2025, nº 1
https://doi.org/10.33732/loar.56

ESTUDIOS CIENTÍFICOS - DOCTRINALES

LOS DERECHOS LABORALES EN EL ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE CATALUÑA DESDE UNA PERSPECTIVA AUTONÓMICA

LABOR RIGHTS IN THE STATUTE OF AUTONOMY OF CATALONIA FROM AN AUTONOMOUS PERSPECTIVE

Ángel Guillén Pajuelo
Profesor Ayudante Doctor
Universitat de València, España
angel.guillen@uv.es

Recibido: 16/02/2025 | Aceptado: 27/06/2025

Resumen
El proceso de configuración del actual estado de las autonomías que surgió a raíz de la Constitución de 1978 se ha convertido en un conjunto de regulaciones de carácter estatutario que hacen las veces de norma fundamental de las comunidades autónomas: el Estatuto de Autonomía. Estas normas, con rango de ley orgánica, recogen una serie de características propias, derechos y principios que guían la acción política de las instituciones autonómicas. En este sentido, y al tratarse de leyes marco, encontramos preceptos que hacen referencia a diferentes sectores y realidades sociales y económicas, como es, por ejemplo, su disciplina laboral. Particularmente, el Estatuto de Autonomía de Cataluña contiene aportaciones relevantes para el Derecho del Trabajo, así como también sucede en otros estatutos.

Palabras clave: Derecho laboral, estatuto, competencias, autonomías.

Abstract
The process of configuring the current state of the autonomies that arose as a result of the 1978 Constitution has resulted in a set of statutory regulations that serve as a fundamental norm for the autonomous communities: the Statute of Autonomy. These norms, with the rank of organic law, include a series of characteristics, rights, and principles that guide the political action of the autonomous institutions. In this sense, and as they are framework laws, we find precepts that refer to different sectors and social and economic realities, such as labor discipline. Particularly, the Statute of Autonomy of Catalonia contains relevant contributions to Labor Law, as occurs in other statutes.

Keywords: Law labor, statute, competency, autonomous.

Sumario

1. EL PROCESO DE CONFIGURACIÓN DEL ESTADO AUTONÓMICO: MARCO LEGAL Y COMPETENCIAL DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 2. ORDENAMIENTO JURÍDICO-LABORAL Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978. 3. LA CONFIGURACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE CATALUÑA Y LA INCLUSIÓN DE PRECEPTOS LABORALES EN EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO AUTONÓMICO. 4. A MODO DE RECAPITULACIÓN: ¿HABLAMOS DE UN DERECHO DEL TRABAJO AUTONÓMICO?

1. EL PROCESO DE CONFIGURACIÓN DEL ESTADO AUTONÓMICO: MARCO LEGAL Y COMPETENCIAL DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Una vez se visualiza el inicio de la restauración de la democracia moderna en España a través de la transición, más allá de establecer un régimen democrático con la posterior redacción y aprobación de una carta magna homologable al resto de países europeos, se debe abordar la configuración territorial del propio estado. Es así como el legislador constitucional diseña el estado de las autonomías, en una clara alusión al restablecimiento del autogobierno de las nacionalidades históricas[1], al mismo tiempo que toma como referencia a los estados federales y regionalistas[2] como Italia o Alemania.

El cambio de un régimen político dictatorial al actual estado social, democrático y de derecho, llevó, como consecuencia, al impulso de un nuevo sistema de organización territorial conformado alrededor de la regionalización del estado[3] a través de las Comunidades Autónomas (CCAA) como nuevos entes de la arquitectura política, institucional y administrativa. Esta regionalización estatal es fruto de la reivindicación de diversos territorios[4] que mostraban la necesidad y el derecho al autogobierno. Juntamente con las reclamaciones de un mayor grado de autonomía, se solicitó la transferencia de competencias tanto ejecutivas como legislativas. La configuración del mapa autonómico en España[5] surge debido a los pactos autonómicos firmados en 1981 y, posteriormente,

[1] YSÀS i SOLANES, PERE: «El estado de las autonomías: orígenes y configuración», en *III Simposio de Historia Actual del Instituto de Estudios Riojanos*, Logroño, 26 de octubre de 2002. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793189

