

**EL JUICIO DE INDISPENSABILIDAD:  
UN AVANCE DE LOS DERECHOS  
FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL  
(A PROPÓSITO DE DOS SENTENCIAS DEL  
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL)**

POR JAVIER PARDO FALCÓN \*

**SUMARIO:** I. Introducción: derechos fundamentales y Derecho del Trabajo.-II. Los derechos fundamentales del trabajador como ciudadano en la doctrina tradicional del TC: Las obligaciones contractuales y la buena fe como elementos delimitadores de su contenido.-III. La nueva doctrina del TC: El juicio de indispensabilidad como límite de los límites de los derechos fundamentales del trabajador en el seno de la empresa: 1. *El juicio de indispensabilidad como límite del poder de dirección del empresario: la STC 99/1994, de 11 de abril.*-2. *El juicio de indispensabilidad como límite del poder disciplinario del empresario: la STC 6/1995, de 10 de enero.*-IV. A modo de conclusión: la conveniencia de mantener la nueva doctrina.-

**I. INTRODUCCIÓN: DERECHOS FUNDAMENTALES Y DERECHO DEL TRABAJO**

Como en tantas otras materias, tras los años transcurridos desde su puesta en funcionamiento, el número de sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional (en adelante TC) en materia laboral ha alcanzado una cifra nada desdeñable, contabilizándose ya prácticamente por centenares sin incluir las emitidas sobre asuntos de Seguridad Social.

Pero lo verdaderamente significativo de este dato es que el mismo pone en evidencia la estrecha conexión existente entre dos ramas del ordenamiento jurídico aparentemente no tan relacionadas entre sí como el Derecho del Trabajo y el Derecho Constitucional. Y el punto de encuentro entre ambas no ha sido otro en la gran mayoría de las ocasiones que los derechos fundamentales del trabajador y la problemática que origina su disfrute y ejercicio en el ámbito laboral.

---

\* Profesor Titular de Derecho Constitucional (Universidad de Sevilla).

Sin duda, una prueba muy temprana de ello la constituyó la conocida sentencia del TC (en adelante STC) 11/1981, de 4 de abril, en la que, con motivo del recurso de inconstitucionalidad contra el del Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, regulador del derecho de huelga y de los conflictos colectivos de trabajo, el juez constitucional aprovecha para trazar su primera doctrina sobre los derechos fundamentales, elaborando una verdadera Teoría General sobre los mismos que lógicamente sigue siendo de obligada referencia al abordar cualquier estudio mínimamente riguroso sobre la materia.

A partir de dicha sentencia, han sido muchísimas otras, como decimos, las que se han ocupado de los derechos fundamentales del trabajador en el seno de la empresa. Dada esta circunstancia, no es de extrañar que el de las relaciones laborales haya sido uno de los marcos preferidos por el TC a la hora de afirmar los efectos frente a terceros de los mismos, máxime si tenemos en cuenta la ligazón que ha llegado a establecer entre este fenómeno (conocido como sabemos con el termino alemán *drittwirkung*) y el Estado Social de Derecho proclamado en el art. 1.1 de nuestra Norma Fundamental (1). De esta forma, el TC ha emitido una extensa jurisprudencia que ha ido perfilando el contenido de los derechos fundamentales en el seno de la empresa, marcando el camino de una interpretación constitucionalmente adecuada de la legislación laboral por la jurisdicción social e incluso por el propio legislador a la hora de abordar la reforma de la misma. Una muestra extraordinariamente significativa de ello lo ha constituido por ejemplo la incorporación formal al Estatuto de los Trabajadores de la categoría, procedente precisamente de la doctrina constitucional, del *despido nulo con nulidad radical* (2) tras la reciente modificación sufrida por dicha norma en 1994 (3).

- 
- (1) STC 18/1984, de 7 de febrero, FºJº 3º *in fine*. Algunos sectores doctrinales han criticado esta relación establecida por el TC entre Estado Social y *drittwirkung*, por considerar que «carece de verdadero peso como argumento jurídico» (GARCÍA TORRES, J.-JIMÉNEZ BLANCO, A.: «Derechos fundamentales y relaciones entre particulares», Madrid, Civitas, 1986, pág. 101). No nos es posible compatir esta opinión y ello por dos razones esenciales. Primero, porque el carácter social del Estado creado por la Constitución de 1978 ha servido desde el principio al TC para fundamentar algunas sentencias de extraordinaria relevancia en terrenos como el laboral (como por ejemplo la ya mencionada 11/1981, sobre el derecho de huelga). Y, segundo, porque si hay algo que caracteriza al Estado Social respecto del liberal es precisamente su afán de eliminar progresivamente los obstáculos que impiden el efectivo ejercicio de los derechos (véase al respecto el art. 9.2 de la Constitución); algo particularmente frecuente en aquellos ámbitos de las relaciones sociales donde los ciudadanos se encuentran en una clara situación material de desigualdad, y entre los cuales el laboral constituye sin duda un ejemplo paradigmático.
- (2) Véanse, por ejemplo, las SSTC 38/1981, de 23 de noviembre (que aplica por primera vez el concepto), 104/1987, de 17 de junio, 6/1988, de 21 de enero, 166/1988, de 26 de septiembre, y 114/1989, de 22 de junio.
- (3) Ley 11/1994, de 19 de mayo, de modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. En la actualidad véase el párrafo 5 del art. 55 del Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta doctrina constitucional respecto de los derechos fundamentales del trabajador se ha desarrollado básicamente en un triple ámbito, dependiendo de la naturaleza de tales derechos y en particular de la vinculación de los mismos con la propia relación laboral. En consecuencia, es posible diferenciar en relación con la misma: (a) la relativa al principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, proclamados con carácter general en el art. 14 de la Constitución; (b) la relativa a los derechos fundamentales de naturaleza específicamente laboral, recogidos en los arts. 28 y 37; y, por último, (c) la relativa los demás derechos fundamentales que corresponden al trabajador en cuanto ciudadano, enumerados a lo largo de las dos secciones del Capítulo II del Título I.

