

Trabajo y dignidad, trascendencia como Derecho Fundamental en el ámbito de las relaciones laborales

¿Sería factible el ejercicio de la dignidad de humana y el desarrollo real de sus derechos inherentes, sin el desempeño de un trabajo digno?

Rafael Ortega Martínez

Graduado Social¹. Máster Universitario en Derechos Fundamentales por la UNED, doctorando en Derecho del Trabajo en la UCLM.

Resumen

En este artículo se indaga, de la mano de la doctrina y del análisis de las propias sentencias del Tribunal constitucional español, al respecto del carácter fundamental del derecho a un trabajo digno en su condición de Derecho Humano nacido de la imbricación de nociones del orden constitucional, social y laboral. Esta búsqueda de la equidad a través del trabajo, ha propiciado grandes movimientos filosóficos, políticos y sociales a lo largo de la historia. Pese a ello, al trabajo se le ha prestado escasa atención en la historia constitucional, e incluso en la actualidad, cabría preguntarse si realmente ocupa el espacio que por trascendencia social, como derecho que además posibilita otros derechos, le corresponde en nuestras constituciones. Espacio y contenido que, no olvidemos, habilita la especial protección jurisdiccional que, en cada caso ampara de una forma no siempre tan eficaz como sería deseable, su justo ejercicio, de ahí que se defienda la positivación de una concepción amplia del trabajo digno como Derecho Fundamental, a modo de una herramienta jurídica válida, para proteger unas relaciones laborales que tienden a la individualización y a una progresiva desregularización.

Palabras clave: Trabajo, dignidad, Derecho del Trabajo, Derecho Fundamental, Constitución.

¹ Operador jurídico con competencias en el orden jurisdiccional laboral español. Asesor jurídico-laboral.

Abstract

This article investigates hand in hand with doctrine and analysis the judgments of the Spanish Constitutional Court the fundamental nature of the right to decent work in its condition of Human Law born from the interweaving of notions of constitutional, social, and labor order. This search for equity through work has fostered great philosophical, political, and social movements throughout history. Despite this, little attention has been paid to work in constitutional history, and even today, one might wonder if it really occupies the space that, due to social importance, as a right that also enables other rights, corresponds to it in the constitutions. Space and content that we do not forget enables the special jurisdictional protection that, in each case, protects in a way that is not always as effective as would be desirable, its fair exercise, hence the positivization of a broad conception of decent work, such as Law, is defended Fundamental, as a valid legal tool to protect labor relations that tend to individualization and progressive deregulation.

Keywords: Work, Decent work, Labor Law, Fundamental Law, Constitution.

La garantía efectiva del "Trabajo Decente o digno" del hombre comienza por asegurar que las condiciones de trabajo respeten unas condiciones laborales adecuadas, así como su dignidad (que remite al respeto de los derechos fundamentales genérico e inespecíficos y a los sociales o específicos de la persona que trabaja; ya que la "dignidad" adquiere un valor reconstructivo y de fundamentación del conjunto de los derechos fundamentales).

Presentación de "Derechos laborales fundamentales inespecíficos" José Luis Monereo Pérez, Francisco Vila Tierno, Juan Carlos Álvarez Cortés, y Belén del Mar López Insúa (coord.)

La labor de interpretación de los derechos fundamentales no es una tarea sencilla, por lo pronto, en su formulación destaca una nota característica,

su generalidad o indeterminación². Para GOÑI SEIN; la doctrina científica ha acogido la vigencia de los derechos fundamentales en la relación de trabajo con distintos conceptos unitarios. A ella se refiere con expresiones tales como “libertades individuales” (de larga tradición francesa)³, “derechos fundamentales en su versión laboral”⁴, “bloque de constitucionalidad personal”⁵, o “ciudadanía en la empresa”⁶. Con todo, la expresión que ha cobrado mayor fortuna es la de “derechos fundamentales inespecíficos laborales”, obra del maestro PALOMEQUE⁷, que ha sido adoptada por la mayoría de la doctrina iuslaboralista y parte de la jurisprudencia; como lo atestiguan, al menos, las constantes referencias doctrinales y jurisprudenciales.⁸

Dicha construcción técnica parte del brillante esfuerzo de precisión conceptual, de separación de dos perfiles: uno, el específico, centrado en el ámbito contractual laboral y otro, el común o general, asentado en una dimensión universal y externa al contrato. El primero toma en consideración los “derechos específicamente laborales”, esto es, los atribuidos a los trabajadores asalariados en tanto que sujetos de una relación laboral (v. gr. derecho de huelga). En cambio, el segundo

² PECES-BARBAS MARTÍNEZ, G.: Lecciones de Derechos Fundamentales. Dykinson, Madrid, 2004, p. 305.

³ Empleado, entre otros, por AUVERGNON, P.: *Libertés individuelles et relations de travail: Quelques enseignements de la confrontation de droit*. CARLYLE, TH.: Les ‘vraies’ et les ‘fausses’ libertés du travailleur salarié. Reflexions à partir du droit français AA.VV (Dir. AUVERGNON, P.) *Libertés individuelle et relations de travail: le possible, le permis et l’interdit? Éléments de droit comparé*, Université Monstequieu- Bordeaux IV, Presses Universitaires de Bodeaux, 2011, pág. 42.

⁴ MARTÍN VALVERDE, A.; “La Constitución como fuente de Derecho del Trabajo”, *Revista de Derecho Social*, Editorial Bomarzo, nº 35, 2006, págs. 11 y ss.

⁵ Acuñado por OJEDA AVILÉS, A., “Equilibrio de intereses y bloque de constitucionalidad personal en la empresa”, *Revista de derecho social*, ISSN 1138-8692, Nº 35, 2006, cit. pág. 11

⁶ Hacen referencia a ella, entre otros: OJEDA AVILÉS, A.: “Equilibrio de intereses y bloque de constitucionalidad personal en la empresa”, cit. p. 11 y GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecíficos, Ediciones Laborum, Murcia, 2011, págs. 19 y ss.