[2] ALONSO DE ANTONIO, JOSÉ ANTONIO: *La organización territorial del estado en la Constitución española de 1978. El sistema de distribución de competencias legislativas entre el Estado y las Comunidades Autónomas como técnica jurídica garantizadora del principio de solidaridad*, Universidad Complutense de Madrid, 1985. Disponible en https://docta.ucm.es/entities/publication/338fb190-03eb-4668-b478-137c20d429e4

[3] ROJO SALGADO, ARGIMIRO: «La experiencia del Estado regional en Europa: un referente para el caso español», *Revista de Estudios Políticos*, núm. 127, 2005, págs. 233 y ss. Disponible en https://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revista-de-estudios-politicos/numero-127-eneromarzo-2005/la-experiencia-del-estado-regional-en-europa-un-referente-para-el-caso-espanol-1

[4] Entre ellos, Cataluña, que ya disponía de Estatuto de Autonomía antes de la restauración democrática y que se constituyó en ente preautonómico en el 1977.

[5] GARCÍA ÁLVAREZ, JACOBO: *Las divisiones regionales y el mapa autonómico de España (1812 – 1983)*, Universidad Autónoma de Madrid, 2000. Disponible en http://hdl.handle.net/10486/12546

en el 1992, los cuales instauran una división política y administrativa[6] formada por diecisiete CCAA, además de Ceuta y Melilla[7].

El legislador constitucional decidió dotar a la cuestión territorial un lugar preminente en el articulado de la Carta Magna. Así, la Constitución española (CE) de 1978[8] reconoce, en su artículo segundo, el derecho de las nacionalidades históricas y regiones a constituirse como CCAA y llevar a cabo un régimen de autogobierno dentro del marco constitucional. Profundiza en este asunto el título octavo, relativo a la organización territorial[9] del estado y, en particular, los artículos 143 y siguientes donde se articula el proceso de acceso al autogobierno por las diferentes vías posibles.

Desde que se acordó que el estado español se convertiría en un país regionalizado[10] o, incluso, *federalizado*, queda por ver cuáles serán estas autonomías y qué territorios las componen, atendiendo, también, a las singularidades de las diferentes provincias. En este caso, la CE plantea dos supuestos distintos[11] para acceder al autogobierno: el primero de ellos es el procedimiento ordinario simple, regulado en el artículo 143; y, por otro lado, un procedimiento ordinario abreviado establecido en el artículo 151. Del mismo modo, se recogen una serie de especialidades para determinadas regiones como Cataluña, País Vasco, Galicia, Navarra y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

El procedimiento ordinario simple utilizado por la mayoría de actuales CCAA[12] da la iniciativa política a las diputaciones provinciales o bien al órgano insular correspondiente, así como a las dos terceras partes de los municipios que representen a la mayoría del censo de cada provincia o isla. Los proyectos, por tanto, fueron elaborados y redactados por las asambleas que componían diputados provinciales y diputados y senadores en las Cortes Generales escogidos en cada circunscripción. Con posterioridad, se elevaron a las Cortes estas propuestas surgidas del territorio para su tramitación y aprobación por medio de ley orgánica. Si bien, una cuestión importante a tener en cuenta es que, según el artículo 148.2 de la CE, se pueden ampliar sucesivamente las competencias de las CCAA una vez transcurridos cinco años de autonomía.

Por otro lado, el procedimiento ordinario abreviado, únicamente utilizado por Andalucía y parece hecho a medida para tal región, se diferencia, principalmente del ordinario, en que no es necesario que transcurran los cinco años para proceder a la ampliación de competencias autonómicas. Es

[6] AJA, ELÍSEO: «La construcción y evolución del estado autonómico en España (1977 – 1995)», *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 58, núm. 3, 1996, págs. 169–191. Disponible en https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.1996.3.60827

[7] Sus respectivos estatutos de autonomía les otorgan el rango de ciudades autónomas.

[8] Constitución española. (BOE núm. 311, 29/12/1978), art. 2: "*La Constitución (...) reconoce y garantiza el derecho a la autonomía de las nacionalidades y regiones que la integran y la solidaridad entre todas ellas*", tal y como señala la Sentencia del Tribunal Constitucional 16/1984, de 6 de febrero de 1984.