En lo que concierne a la primera de las mencionadas cabría indicar, utilizando la conocida terminología empleada por Friedrich Müller a propósito de la estructura de la norma jurídica, que el mundo de las relaciones laborales ha constituido el *ámbito normativo* idóneo para hacer desplegar a uno de los *programas normativos* más emblemáticos de la Constitución de 1978, como es el principio de igualdad y no discriminación recogido en el art. 14, toda su eficacia. Así lo ponen de manifiesto las innumerables sentencias del TC que, también desde una fecha muy temprana y hasta la actualidad, han dejado sin efecto aquellas actuaciones empresariales consideradas discriminatorias (particularmente por razón de sexo) en un sector de la vida social tan proclive a ellas como ha sido tradicionalmente el de la empresa privada. Actuaciones empresariales, y resulta conveniente recalcarlo, inicialmente avaladas por una jurisdicción laboral no siempre afortunada en la aplicación de la legislación desde esa nueva perspectiva a que obliga la promulgación del vigente texto constitucional.

En segundo lugar, la conexión entre Derecho Constitucional y Derecho del Trabajo se ha producido lógicamente a través de los derechos fundamentales que el trabajador posee precisamente en su condición de tal. En efecto, los derechos a la libertad sindical (art. 28.1), a la huelga (art. 28.2) a la negociación colectiva (art. 37.1) y a la adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37.2) han recibido su correspondiente contenido constitucional fundamentalmente a través de la jurisprudencia del TC en relación con los mismos, demostrando así el carácter inequívocamente normativo de la Constitución de 1978 y su vocación penetradora en todos los sectores del ordenamiento (4).

Por último, el TC ha tenido que ocuparse también del disfrute y ejercicio por el trabajador de aquellos derechos que le corresponden en cuanto que ciudadano, materia respecto de la cual ha mantenido invariablemente desde un inicio el principio general de la vigencia de los mismos en el seno de la empresa. Y ello por la evidente razón de que las organizaciones empresariales en modo

---

(4) Además de los puntuales análisis de diversos repertorios de jurisprudencia, la doctrina constitucional en materia laboral ha sido también objeto de algunos estudios sistemáticos, como el realizado por DURÁN LÓPEZ, F.: *Jurisprudencia Constitucional y Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, Madrid, 1992.

alguno forman, como ha afirmado en alguna oportunidad, «mundos separados y estancos del resto de la sociedad» (5).

Ahora bien, por lo que se refiere a estos últimos, lo que probablemente se ha echado en falta en buena parte de las sentencias del TC dictadas al respecto ha sido la utilización de una cierta técnica continuada y reconocible con que operar sobre la materia. En efecto, la mayoría de las críticas doctrinales contra estas sentencias en las que el TC se ha ocupado del ejercicio por el trabajador de sus derechos como ciudadano no se han centrado en el sentido del fallo -en la mayoría de los casos lógico-, sino en su fundamentación jurídica, esto es, en la base argumental utilizada por el juez constitucional para desembocar en aquél: Y es justamente esta continuada ausencia de una base argumental suficientemente precisa lo que se rompe a nuestro juicio con las dos sentencias que sirven de pretexto a estas páginas: la 99/1994, de 11 de abril, y la 6/1995, de 10 de enero. La primera de ellas como precedente y la segunda como confirmadora de la existencia de un cierto punto de inflexión en la jurisprudencia del TC en una materia de tanta trascendencia social como la que nos ocupa (6).