⁷ El origen de la construcción técnica se remonta -como indica el propio PALOMEQUE LÓPEZ, C.: Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos, AA. VV. (Dir. SEMPERE NAVARRO, A. V.) *El modelo social en la Constitución española de 1978*, MT y AS, Madrid, 2003, pp. 230- al prólogo del libro de ROJAS RIVERO, G.: La libertad de expresión, Trotta, Madrid, 1991, pp. 7-9, donde utiliza por primera vez esta expresión. Posteriormente, es objeto de propuesta conceptual para el debate jurídico en PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: *Los derechos laborales en la Constitución Español* Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991, pp. 31-34. Y ya, a partir de 1993, aparece de manera definitiva en las sucesivas ediciones de la obra conjunta de PALOMEQUE LÓPEZ y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, y en algunos otros trabajos posteriores del autor.

⁸ GOÑI SEIN, J. L., “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?”, XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, organizadas por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Ediciones Cinca, Pamplona, 2014, p. 7

designa los derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales, susceptibles de ser ejercitados también por los sujetos en el ámbito de la relación laboral, sobre la base de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales.⁹

Son derechos fundamentales “generales” de los que gozan todos los ciudadanos en los términos en los que célebremente fueron definidos por ROMAGNOLI, quien nos diría que el trabajador no deja colgado en la verja de entrada a la fábrica, sus derechos de ciudadanía junto con su abrigo, así como tampoco guarda en el armario del vestuario de la fábrica, sus derechos de persona junto a su gorra. Resulta indiscutible ya, que el trabajador no pierde sus derechos de persona, pese a su vinculación voluntaria a un contrato de trabajo, si bien, no es menos cierto que su ejercicio puede verse limitado de forma proporcionada, en función de las características o exigencias derivadas del propio contrato de trabajo, y/o del poder de dirección del empresario que deriva de dicha relación contractual. En palabras de VALDÉS DAL-REÉ, los derechos humanos son fundamentales, porque son inherentes a la persona humana y provienen de la dignidad de la persona humana, lo que llevado a las relaciones laborales, nos permite recordar lo dicho por ROMAGNOLI. Estamos ante derechos que el trabajador, a tenor de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, puede ejercer en su condición de ciudadano, si bien, limitados por el poder de dirección empresarial previsto para el ejercicio de su facultad de dirección y control (art. 20.3 Estatuto de los Trabajadores).

Tal y como hemos visto, es algo admitido hoy doctrinal y jurisprudencialmente que los derechos fundamentales de las personas pueden ser ejercidos de forma universal, por todos los ciudadanos en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo el de las relaciones de trabajo y, en este sentido, se destaca que no por ello se altera la naturaleza de dichos derechos, pero sí es determinante de una impregnación laboral de los mismos, que se convierten así en verdaderos derechos laborales.¹⁰

⁹ *Ibidem. op. cit.* p. 8

¹⁰ SEPÚLVEDA CRESPO, M., “Régimen jurídico del contrato de trabajo” *Temas Laborales*, n° 122/2012 p. 199. En este sentido SANGUINETI RAYMOND, W., “Derechos fundamentales de la persona del

Aquellos derechos cobran así una enorme importancia en la defensa del ser humano, que en el contexto del contrato de trabajo, desempeña el rol de trabajador, hasta tal punto, que dichos derechos inespecíficos, “transcienden del ámbito marcado por el contrato de trabajo”¹¹; resultando de aplicación incluso antes de iniciarse la relación laboral (oferta de empleo, procesos de selección, que, por ejemplo, deben respetar la igualdad de género) y que incluso son aplicables a las relaciones laborales híbridas, a caballo entre la ajenidad y la autonomía, como son los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE). El trabajador no sólo es titular de derechos fundamentales típicamente laborales¹², “sino que también es titular de los demás derechos humanos, aquellos esenciales a la persona humana simplemente en cuanto tal y de los que el trabajador no puede ser privado por la celebración de un contrato de trabajo o la incorporación a una unidad productiva”¹³. En el mismo sentido, se afirma que “la Constitución no puede quedarse a las puertas de los centros de trabajo (...), más en concreto, los derechos fundamentales que la Constitución reconoce a todos los ciudadanos no pueden desaparecer o quedar suspendidos por el hecho de que exista una relación laboral.”¹⁴ En esta línea doctrinal, el TC español tempranamente señaló con claridad un camino, luego insuficientemente iluminado, al afirmar que la celebración de un contrato “no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano” (SSTC 120/1983, 88/1985).

Resulta conocido que los derechos fundamentales tienen una eficacia distinta según resulten exigibles ante los poderes públicos (eficacia vertical) o en la relación entre las personas, *inter privatos*, (eficacia horizontal). Entre los

trabajador y poderes empresariales” Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, ISSN 0213-0556, Nº 21-22, 2012, págs. 15-30.

¹¹ RODRÍGUEZ CRESPO, M. J., La necesaria observancia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales como límite inexcusable del poder de dirección empresarial. *IUS Labor* 2/2018, ISSN 1699-2938, p. 175

¹² SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., “Los derechos fundamentales inespecíficos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones y el uso del correo electrónico en la relación laboral. Límites y contra límites”, *Revista Temas Laborales*, nº 122, 2013, p. 200

¹³ Según ERMIDA URIARTE, O., en su *Prólogo a Ciudadanía en la empresa o los derechos fundamentales inespecíficos*, de S. Gamonal Contreras, Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay, 2004, p. 5.

¹⁴ SEMPERE NAVARRO, A. V. y SAN MARTÍN MAZZUCONI, C., *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Aranzadi, 2002, p. 42.

primeros, encontramos la tutela judicial efectiva, que en virtud del art. 24 CE está dirigida a jueces y magistrados (más allá de que como señala la CE, todas las personas tienen dicho derecho). Entre los segundos, la STC 18/1984, de 7 de febrero señala: “los derechos al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1 CE.). A ellos habría que añadir algunos otros como el derecho a la inviolabilidad del domicilio (artículo 18.2 CE), el derecho al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 CE), el derecho a la libertad de expresión e información (artículo 20.1 a) y d) CE), el derecho de libertad sindical (artículo 28 CE) y el derecho a la no discriminación (artículo 14 CE)”¹⁵. La eficacia horizontal de determinados derechos fundamentales posibilita su aplicación en el ámbito de la empresa. Por ello resultan directamente aplicables frente a las injerencias, obstáculos y limitaciones a su ejercicio que puedan provenir del empresario¹⁶.