[9] CLAVERO ARÉVALO, MANUEL: «La elaboración del Título VIII de la Constitución y la situación actual del estado de las autonomías», *Revista de Estudios Regionales*, vol. 1, 1996, págs. 33–46. Disponible en http://www.revistaestudiosregionales.com/documentos/articulos/pdf482.pdf

[10] SOLOZÁBAL ECHAVARRÍA, JUAN JOSÉ: «Sobre el estado autonómico español», *Revista de Estudios Políticos Nueva Época*, vol. 78, 1992, págs. 105 y ss. Disponible en https://recyt.fecyt.es/index.php/RevEsPol/article/view/46995/0

[11] ARAGÓN REYES, MANUEL: «La construcción del estado autonómico», *Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, núm. 54, 2006, págs. 75–95. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2675013.pdf

[12] Por esta vía ordinaria simple accedieron al autogobierno Aragón, Asturias, Islas Baleares, Islas Canarias, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cantabria, Comunidad Valenciana, Extremadura, Murcia y La Rioja.

decir, des de un primer momento Andalucía pudo disponer de un régimen de autogobierno completo. No en vano, el estatuto de autonomía (EA) surgido se debe aprobar por cada provincia que conforma la autonomía[13] y, en caso de no aprobarse por la mayoría del censo, se abren dos posibilidades: un voto de ratificación por parte de las Cortes Generales o bien tramitar el EA como proyecto de ley.

La disposición transitoria segundo del texto constitucional contiene el que se denominó como procedimiento especial simplificado: *"Los territorios que en el pasado hubiesen plebiscitado afirmativamente proyectos de Estatuto de autonomía y cuenten, al tiempo de promulgarse esta Constitución, con regímenes provisionales de autonomía podrán proceder inmediatamente en la forma que se prevé en el apartado 2 del artículo 148, cuando así lo acordaren, por mayoría absoluta, sus órganos preautonómicos colegiados superiores, comunicándolo al Gobierno. El proyecto de Estatuto será elaborado de acuerdo con lo establecido en el artículo 151, número 2, a convocatoria del órgano colegiado preautonómico".*

Las autonomías a las que se les podía aplicar esta disposición transitoria eran Cataluña, País Vasco y Galicia, en tanto que disponían de entes preautonómicos y de un EA previo a la promulgación de la CE de 1978. Consecuentemente, estas tres nacionalidades históricas pudieron gozar de un régimen de autogobierno completo desde el inicio del estado constitucional, sin perjuicio de las diferentes asunciones de competencias que se han ido dando desde entonces hasta el día de hoy. Todavía el debate sobre el diseño y el perfeccionamiento del estado autonómico es latente, lo que implica que la práctica de los años ha ido poniendo encima de la mesa algunas carencias o disfunciones entre los diferentes ámbitos de la España de las autonomías. El proceso de desarrollo del estado autonómico culmina, pues, con la aprobación de los correspondientes estatutos de autonomía[14].

Respecto a la naturaleza jurídica del EA, norma institucional básica de cada una de las CCAA, primeramente, se debería de analizar cuál es su contenido necesario. Según el artículo 147 de la CE, cualquier estatuto autonómico ha de contener: la denominación de la comunidad autónoma; la delimitación de su territorio; la denominación, organización y sede de las instituciones autonómicas propias; y las competencias asumidas dentro del marco constitucional. Dada la relevancia política e institucional de estas legislaciones, tanto su aprobación[15] como reforma deben hacerse mediante una ley orgánica de las Cortes Generales.

El debate alrededor de su naturaleza jurídica[16] es ciertamente interesante y, a la vez, complejo, considerando que no son normas regionales perfectas, ya que estas no son aprobadas por

[13] En el caso particular de Andalucía, el proyecto de estatuto de autonomía fue aprobado por todas las provincias salvo Almería, lo que provocó que la asamblea de alcaldes y concejales provincial tuviera que realizar el voto de ratificación contemplado en el artículo 151 CE.

[14] Es cierto que la Comunidad Foral de Navarra se constituye atendiendo a la Ley Paccionada de 1841 y teniendo en cuento los derechos históricos indicados en la Constitución española de 1978, todo y con ello, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (STC 15/2000, de 18 de febrero del 2000, BOE núm. 42) ha equiparado la Comunidad Navarra al *status* del resto de las CCAA.