Efectivamente, lo más destacable de estas sentencias es que en ellas el TC opera por primera vez con una relativa ortodoxia en el ámbito laboral a la hora de proceder a la ponderación de los derechos y bienes constitucionales en juego, utilizando para ello conceptos originarios de la doctrina y de la jurisprudencia constitucional alemana en lo que a los llamados *límites de los límites* de los derechos fundamentales se refiere. En concreto, especialmente merecedor de atención resulta el empleo por parte de nuestro juez constitucional del que comienza a ser denominado entre nosotros, por alguno de los autores que se están ocupando del tema, *juicio de indispensabilidad*, que parece haber adquirido una importancia decisiva en algunos aspectos de las relaciones entre el empresario y el trabajador en los que resultan comprometidos los derechos fundamentales de este último (7). Vamos a ver a a continuación en qué consiste

---

(5) STC 88/1985, de 19 de julio, FºJº 2º.

(6) Ambas sentencias provienen de la Sala 1ª del Tribunal, habiendo sido su ponente el anterior presidente del órgano Miguel Rodríguez-Piñero, cuya condición de Catedrático de Derecho del Trabajo puede que no haya resultado del todo casual dada la materia abordada en las mismas.

(7) Consúltese al respecto MEDINA GUERRERO, M.: *La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales* (trabajo presentado al Concurso para la provisión de una plaza de Profesor Titular de Derecho Constitucional por la Universidad de Sevilla en 1993, pág. 90). Otros autores en cambio, como J. BARNÉS VÁZQUEZ, prefieren utilizar la denominación «principio de *necesidad*» («Introducción al principio de proporcionalidad en el derecho comparado y comunitario», *Revista de Administración Pública* nº 135, 1994, págs. 495 a 535, en especial pág. 500), que también ha sido empleada últimamente por el TC (STC 66/1995, de 8 de mayo FºJº 5º). Con independencia de la indiscutible corrección de esta última nomenclatura, la mayor carga semántica de la primera expresa mejor a nuestro juicio la naturaleza excepcional de cualquier medida restrictiva del disfrute o ejercicio de los derechos fundamentales de la persona, de ahí que hayamos preferido su utilización a lo largo de este comentario.

concretamente el mismo así como su incidencia en esos aspectos de la relación laboral a los que nos estamos refiriendo, si bien antes quizás sea conveniente efectuar, a modo de recordatorio, una breve referencia a las líneas fundamentales de la doctrina mantenida hasta el momento por el TC en torno a toda esta materia.

## II. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR COMO CIUDADANO EN LA DOCTRINA TRADICIONAL DEL TC: LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES Y LA BUENA FE COMO ELEMENTOS DELIMITADORES DE SU CONTENIDO

Como hemos apuntado, la doctrina del TC respecto del disfrute y ejercicio por el trabajador de los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos parte de un principio básico que no es otro que el de la vigencia general de los mismos en el marco de la relación laboral. Así lo ha puesto explícitamente de manifiesto nuestro juez constitucional al afirmar que «la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano (...)» (8).

No obstante, y a pesar de lo lapidario de éstos términos, lo cierto es que, cuando ha tenido que hacer frente a supuestos en los que los derechos fundamentales del trabajador han colisionado con los intereses del empresario, el TC no ha podido dejar de introducir algunos importantes matices que han limitado en la práctica de modo considerable el alcance de esta aseveración inicial. En concreto, ha manejado tradicionalmente un doble orden de argumentos dependiendo de la naturaleza de los conflictos planteados, que se han circunscrito generalmente también a dos tipos de supuestos: la incompatibilidad del ejercicio o disfrute de estos derechos fundamentales con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, por un lado, y la eventual colisión de los mismos con los genéricos intereses empresariales, por otro.

El primero de estos supuestos no plantea, al menos desde el punto de vista estrictamente jurídico, excesivos problemas, tratándose de una cuestión que podemos considerar prácticamente resuelta desde hace algún tiempo en nuestra jurisprudencia constitucional. En efecto, a este respecto el TC no ha hecho otra cosa que considerar, si bien es cierto que empleando una terminología no siempre afortunada, las obligaciones del trabajador explícita o implícitamente derivadas del compromiso contractual como un elemento *delimitador* del contenido de sus derechos (9). Así, por ejemplo, a propósito de la libertad religiosa de éste, el TC ha indicado que «en modo alguno (...) la invocación de estos derechos o libertades puede ser utilizada por una de las partes contratantes para imponer a la otra las modificaciones de la relación contractual que considere

---

(8) STC 88/1985, de 19 de julio, FºJº 2º.

(9) Véase al respecto MEDINA GUERRERO, M.: *op. cit.*, págs. 68 y ss.

oportunas» (10). Una idea que se repite igualmente en relación con el derecho a la intimidad si bien con otra formulación de carácter general ya utilizada por el TC fuera del ámbito laboral (11) y en virtud de la cual no puede considerarse vulnerado ningún derecho cuando se impongan restricciones a su ejercicio «como consecuencia de deberes y relaciones jurídicas que el ordenamiento jurídico regula» (12). En ambas sentencias se parte como podemos ver de un presupuesto claro: quien se inserta voluntariamente en la organización laboral no puede pretender después el ejercicio o disfrute en toda su amplitud de derechos fundamentales que necesariamente han de quedar condicionados por aquélla. Y ello, como afirma nuevamente el TC con cierta rotundidad, ahora con el derecho a la educación como telón de fondo, por la sencilla razón de que los derechos fundamentales «no constituyen por sí mismos ilimitadas cláusulas de excepción que justifiquen el incumplimiento por parte del trabajador de sus deberes laborales» (13).