Al analizar en las relaciones laborales derechos tales como la intimidad y la privacidad, inevitablemente nos enfrentamos a un juicio de ponderación y proporcionalidad horizontal de los derechos fundamentales, algo que la doctrina alemana bautizó como *Drittwirkung*¹⁷. Dicho concepto establece que más allá de la eficacia vertical propia del nacimiento y origen de los derechos fundamentales, estos, también son eficaces en la regulación y delimitación de las relaciones entre particulares, y más concretamente, al ámbito de referencia de los contratos de trabajo, obligando así a establecer un balance ponderado entre los poderes de dirección empresarial (*ius variandi*) dirigidos a organizar la empresa, ordenar las prestaciones laborales, establecer el poder disciplinario destinado a reprimir las posibles conductas ilícitas de los trabajadores y, los límites que determinan el respeto a los derechos fundamentales de estos, es

¹⁵ RODRÍGUEZ CRESPO, M. J., La necesaria observancia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales como límite inexcusable del poder de dirección empresarial. *IUS Labor* 2/2018, ISSN 1699-2938. p. 178.

¹⁶ CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2000, p. 60 y 61.

¹⁷ Esta nueva concepción encuentra su origen en los derechos fundamentales, los cuales hacen su aparición inicial en la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano promulgada por la Asamblea Nacional Francesa el 26 de julio de 1789, si bien, la actual concepción de la *Drittwirkung* es fruto de 200 años de evolución y nacerá después de la Segunda Guerra Mundial, con la Ley Fundamental de Bonn de 1949 como evolución de esa primigenia idea de derechos fundamentales. “Así, con los artículos 1 y 19 de la Ley Fundamental de Bonn, de 23 de mayo de 1949. En ellos se contiene, de forma ejemplar, lo que hoy es *el derecho de los derechos fundamentales*. la vinculación general, la eficacia directa, el contenido esencial, la tutela judicial”, CRUZ VILLALÓN, P., “Formación y evolución de los derechos fundamentales”, REDC, núm. 25, 1989, p. 62.

decir, los derechos de “ciudadanía laboral” del trabajador. Por lo tanto, podemos afirmar que los derechos fundamentales, son límites al poder del estado frente al ciudadano, sin olvidar que hoy en día, el poder (económico o social) lo sustenta no sólo el Estado, sino también los particulares, por lo tanto, resulta jurídicamente lógico expandir la eficacia de estos derechos a las relaciones privadas, tal y como articula y acertadamente defiende la teoría de la *Drittwirkung*.

Es la Ley Fundamental de Bonn, la que reconoce como derechos consagrados positivamente los *Grundrechte*, (derechos fundamentales) que se encuentran así al amparo de la Ley Fundamental. La doctrina constitucional alemana distingue en general los *Menschenrechte* (derechos humanos) y los *Grundrechte*. Por su parte, la Constitución del 78 en España, son reconocidos en su Título I “De los derechos y deberes fundamentales” y en este sentido los recoge la doctrina española.

Pues bien, la Constitución Española a la hora de delimitar un catálogo de derechos fundamentales, lo hace a través de su Título I, para agruparlos en tres bloques con rubricas diferentes: *derechos fundamentales y libertades públicas*; *derechos y deberes de los ciudadanos* y *los principios rectores de la política social y económica*. Esta clasificación fuera de ser inocua o indiferente, lo cierto es que tiene importantes consecuencias jurídicas, pues no a todos los derechos constitucionales del Título I, se les considera fundamentales, impidiendo su acceso a la máxima protección que ofrece la CE a través del artículo 53.2, ni existe la obligación del desarrollo de su contenido esencial mediante Ley Orgánica de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 81 CE. Esta clasificación en su interpretación restrictiva supone que importantes derechos reconocidos a la persona en los Tratados Internacionales no accedan a la condición de derechos fundamentales, el derecho al trabajo o a la propiedad, son derechos que pocos cuestionamos hoy en día que

son derechos fundamentales pero que nuestro texto constitucional no reconoce como tal en esa interpretación restrictiva.¹⁸

En la Constitución Española, ampara el derecho al trabajo (art 35.1) pero lo sitúa fuera del rango del recurso de amparo, en el Título I, donde se regulan los derechos y deberes fundamentales, dentro del Capítulo Segundo, en el que se recogen los derechos y libertades, pero en la Sección 2ª, al amparo de “los derechos y deberes de los ciudadanos”, es decir, fuera de la especial protección de los denominados derechos fundamentales que al menos formalmente, y según esta “ordenación un tanto caprichosa o subjetiva¹⁹ que podríamos llamar de “estructuración ubicacional”, solo se otorgan a los derechos contenidos en los artículos incluidos en la Sección 1ª, es decir los que van del 14 al 29 (a.i.), (aunque el art. 30 también es susceptible de recurso de amparo ante el TC). Si bien, para BAYLOS, el art. 35 CE se configura como “un derecho político que integra la condición de ciudadano de un país determinado en tanto se reconoce la centralidad social, económica e ideológica del trabajo como elemento de cohesión social y como factor de integración política de las clases subalternas en las modernas democracias”²⁰.

Dicha clasificación de “fundamentalidad”, activa (entre otros “privilegios jurídicos”) para con estos: El principio de legalidad, es decir, la obligada vinculación de todos los poderes públicos, el respeto al contenido esencial de dichos preceptos, que se encuentren amparados por el procedimiento ordinario de reforma constitucional (artículo 167 de la Constitución), y la reserva de ley, lo que los deja circunscritos al ámbito exclusivo de potestades del legislador, excluyendo de su ámbito la intervención a otros poderes del estado.

