracciones y sanciones en el ejercicio de la correspondiente potestad administrativa, lo que comporta la necesidad de que la regulación de la actividad sancionadora de la Administración laboral deba efectuarse vía norma con rango de ley, y así lo ha recordado con carácter general la jurisprudencia del Tribunal constitucional<sup>26</sup>.

25. Por todos, cfr. STC 79/1983, de 5 octubre (BOE 7 noviembre); 49/1983, de 1 junio (BOE 17 junio); 26/1984, de 24 de febrero (BOE 9 marzo): "el legislador no disciplina directamente el contenido y efectos de la relación jurídica de que se trata, sino que identifica la norma que ha de verificarlo y delega para ello en el Gobierno, tratándose por lo tanto de preceptos de carácter más bien formal y que precisamente por ello su constitucionalidad se pone en duda tanto por vulnerar el principio de igualdad, como por "la falta de concreción de la razón de la especialidad y sus efectos y variaciones respecto al denominado trabajador común", respecto de lo cual habrá que comenzar por decir que el principio de igualdad lo proclama el art. 14 de la C.E. en una amplia fórmula generalizadora, tras una enumeración concreta de condiciones o circunstancias, pero que, en suma, lo que impide es un tratamiento diferenciado en situaciones iguales, siendo precisamente la igualdad lo que está ausente en el caso presente, ya que la consideración de una relación de trabajo como especial implica, por propia definición, la diferencia no sólo frente a la relación ordinaria, sino también frente a las restantes relaciones especiales, y en el caso que se resuelve no parece que sea menester utilizar mayor esfuerzo dialéctico para poner de relieve la realidad de la singularidad del tipo de trabajo doméstico, lo que no puede seriamente ponerse en duda".

26. Por todas, STC 207/1990, de 13 de diciembre (BOE 10 enero 1991).

Como colofón a todo lo anterior, allí donde el Tribunal constitucional ha advertido una contraposición entre el contenido de la regulación en Ley y lo contemplado en Reglamento, nuestro Alto Tribunal ha reclamado para sí la capacidad de resolver el recurso planteado declarando la inconstitucionalidad del Reglamento por falta de respeto al principio de jerarquía normativa. Así ha ocurrido, a título de ejemplo, en materia relacionada con las listas incompletas en las elecciones a comités de empresa<sup>27</sup>; o bien, en materia de recargo de prestaciones de Seguridad Social como consecuencia de incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, si bien en el caso concreto aceptó la corrección de la norma por cuanto que entendió que sólo se efectuaba una interpretación no extensiva del supuesto contemplado<sup>28</sup>.

## 7. LEY DE PARLAMENTO *VERSUS* LEY DE GOBIERNO

En el ámbito de la legislación laboral se ha utilizado con cierta profusión la técnica de aprobación por el Gobierno de disposiciones con rango de ley. Sobre todo, ha sido bastante habitual el acudir al instrumento del Decreto-Ley, en particular para aquellas reformas que se han justificado como actuaciones instrumentales de la política de empleo y, más en general, de la política económica. Sin embargo, salvo error u omisión, hasta el presente no se ha presentado oportunidad alguna de que a través de la jurisprudencia constitucional se efectúe el correspondiente control de su constitucionalidad, en lo que afecta a regulación laboral en sentido estricto de la expresión; no se ha producido pronunciamiento en términos de comprobación del alcance de la exigencia constitucional de concurrencia de especiales circunstancias de “extraordinaria y urgente necesidad”, así como de no afectación a los “derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título primero”, conforme a lo estipulado en el art. 86.1 CE. Tan sólo lo ha hecho por lo que afecta a la materia relativa a la Inspección y recaudación de la Seguridad Social<sup>29</sup>, o bien para la eliminación de trabas administrativas como son las relativas a la autorización administrativa para la apertura o reforma de centros de trabajo<sup>30</sup>.

De igual forma, en reiteradas ocasiones se ha acudido a los sistemas de los Decretos legislativos, tanto textos articulados como refundidos, para actuar sobre

27. Cfr. STC 51/1988, de 23 de marzo (BOE 13 abril); 185/1992, de 16 de noviembre (BOE 18 diciembre); 13/1997, de 27 de enero (BOE 26 febrero).