Pero es respecto del segundo tipo de supuestos, la eventual colisión de los derechos fundamentales con el genérico interés empresarial, mucho más problemático por su propia naturaleza, donde la doctrina del TC parece haber cambiado de rumbo. En efecto, hasta ahora, cuando tenía lugar tal conflicto, que se ha producido casi exclusivamente en relación con la libertad de expresión, el TC centraba la controversia en torno al principio de *buena fe* en el ejercicio de los derechos recogido en el art. 7 del Código Civil y que, como es sabido, alcanza una singular importancia dentro de la relación laboral (art. 54.1 del Estatuto de los Trabajadores). Así, lejos de tratarse de un principio de rango meramente legal, la buena fe, como categoría jurídica que ordena el recto desenvolvimiento de las relaciones contractuales, se erige junto con otros en un concepto relevante constitucionalmente en cuanto que sirve «para *delimitar*, en el proceso, el ámbito que corresponde a un derecho fundamental» (14). Por consiguiente, y aunque no siempre con una dicción tan precisa (15), la buena fe ha sido utilizada también por el TC como un elemento *delimitador* de los derechos fundamentales (16), careciendo en consecuencia de protección constitucional el ejercicio de un derecho fundamental por el trabajador de modo contrario a la

(10) STC 19/1985, de 13 de febrero, FºJº 1º.

(11) Véase la STC 73/1982, de 2 de diciembre, FºJº 5º.

(12) STC 170/1987, de 30 de octubre, FºJº 4º.

(13) STC 129/1989, de 17 de julio, FºJº 3º.

(14) STC 6/1988, de 21 de enero, FºJº 4º; en esta sentencia el TC se refiere también, en el mismo sentido, a la *lealtad* y la *confianza* que deben guardar recíprocamente las partes (*loc. cit.*).

(15) Véanse también las SSTC 120/1983, de 15 de diciembre, FºJº 2º, y 88/1985, de 19 de julio, mismo FºJº.

(16) Véase al respecto, OTTO Y PARDO, I. de: «La regulación del ejercicio de los derechos y libertades. La garantía de su contenido esencial en el artículo. 53.1 de la Constitución» en MARTÍN RETORTILLO BAQUER, L.-OTTO Y PARDO, Í.: *Derechos Fundamentales y Constitución*, Civitas, Madrid, 1988, págs. 95-172, en especial págs. 145 y 146.

misma, al menos cuando dicho ejercicio se ha producido directamente frente al empresario (17).

Sin embargo, en las dos nuevas sentencias que hemos citado con anterioridad, el TC ha dejado de otorgar este protagonismo al principio de la buena fe del trabajador como elemento determinante del legítimo ejercicio de sus derechos fundamentales para hacer especial hincapié en otro criterio de muy distinta naturaleza: el de la *indispensabilidad* de la medida empresarial restrictiva de los derechos fundamentales del trabajador. Pero analicemos ya sin más dilación el contenido de dichas sentencias para determinar en qué ha consistido la significativa innovación jurisprudencial emprendida por nuestro juez constitucional.

### III. LA NUEVA DOCTRINA DEL TC: EL JUICIO DE INDISPENSABILIDAD COMO LÍMITE DE LOS LÍMITES DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR EN EL SENO DE LA EMPRESA

En realidad, el juicio de indispensabilidad es una técnica de control de los límites de los derechos procedente de la doctrina y la jurisprudencia constitucional alemana. Más concretamente, dicho juicio o principio de indispensabilidad (*Grundsatz der Erforderlichkeit*) integra, junto con otros, el contenido del denominado principio de proporcionalidad en sentido amplio (*Grundsatz der Verhältnismässigkeit im weiteren Sinne*), que constituye a su vez, en unión del *contenido esencial* (expresamente recogido en el art. 53.1 de nuestra Constitución), uno de los límites típicos de los límites de los derechos fundamentales (18).