El texto constitucional español utiliza este criterio de clasificación de los derechos, aunque éste no corresponda a los doctrinales habituales o a

¹⁸ ROMERO RODENAS, M. J., GARCÍA RÍOS, J. L.; “El enfoque constitucional sobre la formación profesional desde el derecho al trabajo y derecho a la educación”. *Revista de derecho social*. Editorial Bomarzo. España ISSN 1138-8692, Nº 85, 2019, págs. 135-156.

¹⁹ GOÑI SEIN, J. L.; “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual... op. Cit., p. 23.

²⁰ BAYLOS GRAU, A., “Trabajo y Constitución”. *Revista de Derecho Social*, Núm. 84, Editorial Bomarzo, octubre 2018. p. 12. citado en ROMERO RODENAS, M. J., y GARCÍA RÍOS, J. L. “Derecho al trabajo y Derecho a la educación, un enfoque constitucional sobre la formación profesional”. *Revista de Derecho Social* nº 85, Editorial Bomarzo, enero-marzo 2019. p. 13.

los empleados en otras Constituciones, y además se haya seguido un sistema defectuoso técnica y gramaticalmente. (...) La Constitución otorga una mayor o menor protección a los derechos y libertades en función de su colocación sistemática. Por eso los constituyentes han incluido cada derecho o libertad en una u otra categoría según la protección que quisiera otorgarse en cada caso. Eso explica, por cierto, que se incorporen a la sección «De los derechos fundamentales y de las libertades públicas» todos los que se consideraban menos garantizados durante el Régimen anterior, con independencia de su actual titular o contenido²¹

Por su parte, la dignidad (art. 10.1 CE), se presenta generalmente en el ordenamiento jurídico español (no sin discrepancias en cuanto a su alcance y fuerza legal tal y como veremos), como un principio orientador e incluso sustentador del conjunto de derechos fundamentales, a los que además antecede en nuestro texto constitucional. Raramente se confiere a la dignidad en España, una trascendencia jurídica como la que se otorga en el ordenamiento jurídico alemán²². Sin embargo, si existen algunas excepciones, como la recogida por la STC 192/2003, de 27 octubre, relativa al despido de un peón del campo que durante sus vacaciones, trabajó para otro empleador agrario. Siendo en esta ocasión que el TC otorgó un papel principal a la dignidad del trabajador, para sustentar el derecho de este a disponer de su tiempo libre y a organizar su vida privada como mejor considere, sin que por ello pueda ser reprendido y mucho menos despedido. Todo ello, sobre la base de la prohibición instrumental del hombre por el hombre, en este caso, encarnados en la figura de un trabajador y su jefe respectivamente. Para llegar a ese planteamiento, la sentencia comienza realizando un recorrido histórico-jurídico por la regulación de las vacaciones en nuestro ordenamiento y así señala:

²¹ ALONSO DE ANTONIO, A. L., *Aproximación al marco constitucional de los derechos fundamentales*. Anuario De Derechos Humanos. Nueva Época, 2, 35 - 69. Recuperado a partir de <https://revistas.ucm.es/index.php/ANDH/article/view/ANDH0101110035A>, ISSN 0212-0364, N° 2, 2001, p. 42.

²² En este sentido, además de la STC 192/2003, de 27 de octubre, las SSTC 53/1985, 231/1988, 212/1996, 224/1999 y 91/2000, tal y como señala GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, I., *Dignidad de la persona y derechos fundamentales*. Madrid, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, 2005, p. 22.

Ni siquiera en otros estadios de la evolución de nuestra normativa laboral que establecían una estrecha vinculación personal entre empresa y trabajador, alguno de las cuales se insertaba en un contexto jurídico público totalitario, se vinculó la realización de trabajos durante las vacaciones con la ruptura del vínculo jurídico contractual. Tanto la Ley de contrato de trabajo de 1931, en su art. 56 ("Si el trabajador, durante sus vacaciones retribuidas, realizara para sí o para otro, trabajos que contraríen la finalidad del permiso, perderá todo su derecho a la remuneración"), como la Ley de contrato de trabajo de 1944, en su art. 35 ("Si el trabajador, durante sus vacaciones retribuidas, realizara para sí o para otro, trabajos que contraríen la finalidad del permiso, deberá reintegrar la remuneración percibida correspondiente a las vacaciones"), si bien prohibían la realización de trabajos durante dicho período, se limitaban a sancionar su inobservancia con la obligación de reintegrar la remuneración percibida por vacaciones. La sanción, en estos casos, no alcanzaba al despido del trabajador²³

Para continuar afirmado que nada se dice en nuestra actual normativa (básicamente el Estatuto de los Trabajadores) sobre la imposibilidad de trabajar en otra empresa durante el periodo vacacional, para a reglón seguido (tal y como ya hemos señalado anteriormente), apoyarse en la dignidad del trabajador para fundamentar su Sentencia, la cual, finalmente resultaría contraria a la procedencia del despido.

Una concepción del derecho del trabajador a las vacaciones retribuidas como la mantenida en las resoluciones judiciales impugnadas equivale a desconocer la dignidad personal del trabajador, entendida ésta como el derecho de todas las personas a un trato que no contradiga su condición de ser racional igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, esto es, la capacidad de "autodeterminación consciente y responsable de la propia vida" (STC 53/1985, de 11 de abril, FJ 8), así como el libre desarrollo de su personalidad (art. 10.1 CE). Recordemos una vez más que "la regla del art. 10.1 CE, proyectada sobre los derechos individuales, implica que la dignidad ha de permanecer

²³ STC 192/2003, de 27 octubre, F J 6º.

inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre, constituyendo, en consecuencia, un *mínimum* invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que las limitaciones que se impongan en el disfrute de derechos individuales no conlleven un menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona" [SSTC 120/1990, de 27 de junio, FJ 4, y 57/1994, de 28 de febrero, FJ 3 a)]. La dignidad personal del trabajador se vería severamente limitada de aceptarse un tan omnímodo control como el que se permite en las Sentencias impugnadas sobre la persona y vida privada del trabajador por parte de la empresa para la que presta servicios (...).