28. STC 81/1995, de 5 de junio (BOE 8 julio)

29. STC 29/1982, de 31 mayo (BOE 28 junio).

30. STC 23/1993, de 21 de enero (BOE 24 febrero).

las fuentes laborales. En especial ello se ha realizado de forma tradicional en materia procesal y de Seguridad Social; y, más recientemente, en la propia refundición del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, tampoco en este ámbito la actuación del Tribunal Constitucional ha sido particularmente intensa. En todo caso, dejar constancia, que también en esta vertiente el TC ha reclamado para sí la capacidad de entrar en los posibles análisis de regulación *ultra vires* en el ejercicio de la actividad delegada; por ejemplo, en materia de recurribilidad de las setencias sobre clasificación profesional<sup>31</sup>.

#### 8. NORMA ESTATAL *VERSUS* CONVENIO COLECTIVO

La relación entre la norma estatal y la convencional resulta notablemente compleja, por lo que dentro de los modestos objetivos de este trabajo no se puede ir mucho más lejos de una mera descripción, casi telegráfica, de los criterios esenciales formulados por la jurisprudencia constitucional, concentrándonos además en exclusiva en el tratamiento que se le ha dado al convenio colectivo como fuente del Derecho y su concreta posición en la jerarquía normativa, en particular respecto a las relaciones concurrenciales con las normas estatales<sup>32</sup>.

En primer lugar, se ha señalado que el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva contempla ya de por sí una intervención de la Ley ordinaria, en garantía del cumplimiento de lo pactado en convenio colectivo. Ahora bien, a juicio del TC, al menos en alguna de sus primeras sentencias, ni ese desarrollo legal agota por completo las manifestaciones de ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva, ni el texto constitucional prevé la configuración de un modelo de convenio colectivo de eficacia general, pues esto último es resultado de una innovación o plus de eficacia proveniente de la legislación ordinaria<sup>33</sup>. Como complemento de lo anterior, la extensión de los convenios de eficacia limitada más allá del círculo personal de quienes lo suscribieron no puede hacerse, ciertamente, por procedimientos o vías que no cuenten con la libertad de quienes en él no participaron, pero la adhesión de éstos, como adhesión libre, no puede ser en ningún caso cuestionada, ni necesita para ejercerse que el convenio mismo la prevea<sup>34</sup>.

31. STC 51/1982, de 19 de julio (BOE 18 abril).

32. Para esta materia sigue siendo capital remitimos, por todos, a la obra ya clásica de I. GARCÍA-PERROTE, *Ley y autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, Madrid 1997.

33. En este sentido, STC 73/1984, de 27 de junio (BOE 11 de julio).

34. STC 108/1989, de 8 de junio (BOE 4 de julio).

Asimismo se ha declarado que la garantía constitucional de “fuerza vinculante” de los convenios colectivos conduce a reconocerles el tratamiento de auténticas normas jurídicas, sometidas al principio de publicidad, consecuencia de la proclamación de España como Estado de Derecho y garantía esencial del principio de seguridad jurídica; de ello deriva la aplicación a los convenios del principio *iura novit curia*, por lo que también los convenios publicados en los Boletines Oficiales de las Comunidades Autónomas deben ser conocidos por los Juzgados y Tribunales del orden social<sup>35</sup>.

En segundo lugar, se ha declarado que no existe impedimento constitucional alguno a que la negociación colectiva entre en esferas que afecten a la regulación de los derechos fundamentales y libertades públicas en materia laboral; de este modo, la reserva de Ley Orgánica no constituye un límite absoluto al contenido posible de lo negociable, naturalmente siempre que lo pactado se atenga al contenido material de la norma estatal. En concreto, ello permitirá aceptar que a través de convenio colectivo se establezcan fórmulas de jubilación forzosa, con idénticos condicionantes a los impuestos al Gobierno cuando adopta este tipo de medidas como política de empleo<sup>36</sup>. De igual forma se aceptará que el convenio colectivo pueda fijar una escala numérica de los delegados sindicales a designar por cada sindicato, atendiendo al criterio de la representatividad sindical de cada uno de ellos en el seno de la empresa y, con ello, incluir un criterio de baremación diferenciado del previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical<sup>37</sup>.