[15] Cierto es que su procedimiento de aprobación difiere notablemente, debido a su especial carácter, de lo estipulado para el resto de las leyes orgánicas.

[16] Véase, como referencia, al Prof. GARCIA DE ENTERRÍA Y MARTÍNEZ – CARANDE, EDUARDO: «El sistema autonómico español: formación y balance», *Revista de Occidente*, núm. 271, 2003, págs. 5–20. Disponible en https://ortegaygasset.edu/wp-content/uploads/2018/07/271Eduardo_Garcia.pdf

los parlamentos regionales; al contrario, se requiere, necesariamente, la intervención de las Cortes Generales. Del mismo modo, tampoco son normas de carácter eminentemente estatal ya que contiene significativas diferencias con la iniciativa por parte de las CCAA, pues en el proceso de elaboración y debate intervienen tanto las Cortes Generales como las asambleas legislativas autonómicas y, por último, la aprobación requiere referéndum por parte de la ciudadanía de las CCAA que corresponda. Por tanto, todo lo antedicho hace que estas leyes sean consideradas como normas *sui generis*[17] en tanto que leyes orgánicas estatutarias.

Especialmente significativo a lo largo de los años de democracia y de convivencia en el marco constitucional y estatutario autonómico ha sido el debate acerca del régimen competencial entre las diferentes administraciones públicas[18] que conforman el conjunto del estado. El sistema constitucional vigente denominado como sistema de listas[19] se sustenta en dos líneas competenciales: competencias autonómicas del artículo 148 de la CE; y, por otro lado, las competencias estatales del artículo 149 de la CE.

La principal especialidad de este sistema constitucional de reparto competencial es la doble naturaleza de estas listas. Siendo la norma que atribuye las competencias al estado de derecho necesario, ya que el artículo 149 de la CE indica que el estado tiene competencia exclusiva sobre determinadas materias; mientras que la norma que otorga las competencias a las autonomías es de derecho dispositivo, en tanto que el artículo 148 de la CE señala que las CCAA podrán asumir algunas competencias.

No obstante, la claridad de los artículos constitucionales, este carácter necesario de las materias atribuidas a la administración central parece rebajada mediante las cláusulas "sin perjuicio" con las que se permiten a las CCAA la posibilidad de asumir funciones en distintas materias. Además, la previsión constitucional de transferir o delegar competencias por medio de ley orgánica puede alterar este reparto competencial genuino. De esta distribución de competencias y, como no puede ser de otra manera, de la convivencia entre las funciones y potestades de ambas administraciones, surgen una serie de relaciones y medidas con la finalidad de armonizar las diferentes legislaciones en según qué materias.

Las relaciones de cooperación entre normas estatales y autonómicas pueden ser concurrentes, es decir, el estado tiene la competencia exclusiva para la regulación de las condiciones básicas de determinadas facultades[20] pero, la CCAA puede desarrollarla normativamente a través de legislación propia. En esta dirección, las CCAA también pueden ejecutar la legislación estatal o la administración general del estado puede establecer las condiciones de coordinación[21] con tal de evitar disfunciones o contradicciones en políticas y sectores relevantes del país.

---

[17] DE ESTEBAN ALONSO, JORGE: *Las constituciones de España*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 3ª ed., 1998.

[18] Cabe decir que tanto la Administración General del Estado, como las administraciones autonómicas y locales, asumen una serie de competencias todas ellas importantes para dar servicios a la ciudadanía.

[19] En referencia al reparto de competencias entre el estado y las CCAA en dos 'listas' establecidas en los artículos 148 y 149 de la CE.

[20] Art. 149 CE, de entre las materias que se pueden desarrollar por las CCAA destaca la legislación laboral, en el apartado séptimo del mencionado artículo: *"legislación laboral: sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas."*

[21] Este supuesto se da en tres materias: economía, investigación científica y técnica y sanidad.