Tremendamente destacable resulta también el FJ 8º de la STC 53/85, 11 abril de 1985, que sirve de referencia a nuestro TC en numerosas ocasiones para definir la dignidad como "el prius lógico y ontológico para la existencia y especificación de los demás derechos (...)." Otro tanto acontece con el arriba mencionado FJ 4º de la STC 120/1990, de 27 de junio, cuando nos señala que, "la dignidad ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre, constituyendo, en consecuencia, un *mínimum* invulnerable". Lo cierto es que estamos ante definiciones no sistematizadas de la noción de dignidad, entendida como un principio general que carece de un desarrollo concreto en cuanto a que conductas o modos de proceder resultan dignos o indignos al ser humano o, dicho de otra manera, no podemos establecer una relación concreta de conductas prohibidas por resultar atentatorias contra la dignidad del trabajador, por establecer un ejemplo específico, o siendo más generalista, contra las personas en general.

Reconociendo lo complicado que resultaría realizar una definición válida y general de la dignidad, no es menos cierto que no ayuda a ello cierta debilidad intrínseca de la noción, sobre todo en su aplicación en la jurisdicción social, al entrar en liza de la mano de los derechos fundamentales inespecíficos, con los derechos de la empresa y por ende, del poder de dirección del empresario. Lo que nos lleva a cierta dispersión e inconcreción, al análisis concreto de cada caso, para intentar buscar paralelismos y analógicas con otros ya conocidos, en los que los operadores jurídicos nos debemos apoyar, inseguros, para determinar si se produce o no la vulneración de la dignidad del trabajador. La

doctrina a este respecto no resulta pacífica, y así efectivamente para GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, citando a ÁLVAREZ CONDE, “la dignidad de la persona es un concepto indeterminado (...) de muy difícil por no decir imposible determinación”²⁴ para OJEDA e IGARTUA, “No obstante lo anterior, esto no supone que la dignidad sea algo abstracto, inaprensible, más bien, como se ha señalado, está unida a la persona de forma inseparable, formando parte de ella misma, convirtiéndose en rectora de sus acciones y moldeando la convivencia y las relaciones sociales”²⁵ aun cuando como “cualidad del ser humano (...) no posee un contenido predeterminado ni vinculado a valores o creencias concretas”²⁶ y sin embargo, tal y como señalan DE ESTEBAN Y GONZÁLEZ-TREVIJANO, “se puede afirmar paradójicamente que si no resulta posible determinar en qué consiste ésta, sí es posible fijar, por el contrario, cuándo se vulnera su contenido”²⁷. Algo que a nuestro entender, no siempre resulta sencillo en el ámbito de las relaciones laborales.

A la vista de lo expuesto, si bien no parece tarea fácil determinar el contenido y alcance de la dignidad, si parece pacífico lo que GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ muy acertadamente viene a llamar la “interdicción de instrumentalizar al hombre”²⁸ en línea con la doctrina del Tribunal Constitucional Alemán y con fundamento en la noción kantiana del hombre concebido como un fin y nunca como medio. Así se alinea nuestro TC cuando en el FJ 7º de la STC 91/2000, de 30 de marzo, afirma: “*la Constitución española salvaguarda absolutamente aquellos derechos y aquellos contenidos de los derechos "que pertenecen a la persona en cuanto tal y no como ciudadano o, dicho de otro modo ... aquéllos que son imprescindibles para la garantía de la dignidad humana" (STC 242/1994, de 20 de julio, FJ 4; en el mismo sentido, SSTC 107/1984, de 23 de noviembre, FJ 2 y 99/1985, de 30 de septiembre, FJ 2)*”. Continúa la sentencia razonando la manera de concretar los

²⁴ GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, I.; *Dignidad de la persona...op cit.* p. 93.

²⁵ IGARTUA MIRÓ, M. T.; OJEDA AVILÉS, A.; “La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional”. Algunos apuntes. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales nº 73, 2008, págs 147-169.

²⁶ CHUECA RODRÍGUEZ, R.; “La protección jurídica del embrión humano: un caso de penuria normativa” en ROMEO CASABONA, C.; *Genética y Derecho*. II, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 2003, p. 114. Citado en GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, I.; *Dignidad de la persona...op cit.* p. 93.

²⁷ GONZÁLEZ-TREVIJANO, P. J.; y ESTEBAN ALONSO, J de.; *Curso de Derecho constitucional español*, II, Madrid, Universidad Complutense, 1993, p. 25. Citado en GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, I.; *Dignidad de la persona...op cit.* p. 93

²⁸ GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, I.; *Dignidad de la persona...op cit.* p. 93

derechos que resultan imprescindibles para la salvaguarda de la dignidad humana, de tal forma que, “hemos de partir, en cada caso, del tipo abstracto de derecho y de los intereses que básicamente protege (es decir, de su contenido esencial, tal y como lo definimos en las SSTC 11/1981, de 8 de abril, 101/1991, de 13 de mayo y ATC 334/1991) para precisar si, y en qué medida, son inherentes a la dignidad de la persona humana concebida como un sujeto de derecho, es decir, como miembro libre y responsable de una comunidad jurídica que merezca ese nombre y no como mero objeto del ejercicio de los poderes públicos”.