En todo caso, existe cierto tipo de materias que, por su propia naturaleza, son de imposible regulación en la negociación colectiva, en la medida en que afectan a derechos o intereses de terceros que no se encuentran representados en la mesa de negociación, ni directa ni indirectamente, ni contractual ni legalmente. Por ejemplo, así sucede en todos aquellos supuestos en que la cláusula convencional pueda incidir sobre la posición jurídica de los poderes públicos. El caso más elocuente se sitúa en aquel pronunciamiento que niega toda capacidad al convenio colectivo para alterar o regular el régimen de cotización a la Seguridad Social, por muy indirectamente que lo haga: “El Convenio Colectivo, encaminado a regular las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, tanto por su naturaleza como por su función carecía de aptitud para alterar el alcance y el contenido de relacio-

35. STC 151/1994, de 23 de mayo (BOE 25 junio).

36. Sobre el particular, STC 58/1985, de 30 de abril (BOE 5 junio); 95/1985, de 29 de julio (BOE 14 de agosto); 111/1985, de 11 de octubre (BOE 8 de noviembre).

37. STC 188/1995, de 18 de diciembre (BOE 24 enero 1995): “Se ha mencionado el papel de modulación y no sólo de mejora de los derechos reconocidos en el art. 10.2 L.O.L.S. que la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo atribuye y pone en manos de la negociación colectiva, interpretando así la llamada que a ésta hace el propio precepto legal, lo cual es de remarcar cuando se trata de regular un derecho que no impone la Constitución”.

nes ajenas a la de trabajo —como lo sería la de Seguridad Social—, creando a cargo de la empresa obligaciones de índole tributaria de naturaleza pública, por ende, y condicionando el obrar y la responsabilidad de las Entidades Gestoras de Seguridad, terceros respecto de las partes negociadoras del pacto”<sup>38</sup>.

En tercer lugar, en reiteradas ocasiones el Tribunal Constitucional recuerda el obligado sometimiento del convenio colectivo al principio de jerarquía normativa, lo que implica que, a través del procedimiento de depuración normativa, queden automáticamente expulsado del ordenamiento vigente, y expulsado *ex tunc*, todas aquellas cláusulas convencionales que entren en colisión de oposición con previsiones recogidas en norma estatal<sup>39</sup>. No obstante, la misma jurisprudencia constitucional es consciente de los efectos que sobre el equilibrio interno del convenio puede provocar esta labor de depuración normativa, de modo que estima que los resultados finales deben producir consecuencias compensadas que permitan restaurar el necesario equilibrio de intereses alcanzado con el pacto, aunque también insiste en que ello debe producirse sin demérito a la plena efectividad del principio de jerarquía normativa: “Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que, por encima de esta situación de equilibrio interno producto del pacto, están las normas de Derecho necesario, y muy señaladamente los principios y derechos constitucionales que constituyen un límite infranqueable a la transacción colectiva. El Tribunal Constitucional en múltiples ocasiones ha reiterado la sujeción del Convenio Colectivo a los preceptos constitucionales (por todas, STC 177/1988 en relación con el principio de igualdad). No es, por tanto, argumento válido el que el pacto se sustente en un equilibrio para sustraer el precepto controvertido del juicio de legitimidad constitucional”<sup>40</sup>.

Por lo demás, ese juego de la jerarquía normativa en la relación Ley-Convenio puede actuar incluso de modo que se garantice la inmediata aplicabilidad de la norma estatal que como novedosa altera el régimen legal precedente; en estos casos, las situaciones concretas deben modificarse automáticamente, sin necesidad de esperar a la decadencia ordinaria de la vigencia de los convenios colectivos. Así se ha deducido en el caso de alteración de la jornada máxima legal en el Estatuto de los Trabajadores y su relación con lo pactado entonces en los convenios colectivos: “En efecto, el respeto al derecho constitucional a la negociación colectiva no obliga necesariamente al legislador a posponer la entrada en vigor de la norma al momento de la terminación del período de vigencia de los convenios colectivos, hasta el punto que, de no hacerlo así, haya de estimarse que lesiona

38. STC 187/1994, de 20 de junio (BOE 26 julio).

39. STC 145/1991, de 1 de julio (BOE 22); 28/1992, de 9 de marzo (BOE 14 abril); 177/1993, de 31 de mayo (BOE 5 de julio); 92/1994, de 21 de marzo (BOE 26 abril).