Aunque el TC ya había efectuado de forma esporádica este juicio de indispensabilidad a propósito de algunos conflictos acaecidos en diversos sectores de la realidad social (19), hasta la STC 99/1994, de 11 de abril, no ha recurri-

- 
- (17) Esta última matización no carece de importancia, puesto que el TC relativiza el alcance de dicho principio en algún supuesto *peculiar* en que el ejercicio de la libertad de expresión «no se produjo directamente frente al empresario sino más precisamente frente a otro trabajador de la empresa en su condición de miembro del comité de empresa...», supuesto éste en el que «desde luego no pueden jugar en ese sentido los deberes de lealtad o buena fe que el trabajador tiene frente a la empresa» (STC 126/1990, Fundamentos Jurídicos 4º y 5º).
- (18) Véase MEDINA GUERRERO, M.: *op. cit.*, págs. 81 y ss y BARNÉS VÁZQUEZ, J.: *op. cit.*, págs. 499 y ss. Los otros juicios o principios integrantes del mencionado principio de proporcionalidad en sentido amplio son (*ibídem*) el de adecuación o utilidad (*Grundsatz der Geeignetheit*) y el de proporcionalidad o ponderación en sentido estricto (*Grundsatz der Verhältnismässigkeit im engeren Sinne*). A ambos haremos también alguna referencia incidental en esta notas a pie de página.
- (19) Así ha ocurrido en efecto a propósito de materias tales como la justicia militar (STC 21/1981, de 15 de junio, FºJº 5º), el arresto del quebrado (STC 178/1985, de

do por primera vez al mismo en el ámbito laboral como criterio determinante a la hora de apreciar la licitud de las restricciones introducidas en el contenido constitucionalmente protegible de los derechos.

En efecto, en dicha sentencia el TC comienza una vez más haciendo alusión al principio ya reiteradamente mencionado de la vigencia general de los derechos fundamentales en el marco de la empresa (20). Pero es, inmediatamente después cuando, *a sensu contrario*, aparece el aspecto novedoso sobre la posición que ocupan los derechos fundamentales en el ámbito laboral:

«(...) partiendo de este principio, no puede desconocerse tampoco que la inserción en la organización ajena modula aquellos derechos, en la medida *estrictamente imprescindible* para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva, reflejo, a su vez, de derechos que han recibido consagración en el texto de nuestra norma fundamental (arts. 38 y 33 CE)» (21).

La consecuencia de la traslación de este juicio de indispensabilidad al ámbito laboral no puede ser, como vemos, de mayor trascendencia: aunque el «ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva» es un bien jurídico garantizado *ex Constitutione* en cuanto que integrante del contenido del derecho a la libertad de empresa reconocido en el art. 38 CE, su mera satisfacción no puede legitimar cualquier restricción en el disfrute o ejercicio por el trabajador de sus derechos fundamentales. Muy al contrario, ha de demostrarse necesariamente la *imprescindibilidad* de la medida restrictiva de los derechos fundamentales del trabajador para alcanzar el fin empresarial.

Esta doctrina es reiterada, por segunda vez consecutiva en el ámbito laboral, en la STC 6/1995, de 10 de enero. En ella el TC afirma, aludiendo expresamente a la STC 99/1994, que los requerimientos de la empresa restrictivos de los derechos fundamentales del trabajador han de estar justificados por razones de necesidad «estricta que han de ser acreditadas por quien las alega», subrayando además la insoslayable exigibilidad de este requisito «cualquiera que sea la cuantía de las compensaciones que el trabajador reciba» (22). Un matiz éste último de no poca importancia, ya que priva de toda relevancia jurídica a una circunstancia, como es la del montante de la contraprestación salarial, expresamente tomada en cuenta por la jurisdicción laboral a la hora de ponderar la legi-

---

19 de diciembre, FºJº 3º), las pensiones (STC 113/1989, de 22 de junio, FºJº 3º), la alimentación forzosa de los presos en huelga de hambre (STC 120/1990, de 27 de junio, FºJº 8º) o la prohibición de la venta de cangrejos de río vivos en el territorio de una Comunidad Autónoma (STC 66 /1991, de 22 de marzo, FºJº 3º); consúltese al respecto MEDINA GUERRERO, M.: *idem*, pag. 90, notas 182 y 183. También, véase la más reciente STC 66/1995, FºJº 5º, ya citada, a propósito del derecho de reunión.

(20) FºJº 2º. El TC cita expresamente la STC 88/1985 a la que nos referimos en su momento.

(21) FºJº 4º.

(22) FºJº 2º.



timidad de la intromisión empresarial en el ejercicio del derecho fundamental por parte del trabajador (23).

Planteados así los términos de la cuestión, los eventuales conflictos que puedan producirse entre los intereses del empresario y los derechos fundamentales del trabajador han de analizarse necesariamente, como pone de relieve el TC «desde la perspectiva del derecho» cuya restricción se pretende (24), convirtiéndose éste, pues, en el eje alrededor del cual ha de girar el juicio de legitimidad de la medida empresarial.

En concreto, esta nueva doctrina del juicio de indispensabilidad como límites de los límites de los derechos fundamentales en el seno de la empresa ha sido aplicada por cada una de las sentencias que estamos analizando a otras tantas facultades del empresario en el marco de la relación laboral: el poder de dirección, por un lado, y el poder disciplinario, por otro. Pasemos a ver ahora de qué manera y con qué resultados.