Nos encontramos también con relaciones del tipo de armonización, en tanto que concurren varias legislaciones de carácter autonómico y, por tanto, se hace necesario que el Estado dicte los principios comunes que todas ellas deben respetar y seguir. El Estado lo hace con la delegación estatal a favor de las CCAA a través de las técnicas previstas en el artículo 150 de la CE y los instrumentos legislativos que se utilizan para tal fin son las leyes marco o bien las leyes de transferencia o delegación.

Por último, estas relaciones entre marcos jurídicos de ámbito estatal y autonómico pueden ser de integración. El artículo 149.3 de la CE estipula que las normas de rango estatal prevalecen en caso de conflicto respecto a las de ámbito autonómico en todo aquello que no esté atribuido de forma exclusiva a las autonomías. Se trata, pues, del derecho estatal, de una legislación supletoria llevada a cabo con cláusulas de prevalencia y suplencia, presentándose así el marco normativo estatal como superior jerárquico del autonómico en caso de concurrencia y disfunción.

Respecto a las materias laborales, el reparto[22] se realiza en el apartado séptimo del artículo 149.1 de la CE, que establece que el Estado tiene la competencia exclusiva sobre la legislación[23] laboral, sin perjuicio de su ejecución[24] por los órganos de las CCAA. De esta forma, se observa la configuración de la materia laboral[25] como una cuestión compartida entre el Estado, que tiene atribuida la potestad legislativa, y las autonomías, que tienen la facultad de ejecución de esta legislación laboral dictada por el Estado. Estas facultades pueden ser asumidas por parte de la Comunidad Autónoma mediante el Estatuto de Autonomía, o bien por vía incluida en el artículo 150.2 de la CE donde una ley orgánica de transferencia es la encargada de llevar a cabo estos traspasos competenciales. El ámbito de actuación en el área laboral por parte de las CCAA tendrá unos límites[26] que son los conceptos de legislación y ejecución[27] y, también, la extensión de lo que se entiende como materia laboral. Por tanto, es algo necesario delimitar y acotar los conceptos y la materia con la ayuda, también, de la jurisprudencia y/o doctrina judicial.

En un primer momento, el término legislación debería determinarse si contiene cualquier acto normativo o bien, únicamente, las leyes formales o normas con el mismo rango. A diferencia de lo que sucede en otros preceptos constitucionales, el artículo 149.1.7 se refiere, genéricamente, a la

[22] A este respecto, por todos, LÓPEZ LÓPEZ, JULIA: *La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de trabajo y Seguridad Social*, Universidad Complutense de Madrid, 1985.

[23] Ya en 1981 se planteó por parte del Tribunal Constitucional español el sentido de su interpretación respecto al término 'legislación laboral', si amplia o restrictiva, en el fundamento jurídico tercero de la STC 33/1981, de 5 de noviembre, sin embargo, no se dio respuesta a la controversia jurídica en dicha resolución.

[24] *"La CE limita el papel de las Comunidades Autónomas a la ejecución de la legislación estatal"* en DESDENTADO BONETE, AURELIO: «Delimitación de competencias Estado – Comunidades Autónomas en la Constitución española de 1978 (las relaciones laborales y la Seguridad Social)», AA.VV., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1980, págs. 311 y ss.

[25] CAVAS MARTÍNEZ, FAUSTINO y SÁNCHEZ TRIGUEROS, CARMEN: «La distribución de competencias entre el estado y las comunidades autónomas en materia de trabajo, empleo y protección social: una sinopsis», *Anales de Derecho: Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia*, vol. 23, 2005, págs. 103 y ss. Disponible en https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/56661

[26] En este sentido, véase, por todos: ALONSO OLEA, MANUEL: *Las fuentes del Derecho del Trabajo, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Madrid, Civitas, 30ª ed., 1990.

[27] Respecto a la diferenciación entre los términos legislación y ejecución, entre otras, véase la STC 360/1993, de 3 de diciembre.

legislación laboral[28] abarcando, por tanto, la facultad de dictar normas sobre la materia. En este mismo ámbito, el inciso decimoséptimo del artículo 149.1 de la CE hace referencia a la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, aspecto no exento de debate[29] jurídico – político pero que, por el momento, no ha sido objeto de transferencia en tanto que prevalece el principio de conservación de caja única de la Seguridad Social.