40. Por todas, 189/1993, de 14 de junio (BOE 19 julio).

aquel derecho constitucional. El art. 37.1 C.E., ni por sí mismo ni en conexión con el art. 9.3 C.E., puede oponerse o impedir la producción de efectos de las Leyes en la fecha dispuesta por las mismas. Es el convenio el que debe respetar y someterse a la Ley y a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario, siendo constitucionalmente inaceptable que una Ley no pueda entrar en vigor en la fecha dispuesta por el legislador”.

De otro lado, se entiende que, conforme a la regulación originaria del Estatuto de los Trabajadores de 1980, los procedimientos de consultas a los representantes de los trabajadores con deber de negociación entre las partes en caso de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, no comportan procedimiento alguno de negociación colectiva: “esa negociación no puede identificarse con la negociación colectiva regulada en el Estatuto de los Trabajadores, ni en cuanto a sus sujetos, ni en cuanto a los trámites o fases a seguir, ni en cuanto a su objeto y condicionamientos”; por lo que se concluye, que no es contrario al reconocimiento del derecho constitucional a la negociación colectiva la previsión legal ordinaria que sustituye la falta de acuerdo por la decisión autorizatoria de la Administración laboral<sup>41</sup>. Por contraste, la misma sentencia declara taxativamente que lo que en ningún caso puede hacer dicha autorización administrativa es alterar lo pactado en convenio colectivo, pues ello lesionaría la eficacia vinculante del convenio garantizada constitucionalmente: “El art. 37.1 C.E. reconoce el derecho a la negociación colectiva y garantiza la eficacia vinculante del convenio colectivo, encomendado al legislador de manera imperativa garantizarla, de modo que la facultad normativa de las partes sociales encuentra su reconocimiento jurídico en la propia Constitución (STC 58/1985, fundamento jurídico 3.). Y aunque esa facultad negociadora debe entenderse sometida lógicamente a la Constitución y a la regulación que el Estado establezca (STC 210/1990), dada la subordinación jerárquica del convenio colectivo respecto a la legislación (art. 3.1 E.T.), lo que implica que el convenio colectivo ha de adecuarse a lo establecido a las normas de superior rango jerárquico (SSTC 58/1985, 177/1988 y 171/1989), la sujeción del convenio colectivo al poder normativo del Estado, constitucionalmente legítima, no implica ni permite la existencia de decisiones administrativas que autoricen la dispensa o inaplicación singular de disposiciones contenidas en convenios colectivos, lo que no sólo sería desconocer la eficacia vinculante del convenio colectivo, sino incluso los principios garantizados en el art. 9.3 C.E. Por consiguiente, sería contraria al art. 37.1 C.E. una interpretación del art. 41.1 E.T. que permitiera a la Administración laboral autorizar al empresario la introducción de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo previstas y reguladas en un convenio colectivo vigente”.

41. STC 92/1992, de 11 de junio (BOE 15 de julio).

## 10. CONVENIO COLECTIVO *VERSUS* CONTRATO DE TRABAJO

El fenómeno de la individualización de las relaciones laborales ha producido un importante impacto sobre el funcionamiento de la relación entre el convenio colectivo y el contrato de trabajo, siendo posiblemente la materia en la que se aprecian mayores novedades en los últimos tiempos en la jurisprudencia constitucional. Es previsible además que esta cuestión en el inmediato futuro haya de ser abordada nuevamente por nuestro Tribunal Constitucional, por cuanto que se trata de una cuestión ciertamente candente y respecto de la cual nos encontramos aún en los prolegómenos de la construcción de la doctrina constitucional. En todo caso, con unos cuantos pronunciamientos en el breve período transcurrido desde 1992, puede decirse que ya existen apuntes suficientes como para identificar cuáles van a ser las pautas claves de la jurisprudencia constitucional en esta materia. Muy brevemente descrita, ésta se resumiría de la siguiente forma.

De un lado, se ha declarado con contundencia que no es lícito acudir a la denominada contratación individual en masa como mecanismo de erosión de lo pactado en convenio colectivo, de modo que vía pactos individuales coetáneos de idéntico o similar contenido se establezcan condiciones de trabajo contrarias a las establecidas por convenio colectivo; en particular, que vía pacto individual no es posible lograr el reconocimiento de una situación jurídica que ha sido imposible establecer a través de la negociación colectiva: “A la luz de la doctrina que queda expuesta ha de examinarse el problema debatido en este recurso; es decir, si la voluntad individual de los trabajadores, manifestada por la aceptación de una oferta voluntaria formulada por la empresa, puede modificar respecto de los mismos el contenido de lo pactado con carácter general por el art. 7 del Convenio Colectivo del sector, relativo a la jornada de trabajo en las empresas de seguros. La respuesta ha de ser necesariamente negativa, pues de lo contrario, de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial, quebraría el sistema de la negociación colectiva configurado por el legislador, cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los Convenios constitucionalmente prevista en el art. 37.1 C.E”<sup>42</sup>.