### **1. El juicio de indispensabilidad como límite del poder de dirección del empresario: la STC 99/1994, de 11 de abril**

En efecto, el recurso por parte del TC al juicio de indispensabilidad como límite de los límites de los derechos fundamentales en el ámbito laboral se ha producido por primera vez a propósito de una de las facultades más típicas del empresario en el marco de la relación laboral, el poder de dirección, y ello concretamente en la ya citada STC 99/1994, de 11 de abril.

Aunque, como es lógico, la problemática jurídica derivada del ejercicio por el empresario de su poder de dirección se resuelve normalmente en el ámbito de la legalidad ordinaria, cuando dicho ejercicio incide de manera restrictiva en los derechos fundamentales del trabajador, los eventuales conflictos que puedan suscitarse superan el ámbito de aquélla para adquirir una inmediata relevancia constitucional. No obstante, en relación con las restricciones de los derechos fundamentales del trabajador como consecuencia del ejercicio del poder de dirección empresarial hay que distinguir las que se desprenden explícita o implícitamente del contrato de trabajo de las que no encuentran un fundamento más o menos directo en éste. Y dicha distinción es relevante en relación con el tema que nos ocupa porque, como vamos a ver inmediatamente, sólo en este último caso resulta aplicable para el TC el juicio de indispensabilidad como instrumento apto para valorar la licitud de las limitaciones introducidas en los derechos fundamentales del trabajador.

Efectivamente, en el primer caso, como sabemos ya, el trabajador no puede invocar sus derechos fundamentales para eximirse cumplimiento de sus tareas, y es que no hay que olvidar que dichas tareas se desarrollan en un marco, como

---

(23) *Ibidem*.

(24) SSTC 99/1994 (FºJº 2º) y 6/1995 (FºJº 3º).

el laboral, tampoco ajeno a su voluntad «en cuanto que encuentra su origen en un contrato, por especial que pueda ser» (25).

Por contra, como hemos dicho, es en el segundo supuesto antes mencionado -el ejercicio del poder de dirección empresarial de forma restrictiva para los derechos fundamentales del trabajador sin fundamento más o menos directo en el contrato de trabajo- donde únicamente resulta de aplicación el juicio de indispensabilidad respecto de las órdenes dictadas por el empresario. En efecto, en este caso no basta que éste afirme o incluso demuestre la idoneidad de la orden dada al trabajador para la consecución del fin empresarial (26). Además, es necesario que dicha orden constituya el único medio posible o cuando menos razonable para alcanzar el fin perseguido. Y así lo indica expresamente el TC en esta STC 99/1994:

«Los requerimientos organizativos de la empresa que pudieran llegar a ser aptos para restringir el ejercicio de aquéllos (al margen de los conectados de forma necesaria con el objeto mismo del contrato) deben venir especialmente cualificados por razones de necesidad, de tal suerte que se hace preciso acreditar -por parte de quien pretende aquel efecto- *que no es posible de otra forma alcanzar el legítimo objetivo perseguido*, porque no existe medio razonable para lograr una adecuación entre el interés del trabajador y de la organización en que se integra» (27).

- 
- (25) FºJº 7º. No obstante, también en relación con este supuesto va a introducir ahora el TC un matiz no carente en absoluto de relevancia respecto de su doctrina tradicional, al indicar que la obligación del trabajador de ejecutar aquellas tareas derivadas de su relación laboral y limitadoras de sus derechos fundamentales sólo resulta pertinente «si la restricción que se le impone no resulta agravada *por lesionar valores elementales de dignidad de la persona* (art. 10.1 CE) o de intimidad de ésta» (*loc. cit.*). Por consiguiente, y dejando a un lado la desafortunada mención a la intimidad (pues resulta claro que éste es un derecho especialmente proclive a su restricción en el marco de determinadas relaciones laborales), el TC traslada también de manera explícita al ámbito laboral su referencia a la dignidad de la persona como límite de límites de cualquier derecho (veáse al respecto, por ejemplo, la STC 214/1991, de 11 de noviembre, FºJº 8º), incluidos por consiguiente los que puedan derivarse explícita o implícitamente del contrato de trabajo.
- (26) Así lo pone de manifiesto el propio TC con carácter previo en el FºJº 7º de esta sentencia: «Descartado que la restricción del derecho fundamental viniera impuesta por la naturaleza misma de las tareas expresamente contratadas, *no bastaría con la sola afirmación del interés empresarial*, dada la posición prevalente que alcanzan los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento.» No obstante, la demostración de este interés empresarial (que formaría parte del *juicio de adecuación* al que antes hicimos referencia) no es exigida por el TC en el caso concreto, probablemente por estimar que al fin y al cabo se trata de una valoración que inicialmente compete al propio empresario y sobre la que debe dejar a éste un amplio margen de apreciación.
- (27) Mismo FºJº.