Según el criterio del Tribunal Constitucional[30] español, con esta expresión la CE incluye en el término legislación tanto la ley formal como los reglamentos llamados ejecutivos, esto es, aquéllos que surgen como desarrollo de la ley.[31] La justificación utilizada por el TC es que, de no ser así, se frustraría la finalidad del precepto constitucional del mantenimiento de la uniformidad en la ordenación jurídica de la materia. Por el contrario, y con cierta lógica, no aparecen en el término legislación los reglamentos que no tienen significado debido a que regulan aspectos organizativos o internos y que afectan sólo al ámbito estructural.

Por otra parte, el término ejecución es una de esas cuestiones que más dudas o debates generan. Tomando como referencia que la función ejecutiva reconocida en las CCAA no incluye, como ya se ha mencionado, la potestad de dictar reglamentos en ejecución de las leyes estatales debería, pues, decirse que el concepto de ejecución adquiere una vertiente interna[32] orientada a las propias estructuras administrativas.[33] En resumen, la ejecución de la norma significa un conjunto de actos[34] que incluyen la vigilancia de la correcta observancia de la ley, el ejercicio de la potestad sancionadora,[35] autorizaciones y la organización de los servicios administrativos adecuados para en la práctica de todas estas actuaciones.

La función inspectora[36] es una de las competencias más destacadas, comprendidas en el ámbito de la vigilancia del cumplimiento de la ley, por cuanto faculta a las CCAA a realizar las

[28] A este respecto, véase CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA: «Sistema de fuentes jurídico – laborales y Comunidades Autónomas», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 1, 1980, pág. 15.

[29] GUILLÉN PAJUELO, ÁNGEL: «De la Seguridad Social a las Migraciones: ¿vaciando las competencias del Estado en materia social?», *Cuadernos de Pensamiento Político FAES*, núm. 82, 2024, págs. 1 y 2.

[30] En palabras del TC, el término legislación ha de ser entendido *"en sentido amplio o material, comprendiendo tanto las leyes formales como los reglamentos que las desarrollan"* según el criterio establecido, entre otras, en las SSTC 18/1982, de 4 de mayo y 57/1982, de 27 de julio.

[31] DE LA VILLA GIL, LUIS ENRIQUE: «Potestades normativas de las Comunidades Autónomas en materia laboral y de Seguridad Social», *Documentación Laboral*, núm. 1, 1982.

[32] *"La actividad de ejecución también comprende la potestad reglamentaria de organización del aparato administrativo ejecutor"* en STC 194/1994, de 23 de junio.

[33] GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN: «Las fuentes del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia constitucional: notas para un balance», *Revista Laboral*, núm. 15, 1997, pág. 19.

[34] FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, TOMÁS RAMÓN: *Curso de Derecho Administrativo*, Pamplona, Aranzadi, 20ª ed., 2022.

[35] En referencia al alcance y contenido de la competencia en materia sancionadora de las Comunidades Autónomas: STC 195/1996, de 28 de noviembre y DE SOTO RIOJA, SEBASTIÁN: «La potestad sancionadora de la administración autonómica en el orden social», Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar social, núm. 160, 2021, págs. 275–310. Disponible en https://investiga.upo.es/documentos/620deb5d74671675e45d0608

[36] Definida por el TC como *"el desarrollo del conjunto de actuaciones preciso para la puesta en práctica de la normativa reguladora del conjunto del sistema de relaciones laborales incluyendo actuaciones administrativas, inspectoras y sancionadoras (...)"* en STC 194/1994, de 23 de junio.

labores tanto de inspección como de sanción en el marco del ámbito competencial del artículo 149.1.7 de la CE[37].

Por último, el contenido del término laboral: la interpretación por parte del TC ha sido más bien restrictiva[38], calificando como laboral aquella normativa que regula directamente la relación laboral, o bien cuestiones jurídicas relacionadas con el contrato de trabajo[39] por cuenta ajena incluidas en el redactado del Estatuto de los Trabajadores (ET). Se excluye de esta interpretación restrictiva sobre la materia laboral todo lo relacionado con la seguridad, higiene y salud laboral y también con las sociedades cooperativas y el empleo, es decir, colocación, fomento del trabajo y formación profesional para el empleo.[40] Sin embargo, ese criterio cambia a raíz de la STC 195/1996 al considerar que las materias de colocación, empleo, ayudas de fomento del empleo y formación profesional ocupación se incluyen en la materia legislación laboral por cuanto se refiere *"a las actividades de contratación laboral en sus diversas fases o estadios"*.