Del mismo modo al arriba expuesto, se dirige el TC en la Sentencia 224/1999, cuando a través de la noción de dignidad se condena taxativamente el considerar al ser humano, en este caso una mujer que sufrió acoso sexual en su trabajo, como un objeto, así se constata cuando afirma que:

(...) la protección del trabajador contra el conocido también como "acoso sexual" en el ámbito laboral por cuanto se trata de un atentado a una parcela tan reservada de una esfera personalísima como es la sexualidad, en desdoro de la dignidad humana (art. 10.1 C.E.), sin olvidar tampoco la conexión que en ocasiones pueda trabarse con el derecho de la mujer a no ser discriminada por razón de su sexo cuando tales comportamientos agresivos, contrarios a los valores constitucionales, puedan afectar todavía en el día de hoy, más a las mujeres que a los hombres (art. 14 C.E.). (...) los hechos determinantes y el agravio que constituyen son suficientemente significativos por sí mismos y permiten, sin esfuerzo, identificar el derecho fundamental agredido con el soporte de la dignidad humana.²⁹

(...) la interdicción de la discriminación en el trabajo por razón de sexo (art. 14 C.E.). (...) como consecuencia de condiciones históricas de inferioridad o debilidad de ellas en el mercado de trabajo y en el lugar de su prestación. No puede permitirse hoy, ni siquiera residualmente, la perpetuación de actitudes con las cuales implícitamente se pretende [c]osificarla, tratándola

²⁹ STC 224/1999, de 13 de diciembre. F J 2º.

como un objeto, con desprecio de su condición femenina y en desdoro de su dignidad personal.³⁰

Parafraseando a GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ³¹, el TC, a través de estas sentencias, determina la interdicción de instrumentalizar a la persona, en este caso a una mujer trabajadora, concretando el contenido invulnerable del derecho a la intimidad, con un sesgo que dota de cierta autonomía al valor otorgado a la dignidad, ya que además, en su parte dispositiva la Sentencia termina remarcando:

Otorgar el amparo solicitado por (...) y, en consecuencia: 1º Reconocer que se ha vulnerado el derecho fundamental de la demandante a su intimidad en desdoro de su dignidad personal (arts. 10 y 18.1 C.E.) 2º Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la Sentencia (...).

Otro tanto acontece en la STC 231/1988, de 2 de diciembre, (FJ 3º y 8º) en la que nuevamente la dignidad resulta fundamental en cuanto a concretar el derecho a la propia imagen de un torero (concretamente, Francisco Rivera, "Paquirri"), en suma, de un trabajador que realizaba su faena de cara al público. Exposición pública que por mor de la dignidad, debió finalizar en el mismo momento que abandonó herido de muerte su lugar de trabajo, en ese fatídico instante el coso de la plaza de toros de Pozoblanco (Córdoba).

Los derechos a la imagen y a la intimidad personal y familiar reconocidos en el art. 18 de la C.E. aparecen como derechos fundamentales estrictamente vinculados a la propia personalidad, derivados sin duda de la «dignidad de la persona», que reconoce el art. 10 de la C.E. (...) lo cierto es que en ningún caso pueden considerarse públicos y parte del espectáculo las incidencias sobre la salud y vida del torero, derivada de las heridas recibidas, una vez que abandona el coso, pues ciertamente ello supondría convertir en instrumento de diversión y entretenimiento algo tan personal como los padecimientos y la misma muerte de un individuo, en clara contradicción con el principio de dignidad de la persona que consagra el art. 10 de la C.E.

³⁰ STC 224/1999, de 13 de diciembre. F J 5º.

³¹ GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, I.; Dignidad de la persona...op cit. p. 95.

A la vista de lo expuesto, no podemos sino estar de acuerdo con la notable exposición de GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, como una idea de fortaleza de la dignidad, en este caso, en el ámbito de las relaciones laborales que aquí se nos presenta como una noción constitucional enérgica en defensa del hombre como fin, o como el mismo define, como “formula de no-instrumentalización”, en estos casos del ser humano trabajador que ciertamente no debemos, ni queremos dejar pasar por su transcendencia. Ahora bien, no por ello podemos obviar, como sin duda tampoco resulta la intención de GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, a la luz de su obra, que realmente estamos ante excepciones, con una “coherencia interna evidente”³² pero honrosas excepciones, a fin de cuentas, que se producen habida cuenta de una transgresión extrema de la dignidad, de unos seres humanos llevados a situaciones límites en el ámbito de sus respectivos trabajo. Tal es el caso del trabajador, al que por el hecho de retribuirle su derecho al disfrute de vacaciones, (retribución que no debemos olvidar se corresponde con la parte proporcional de lo que no es sino el prorrateo de su salario anual) se le pretende coartar su vida privada, hasta el extremo de que el empresario se considera con derecho a entrometerse en su vida privada, hasta el punto de señalarle lo que puede o no puede hacer durante sus vacaciones. Lo que analizado con cierta perspectiva, puede resultar ciertamente aberrante, ya que de aceptarse esa interpretación, el trabajador pasaría a convertirse en una especie de siervo de su contrato, y por ende del empresario contraparte de dicho contrato. Otro tanto acontece con la trabajadora que tiene que soportar tocamientos y groseras insinuaciones sexuales de su jefe, por el hecho de tener que mantener cierta apariencia de cordialidad, so pena que de lo contrario, podría ver peligrar su puesto de trabajo. Y ya no digamos del caso del torero, que en su lecho de muerte, es grabado bajo la excusa de ser un trabajador que desempeña su tarea en un ámbito de notable exposición pública. Es decir, que reconociendo la fuerza de la dignidad en estos casos, no es menos cierto que esa pujanza creemos que proviene más de la fortaleza con la que nuestro TC quiere actuar en contra de conductas fuera de toda lógica legal, más que de la fortaleza intrínseca que

³² GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, I.; Dignidad de la persona...op cit. p. 97.

aparentemente se le reconoce en estos casos y en otros similares³³ a la dignidad. Conductas, que pese a la fuerza de los hechos, primigeniamente tuvieron acogida como de aparente sujeción a la legalidad en el orden jurisdiccional ordinario, algo que por sí solo, ya nos sitúa frente a la real debilidad intrínseca que como valor objetivable presenta la noción de dignidad.