El supuesto fáctico que está en el origen de esta sentencia constituye un excelente ejemplo de las importantísimas consecuencias prácticas que se anudan a la aplicación de esta doctrina en el ámbito laboral. Así, es al empresario a quien corresponde demostrar que la orden dada a uno de sus trabajadores de comparecer públicamente ante los medios de comunicación desempeñando su trabajo habitual (deshuesador de jamones) en detrimento de uno de sus derechos fundamentales (la propia imagen) no sólo es adecuada para la consecución de la finalidad empresarial (promoción de los productos de la empresa), sino que además es estrictamente imprescindible para la consecución de la misma. Al no hacerse así, la intromisión en el derecho fundamental carece de legitimidad constitucional y el despido dictado a raíz de la desobediencia por el trabajador de la orden empresarial en cuestión ha de ser considerado en consecuencia nulo con nulidad radical (28).

Pero esto no es todo. El juicio de indispensabilidad constituye también un instrumento óptimo de protección de los derechos fundamentales en el seno de la empresa respecto de otro aspecto también característico de la relación laboral, como vamos a ver de manera inmediata.

## **2. El juicio de indispensabilidad como límite del poder disciplinario del empresario: la STC 6/1995, de 10 de enero**

En efecto, el juicio de indispensabilidad como límite de los límites de los derechos fundamentales en el ámbito laboral ha vuelto a ser realizado por el TC

---

(28) En el caso concreto de la STC 99/1994, lo que hace el TC es anular las resoluciones dictadas por los órganos de la jurisdicción laboral al no haberse procedido en ellas a la realización del necesario juicio de indispensabilidad: «No habiéndose procedido a esa valoración, y deteniéndose el análisis en la legitimidad formal de la orden dada, los Tribunales de instancia han desconocido el derecho a la propia imagen del trabajador en su proyección sobre la relación del trabajo, debiendo estimarse, por este motivo, la demanda de amparo» (FºJº 7º *in fine*). Por lo demás, y verificada la inexistencia del pertinente juicio de indispensabilidad, no procede ya, dado su carácter subsecuente, el examen del tercero de los juicios integrantes del principio de proporcionalidad en sentido amplio antes mencionado, la proporcionalidad de la medida en sentido estricto, que conlleva necesariamente la ponderación de todas las circunstancias e intereses concretos en juego; de ahí que el TC omita cualquier referencia al mismo. En cualquier caso, no deja de resultar hasta cierto punto discutible su decisión de anular las sentencias de la jurisdicción laboral declarando directamente nulo y sin efectos el despido del recurrente (FºJº 8º). Y es que, en puridad, quizás debiera haber retrotraído las actuaciones nuevamente al momento de dictar sentencia para que fuera la jurisdicción laboral la que procediera a realizar dicho juicio de indispensabilidad de la actuación empresarial así como, de pronunciarse afirmativamente, la ulterior ponderación de los concretos intereses contrapuestos en el caso en cuestión. No obstante, como decimos, esta manera de proceder, sin duda mucho más conforme con la naturaleza subsidiaria del recurso de amparo, es obviada por el TC sin que ni siquiera resulten alegables motivos de economía procesal, pues tampoco el juez constitucional llega en ningún momento a pronunciarse sobre la verificación de los mencionados requisitos.

en la STC 6/1995, de 10 de enero, esta vez en relación otra de las facultades que ostenta el empresario sobre el trabajador en cualquier relación laboral: el poder disciplinario.

Al igual que ocurre con el poder dirección, cuando el ejercicio por el empresario de su poder sancionador compromete derechos fundamentales del trabajador, la cuestión adquiere una dimensión esencialmente constitucional, debiendo en consecuencia procederse a su resolución mediante las técnicas específicas que la ciencia del Derecho Constitucional ha concebido para operar sobre aquéllos.

Como indicábamos con anterioridad, los conflictos entre los derechos fundamentales del trabajador y los genéricos intereses empresariales se han planteado casi siempre en relación con el derecho a la libertad de expresión del primero. Este es también el derecho fundamental controvertido en el supuesto de hecho que sirve de base a esta nueva aplicación del juicio de indispensabilidad que hace el TC en la referida sentencia, al tratarse de la multa impuesta a un jugador de fútbol por su club como consecuencia de unas declaraciones realizadas por éste a unos diarios locales expresando su discrepancia con el tratamiento que estaba recibiendo en relación con su situación contractual (29).

Aunque el TC no puede evitar una breve e incidental mención a su doctrina tradicional de la buena fe como elemento delimitador del legítimo ejercicio de los derechos (30), lo cierto es que, tras constatar que el derecho a la libertad de expresión ha sido ejercido en principio dentro de los límites constitucionalmente protegibles (31), se remite de lleno para la resolución del conflicto a la STC 99/1994 haciendo del juicio de indispensabilidad el elemento determinante de la procedencia de la sanción impuesta por el empresario al trabajador como consecuencia del mismo:

- 
- (29) Conviene reproducir estas declaraciones, tal y como se recogen en la sentencia (Antecedente 2 b); son las siguientes: «He ido con buena voluntad y me han contestado tratando de imponer sus condiciones. Así no se puede ir por la vida». «A partir de ahora, las condiciones las impongo yo, me pagan dos años de contrato y nos vemos en junio de 1994 y se acabó». «Si el problema es de carácter personal, me importa un carajo». «Sé perfectamente dónde están mis obligaciones, pero también sé cuáles son las del club, las cuales están firmadas». «Igual que cumplo con mis obligaciones también voy a exigir que la otra parte cumpla». «Si me quieren buscar las vueltas, pues posiblemente las encuentren, los contratos se hacen para cumplirlos».
- (30) FºJº 2º. El TC se expresa no obstante en unos términos no demasiado afortunados al referirse a ella como un *límite adicional* al ejercicio de los derechos en el marco de la relación laboral en lugar de como un elemento *delimitador* de los mismos, tal como mucho más acertadamente hacía en la STC 6/1988 (FºJº 4º) por él mismo citada.
- (31) «(...) las declaraciones del actor —con independencia de algún término malsonante que, sin embargo, no añadía lesividad adicional a aquéllas— tenían un tono claramente neutro, que en modo alguno podía considerarse ofensivo para el club en que trabajaba, dado que sólo ponían de manifiesto el descontento del actor con el desenvolvimiento de su relación contractual» (FºJº 3º).

«Con este alcance, no era posible apreciar que (tales declaraciones) comprometiesen ningún interés del empresario, legítimo y *acreditadamente imprescindible* para el normal desenvolvimiento de la actividad productiva y, por ende, que hubieran causado el daño específico que se requiere en nuestra jurisprudencia para entender excedidos los límites del razonable ejercicio de la libertad de expresión (...)» (32).

Efectuado como vemos dicho juicio de indispensabilidad -esta vez directamente por el propio TC- con resultado negativo, lo único que procede también en esta ocasión es la anulación de la sanción impuesta al trabajador, tal como se hace en el fallo de la sentencia (33).

#### IV. A MODO DE CONCLUSIÓN: LA CONVENIENCIA DE MANTENER LA NUEVA DOCTRINA

Evidentemente, no se nos escapa que un par de sentencias emitidas en un espacio relativamente corto de tiempo no suelen ser un bagaje demasiado amplio para que se pueda hablar con cierta propiedad de una inflexión de la jurisprudencia constitucional sobre tal o cual materia. De cualquier modo, como hemos dejado entrever a lo largo de este comentario, el mantenimiento por el TC en el futuro inmediato de la doctrina contenida en ambas resultaría a nuestro juicio altamente conveniente, y ello por los dos siguientes motivos:

1° Desde una perspectiva puramente procedimental, porque frente al criterio, siempre discutible por su propia subjetividad, de la buena fe como elemento delimitador del contenido constitucionalmente protegible de los derechos fundamentales, la aplicación del juicio de indispensabilidad como técnica de control de los límites de los derechos (y en general de todos los juicios integrantes del *principio de proporcionalidad en sentido amplio*) permite objetivizar ostensiblemente la conciliación entre éstos y los demás bienes jurídicos en juego, contribuyendo a alejar cualquier apariencia de decisionismo en la resolución final de los conflictos.

2° Desde una perspectiva más netamente substantiva, porque el recurso a la mencionada técnica parte de la preeminencia de los derechos fundamentales sobre el resto de los bienes jurídicos que eventualmente puedan colisionar con aquéllos, presupuesto éste mucho más coherente con el lugar preeminente que,

---

(32) En relación con este último aspecto el TC menciona las SSTC 120/1983, de 15 de diciembre, (F°J° 3°) y 88/1985, de 19 de julio, (Fundamentos Jurídicos 2° y 3°).

(33) En este supuesto el TC parece obviar cualquier tipo de consideración previa sobre la adecuación de la medida empresarial al fin pretendido. En cambio, y para abundar en su razonamiento, sí añade una ulterior referencia a la condición de persona pública del trabajador (F°J° 3° *in fine*); una apreciación ésta integrante más bien del *juicio de proporcionalidad o de ponderación en sentido estricto* que resulta ya superflua al haberse constatado la inexistencia del requisito previo de la indispensabilidad de la sanción impuesta al futbolista.

como en innumerables ocasiones ha reiterado el TC, ocupan los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico desde la promulgación de la Constitución de 1978.

De ahí que, como afirmamos en la rúbrica que da título al presente comentario, la aplicación de la mencionada doctrina constitucional en el ámbito laboral suponga, en nuestra opinión, un avance más en el ejercicio de los derechos fundamentales que el trabajador posee como cualquier ciudadano en el seno de la empresa. Naturalmente, no somos tan ingenuos como para ignorar que la vigencia efectiva de estos derechos fundamentales guarda una estrecha conexión con el tipo de relación laboral existente entre el trabajador y el empresario, sin que la situación actual del mercado de trabajo pueda considerarse desgraciadamente la más óptima para garantizar el efectivo disfrute de buena parte de los derechos fundamentales del trabajador en el seno de la empresa. Pero ésta es ya otra cuestión...