De otro lado, como complemento de lo anterior, la vinculabilidad de los convenios colectivos debe desarrollarse sin llegar a ahogar por completo el espacio real que igualmente puede y debe corresponder al contrato de trabajo. La regulación en convenio colectivo no es incompatible con una capacidad de incorporación de nuevas condiciones de trabajo fijadas vía pacto individual, siempre que las

42. STC 105/1992, de 1 de julio (BOE 24 julio).

mismas no entren en colisión directa con lo pactado en convenio colectivo. Por ello, por ejemplo, el hecho de que vía convenio colectivo se establezca la estructura y cuantía del salario no es obstáculo a que el contrato de trabajo individual pueda incorporar nuevas partidas y cantidades retributivas: “La negociación colectiva contribuye decididamente a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, como instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo que justifica el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen, limitando incluso algunos de éstos para la efectiva promoción de aquéllos. Pero ni la negociación colectiva supone negar virtualidad a la libertad de empresa reconocida en el art. 38 C.E., y por ello, a un ámbito de ejercicio de poderes y facultades para la gestión de la empresa, incluidas medidas referentes a la llamada gestión de personal que afectan al desarrollo del contrato de trabajo, ni la negociación colectiva puede anular la autonomía individual “pues ésta, garantía de la libertad personal, ha de contar con un margen de actuación incluso en unos ámbitos como los de la empresa en los que exigencias de índole económica, técnica o productiva reclaman una conformación colectiva de condiciones uniformes” (STC 58/1985). La capacidad de incidencia del convenio colectivo sobre el contrato individual y la prevalencia del mismo sobre el contrato de trabajo, y el condicionamiento que supone sobre la voluntad unilateral del empleador, impide que la voluntad individual prevalezca sobre la colectiva, pero sólo esto, y no puede excluir un espacio propio para la autonomía individual y para el ejercicio de los poderes empresariales”<sup>43</sup>.

#### SENTENCIAS CITADAS

STC 11/1981, de 8 de abril 1981 (BOE 25 abril), constitucionalidad del Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo.

STC 33/1981, de 5 de noviembre (BOE 19 de noviembre): competencia autonómica en la fijación general de los servicios mínimos en huelgas que afectan a servicios esenciales de la comunidad.

STC 18/1982, de 4 de mayo (BOE 18 de mayo): inclusión potestad reglamentaria como competencia exclusiva del Estado.

STC 29/1982, de 31 mayo (BOE 28 junio): Decreto-Ley Inspección Recaudación en materia de Seguridad Social.

STC 35/1982, de 14 de junio (BOE 28 de junio): competencia legislativa estatal en materia laboral.