Consideramos por todo lo expuesto que en estas ocasiones, el TC español, realmente más que dotar de fuerza e independencia a la dignidad (que no negamos), lo que está haciendo es un uso positivo e irreprochable, pero utilitarista de la dignidad, como noción que valga de redundancia, dota de dignidad y fuerza moral al mismo fallo, a modo de respuesta contundente ante conductas que moral y jurídicamente resultan sumamente reprochables. Para ello, no duda en basarse en una interpretación de la dignidad que fluye de forma jurídicamente natural en el *Bundesverfassungsgericht*³⁴ gracias al valor que a la dignidad, allí si como Derecho Fundamental, le confiere la Ley Fundamental de Bonn, y que sin embargo, de la mano de la CE, no parece sino una excepción, eso sí muy notable y positiva. Y es que por más que el TC quiera dotar de valor objetivo a la dignidad, lo cierto es que no puede sino acompañarla de alguno de los derechos fundamentales recogidos en el Título I, capítulo II, sección 1ª de la CE, para poder argumentar la vulneración del Derecho Fundamental, en respuesta al recurso de amparo al caso, en línea a lo ya expuesto en la STC 120/1990, de 27 de junio, cuando afirma categóricamente:

(...) la dignidad ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre -también, qué duda cabe, durante el cumplimiento de una pena privativa de libertad, como repetidamente se cuida de señalar la legislación penitenciaria [arts. 3, 18, 20, 23, 26 b) LOGP; 3.1, 74.9, 80, 182 b), 230.1 RP]-, constituyendo, en consecuencia, un *mínimum* invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que, sean unas u otras las limitaciones que se impongan en el disfrute de derechos individuales, no conlleven menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona. Pero sólo en la medida en que tales

³³ Vid. GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, I.; *Dignidad de la persona...op cit.* p. 97. En este sentido, además de la STC 192/2003, de 27 de octubre, las SSTC 53/1985, 231/1988, 212/1996, 224/1999 y 91/2000.

³⁴ Tribunal Constitucional Federal (Alemania).

derechos sean tutelares en amparo y únicamente con el fin de comprobar si se han respetado las exigencias que, no en abstracto, sino en el concreto ámbito de cada uno de aquéllos, deriven de la dignidad de la persona, habrá de ser ésta tomada en consideración por este Tribunal como referente. No, en cambio, de modo autónomo para estimar o desestimar las pretensiones de amparo que ante él se deduzcan.

Criterio que de forma tajante sigue el TC para determinar la total inviabilidad de una pretensión de amparo, fundamentada únicamente en la vulneración de la dignidad. Criterio que no obstante, no es compartido por parte de la doctrina³⁵. Y es que lo dispuesto en el art. 10.1 de la Constitución, resulta de obligada valoración y respeto por parte de todos los poderes públicos, y claro está, también por nuestros tribunales, como el valor jurídico fundamental que es. Para terminar con esta cuestión, volvemos a GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, para quién “la dignidad de la persona, en sí misma, no es inviolable, lo son los derechos que son inherentes a la persona o a su dignidad [en nuestro caso, los derechos fundamentales inespecíficos al ámbito laboral]. Para delimitar el alcance de esta inviolabilidad el Tribunal podría operar con la cláusula del contenido esencial. El hecho de que ésta resulte ambigua apta para un entendimiento absoluto o relativo, convierte la dignidad de la persona en una referencia susceptible de ponderación”³⁶ tal y como se manifiesta en la STC 53/1985 (FJ 8º) cuando refiere el derecho a la vida y “también” a la dignidad, en el contexto de la capacidad de la mujer para interrumpir su embarazo:

Junto al valor de la vida humana y sustancialmente relacionado con la dimensión moral de ésta, nuestra Constitución ha elevado también a valor jurídico fundamental la dignidad de la persona, que, sin perjuicio de los derechos que le son inherentes, se halla íntimamente vinculada con el libre desarrollo de la personalidad (art. 10) y los derechos a la integridad física y moral (art. 15), a la libertad de ideas y creencias (art. 16), al honor, a la

³⁵ Y ello en base al entendimiento de que esta posición es extremadamente rigorista con un valor, la dignidad, que es superior a los derechos fundamentales y que contribuye no sólo a su configuración sino, más allá, a su propia existencia, LORENZO DE MEMBIELA, J. B., “Elementos conceptuales del acoso moral: la teoría médica y la teoría jurídica”, Revista de Información Laboral (Legislación y Convenios Colectivos) nº 13/2005, p. 8. (páginas 2 a 17). en la doctrina del Tribunal Constitucional”. Algunos apuntes. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, 73, 2008, págs 147-169.

³⁶ GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, I.; *Dignidad de la persona...op cit.* p. 116.

intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1). Del sentido de estos preceptos puede deducirse que la dignidad es un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás.

Nos enfrentamos aquí a dos valores fundamentales (dignidad y vida), que no son absolutos y que por tanto son susceptibles de ponderación.

Frente a lo ya expuesto, son muchas las sentencias en las que los derechos fundamentales de los trabajadores son puestos en tela de juicio³⁷, en la medida que el trabajador queda circunscrito a las reglas de un contrato de trabajo, o dicho de otro modo, al poder de dirección del empresario, valor empero muy inferior jurídica, ética y moralmente al de la dignidad humana, pero que sin embargo, en no pocas ocasiones resulta “suficiente”, para entrar en el juego de la ponderación frente a los derechos fundamentales del trabajador. Pese a ello, lo que podemos constatar a través de estos notables ejemplos, es que efectivamente la noción de dignidad puede actuar con cierta independencia en el ámbito constitucional, (pese a carecer *per se* de la nota de fundamentalidad) propiciando la defensa de un desempeño laboral digno, protegiendo este (aun de forma imperfecta) de su transgresión, a la dispersa sombra de alguno de los derechos fundamentales inespecíficos al ámbito laboral y/o al amparo de la mencionada dignidad humana, como noción dotada por si misma de una notable transcendencia constitucional.