43. STC 208/1993, de 28 de junio (BOE 2 agosto).

- STC 39/1982, de 30 de junio (BOE 6 de julio): información de los representantes de los trabajadores como competencia legislativa estatal.
- STC 51/1982, de 19 de julio (BOE 18 abril): recurribilidad de las demandas en materia de clasificación profesional.
- STC 49/1983, de 1 de junio (BOE 17 junio): delegación legislativa regulación altos cargos.
- STC 79/1983, de 5 de octubre (BOE 7 noviembre): altos cargos, licitud relaciones especiales.
- STC 118/1983, de 13 diciembre (BOE 11 enero 1984): la representación unitaria en la empresa como materia excluida del contenido esencial de la libertad sindical.
- STC 26/1984, de 24 de febrero (BOE 9 marzo): servicio doméstico, delegación legislativa.
- STC 73/1984, de 27 junio (BOE 11 julio): eficacia *erga omnes* añadido legal y no agotamiento del art. 37.1 CE por el desarrollo legal ordinario.
- STC 7/1985, de 25 de enero (BOE 12 de febrero): regulación reglamentaria de las fiestas y calendario laboral como competencia legislativa estatal.
- STC 58/1985, de 30 de abril (BOE 5 junio): regulación derechos fundamentales a través de la negociación colectiva.
- STC 95/1985, de 29 de julio (BOE 14 de agosto): jubilación forzosa a través de la negociación colectiva.
- STC 111/1985, de 11 de octubre (BOE 8 de noviembre): jubilación forzosa a través de la negociación colectiva.
- STC 17/1986, de 4 de febrero (BOE 5 de marzo): competencia legislativa estatal en materia de regulación de convenios colectivos.
- STC 249/1988, de 20 de diciembre (BOE 19 enero de 1989): competencia estatal en materia de desarrollo reglamentario relativo a infracciones y sanciones administrativas.
- STC 108/1989, de 8 de junio (BOE 4 julio): extensión *erga omnes* eficacia vía adhesión individual.
- STC 207/1990, de 13 de diciembre (BOE 10 enero 1991): legalidad en materia de sanciones
- STC 210/1990, de 20 diciembre (BOE 10 enero 1991): afectación de lo pactado en convenio colectivo por la modificación de la jornada máxima legal.
- STC 86/1991, de 25 de abril (BOE 29 mayo): competencia autonómica en materia de extensión de convenios colectivos.
- STC 102/1991, de 13 de mayo (BOE 18 de junio): competencia autonómica en materia de extensión de convenios colectivos
- STC 145/1991, de 1 de julio (BOE 22 julio): alcance de la igualdad de retribución por razón de sexo conforme a los Tratados internacionales; sometimiento del convenio colectivo al principio de jerarquía normativa.
- STC 13/1992, de 6 de febrero (BOE 3 de marzo): reparto competencial Estado-Comunidades Autónomas en materia de subvenciones públicas.
- STC 28/1992, de 9 marzo (BOE 14 abril): sometimiento del convenio colectivo al principio de jerarquía normativa.
- STC 92/1992, de 11 de junio (BOE 15 julio): modificación sustancial de condiciones de trabajo vía autorización administrativa.
- STC 105/1992, de 1 de julio (BOE 24 de julio): ilicitud de los pactos individuales en masa como instrumento de erosión del convenio colectivo.

- STC 229/1992, de 14 de diciembre (BOE 19 enero 1993): primacía de la prohibición constitucional de discriminación frente a las normas internacionales.
- STC 23/1993, de 21 de enero (BOE 24 febrero): Decreto-Ley en materia relativa a la supresión de la autorización administrativa para la apertura de los centros de trabajo.
- STC 177/1993, de 31 mayo (BOE 5 julio): sometimiento del convenio colectivo al principio de jerarquía normativa.
- STC 180/1993, de 31 mayo (BOE 5 julio): planteamiento de la cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.
- STC 189/1993, de 14 junio (BOE 19 julio): jerarquía normativa y equilibrio interno del convenio colectivo.
- STC 208/1993, de 28 de junio (BOE 2 de agosto): compatibilidad entre la regulación en convenio colectivo y el espacio adicional asumido por el pacto individual.
- STC 360/1993, de 3 de diciembre (BOE 29 de diciembre): sobre competencia legislativa estatal en materia de causas de extinción contractual.
- STC 58/1994, de 28 de febrero (BOE 24 marzo): alcance de la igualdad por razón de sexo conforme a los Tratados internacionales.
- STC 92/1994, de 21 de marzo (BOE 26 de abril): subordinación convenio a la norma estatal.
- STC 151/1994, de 23 de mayo (BOE 25 de junio): aplicación del principio *iura novit curia* a los convenios colectivos en su condición de norma jurídica.
- STC 187/1994, de 20 junio (BOE 26 julio): incapacidad para regular o alterar a través de convenio colectivo el régimen de cotización a la Seguridad Social.
- STC 81/1995, de 5 de junio (BOE 8 julio): recargo de prestaciones en materia de seguridad
- STC 188/1995, de 18 diciembre (BOE 24 enero 1995): fijación a través de convenio colectivo de la escala numérica de delegados sindicales conforme a representatividad sindical.
- STC 68/1996, de 18 de abril (BOE 21 de mayo): reparto competencial Estado-Comunidades Autónomas en materia de subvenciones públicas.
- STC 136/1996, de 23 de julio (BOE 12 agosto): alcance de la igualdad por razón de sexo conforme a los Tratados internacionales.