Por otro lado, tal y como exponen OJEDA E IGARTUA³⁸, una parte de la doctrina, con la que coincidimos plenamente, opina que resulta en exceso rigorista considerar que solo son derechos fundamentales, los recogidos en la sección primera del Capítulo segundo del Título I, “para afirmar que esa búsqueda va más allá de cada ordenamiento jurídico positivo y se sitúa precisamente en la dignidad de la persona: son inviolables los [derechos] inherentes a la persona en razón de su dignidad, que serán aquellos cuya

³⁷ STC 170/1987, de 30 de octubre o SSTC 120/1983; 19/1985; 170/1987; 6/1988; 129/1989 o 126/1990, STS, 23 de Enero de 2001, Recurso 1851/2000 Sala IV de lo Social. STSJ de Galicia de 3-3-1997 (AS 1997, 885) STSJ de Cataluña de 8-1-1998 (AS 1998, 156) STSJ de Cataluña de 3-12-1999 (AS 1999, 3974) o STSJ de Madrid de 15-10-2007 (JUR 2008, 128181), entre muchas otras.

³⁸ IGARTUA MIRÓ, M. T.; OJEDA AVILÉS, A.; “*La dignidad del trabajador... op cit.* en 2. Algunos apuntes sobre la aproximación al concepto de dignidad humana por parte del Tribunal Constitucional.

vulneración atente contra la personalidad o su desarrollo”³⁹. Afirmación que aplicada al ámbito de las relaciones laborales, abriría la puerta a que determinadas conductas empresariales pudieran ser consideradas como vulneradoras de la dignidad del trabajador. Hablamos de abonar salarios muy por debajo de lo establecido en los convenios de aplicación, o incluso, por debajo del salario mínimo interprofesional. De establecer jornadas de trabajo interminables, que al margen de la legalidad, impiden cualquier desarrollo personal, social y por ende, del mínimo atisbo de conciliación familiar. O entre otras, de obligar al trabajador a prestar servicios en condiciones de dureza extrema (climatológicas, ambientales etc.), al margen de cualquier medida básica (o de simple consideración humana) de prevención de riesgos laborales. En suma, conductas atentatorias a la dignidad humana, pero de difícil encaje constitucional dentro de los derechos fundamentales inespecíficos al ámbito laboral, que, al amparo de esta interpretación amplia de la dignidad, podrían ser constitutivas de valoración como lo que son, flagrantes vulneraciones de los derechos fundamentales de los trabajadores. Personas a las que en ocasiones se aplican están condiciones subhumanas de trabajo, por su pertenencia a colectivos de trabajadores muy desfavorecidos por necesitados, lo que hace que dichas transgresiones, aún resulten jurídica y moralmente más reprochables por contrarias a los Derechos Humanos.

La constitucionalización de una concepción digna del trabajo, es una de las barreras de protección de los derechos de los trabajadores, quizás unas de las pocas realmente efectivas contra unas políticas de “flexiguridad”, que al amparo de un ideario de adaptabilidad del trabajador, al objeto de mejorar su inclusión en un globalizado mercado de trabajo, esconde una latente desregularización de las relaciones laborales, que se acentúa por obra de unas TIC o por el uso de unos alambicados algoritmos para la gestión de las RRL, están propiciando nuevas formas de trabajo. Nuevos desempeños que nos están obligando ya, a reformular unos paradigmas iuslaborales concebidos para regular y proteger un mercado de trabajo del siglo pasado. Nuevas

³⁹ ALEGRE MARTÍNEZ, M. A., La dignidad de la persona como fundamento..., op. cit., pp. 44-51. Citado en IGARTUA MIRÓ, M. T.; OJEDA AVILÉS, A.; “La dignidad del trabajador... op cit. en 2. Algunos apuntes sobre la aproximación al concepto de dignidad humana por parte del Tribunal Constitucional.

conceptualizaciones jurídicas, en las que nos tendremos que amparar los laboristas para proteger un trabajo que se decanta rápidamente por la individualización y la desregularización, con las consecuencias de todo tipo que ello ya está acarreado⁴⁰. De tal suerte que, el manto protector que nos ofrecen nuestros ordenes constitucionales, pueden, e incluso se podría afirmar que deben, convertirse en la nueva herramienta jurídica que nos permita salvaguardar unos mínimos de derecho laboral suficientes y de amplio espectro. No se trata de inventar lo que no existe, ya que hablamos de un ideario que late con fuerza y que además supone la base de nuestras concepciones constitucionales de los Derechos Humanos. La dignidad, en este caso dirigida específicamente a proteger los derechos de los trabajadores en el seno de unas devaluadas relaciones laborales. Y es que “hay que explorar nuevas vías para hacer posible el cumplimiento de aquellos idearios que al quedar dentro del *soft law* no consiguen imponerse de forma vinculante y sin paliativos”⁴¹.

Debemos preservar y procurar el respeto al espacio de libertad y del libre ejercicio y desarrollo de la personalidad del trabajador. Como afirma Jorge ROSENBAUM, “es muy bajo el grado de democracia que existe dentro de la empresa, en cualquier país, aun en el más altamente desarrollado o en las democracias sociales, presuntamente, más desenvueltas; es demasiado teórico el real ejercicio de ciudadanía laboral de la que efectivamente goza el trabajador y la antinomia más frecuente es la que contrapone el principio de libertad de empresa, o, para algunos el de propiedad”⁴². Bajo parámetros de dignidad, posibilitaremos que el trabajador pueda desarrollarse en su condición de ser humano. Partimos para ello de consideraciones éticas fruto de años de lucha contra la opresión y el despotismo que poco a poco han capilarizado nuestros sistemas constitucionales, al amparo de la prevalencia de una dignidad humana que debemos proteger como el bien superior que es.

⁴⁰ Reforma laboral, prioridad del convenio de empresa, abaratamiento de los despidos, ampliación del ius variandi del empresario, mercantilización de las RRLL, solo por citar algunas.

⁴¹ Un interesante comentario al hilo de una conversación sobre el tema objeto de análisis con el profesor del Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de RRLL y RRHH de la UCLM en el campus de Albacete, Óscar Contreras Hernández.

⁴² ROSENBAUM RIMOLO, J.; *Confrontación de los derechos fundamentales*, Papeles de trabajo del Seminario de Derecho Constitucional del Trabajo correspondiente a la 5º, semana, Julio de 2020. Universitas Fundación.