Una vez, pues, el marco jurídico, competencial y territorial ha sido clarificado, la clave radica, principalmente, en cuál es el ámbito de actuación y extensión del Derecho laboral[41] especialmente en el ámbito autonómico, pues, en la actualidad *"puede decirse que son las Comunidades Autónomas las que fácticamente se encargan de la ejecución de la mayor parte de las materias laborales."*[42]

2. ORDENAMIENTO JURÍDICO-LABORAL Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

El ordenamiento jurídico de carácter laboral es el conjunto de normas que regula el área relacionada con el mundo laboral. El Derecho del Trabajo en la Constitución española[43] ocupa una posición relevante, incluso cuenta con el artículo 28 dentro de la sección primera del capítulo segundo correspondiente a los derechos fundamentales[44] y a las libertades públicas.

---

[37] Además, en Cataluña y en el País Vasco también se traspasó parte de los servicios inspectores que aconteció en la creación de la Inspección de Trabajo de Cataluña (ITC).

[38] *"Regula directamente la relación laboral, es decir, la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios en favor de los que y bajo la dirección de quienes prestan estos servicios"* en STC 35/1992, de 23 de marzo.

[39] STC 360/1993, de 3 de diciembre.

[40] SSTC 72/1983, de 29 de julio y 48/1985, de 28 de marzo.

[41] Es pertinente mencionar la denominación acuñada por el Prof. Sempere del conjunto de materias que rodean al Derecho del Trabajo como *"materias perilaborales"* en SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE: «Ordenamiento laboral español y Comunidades Autónomas» en AA.VV., *Tendencias actuales del Derecho del Trabajo. Perspectiva iberoamericana*, Murcia, Universidad de Murcia, 1990, págs. 147 y ss.

[42] BLASCO PELLICER, ÁNGEL y GARCÍA RUBIO, MARÍA AMPARO: *Curso de Derecho Administrativo Laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2ª ed., 2004, pág. 37.

[43] Sobre este asunto, véase RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL: «El Derecho del Trabajo en la Constitución española», AA.VV., *Los grandes debates actuales en el Derecho del Trabajo y la protección social*, Sevilla, Consejo andaluz de Relaciones Laborales, 2016, págs. 242-255.

[44] *"Los trabajadores son titulares de derechos fundamentales"* en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, IGNACIO: *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 14ª ed., 2024, pág. 172.

En el orden laboral nacional las normas se dividen en normas comunes o genéricas y específicas. Las comunes son aquellas que tienen que ver con las relaciones laborales pero que no representan especialidad frente al resto en cuanto a su producción y eficacia, como, por ejemplo, las leyes o reglamentos. Por otra parte, las normas específicas, como su propio nombre indica, se diferencian de las anteriores en las que afectan a un ámbito de las relaciones laborales en particular y su forma de producción y aplicación tiene características singulares. Un ejemplo de ello es la negociación colectiva y los convenios como consecuencia de un acuerdo en esta negociación.

El Derecho del Trabajo es propiamente característico y observa numerosas singularidades[45] puesto que, más allá de los poderes normativos estatales habituales, coexiste con éste las fuerzas sociales que aparecen dotadas de capacidad normativa creadora. Esta coexistencia se da debido a la posibilidad que el artículo 37.1 de la CE otorga a la negociación colectiva, especialmente cuando expresa la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Por tanto, este poder normativo de segundo grado lo atribuye directamente el texto constitucional tanto a representantes de los trabajadores como empresarios.

El modelo constitucional de relaciones laborales en España[46] descansa sobre diferentes elementos básicos como la representación de intereses en el mundo del trabajo o el papel que deben jugar los poderes públicos. La contraposición de intereses en el mundo del trabajo resulta evidente, pues los propios de los trabajadores son contrarios a los de los empresarios; implicando la definición constitucional de que los colectivos con potestad para la representación y defensa de estos intereses son los sindicatos y órganos de representación por parte de los trabajadores, y las asociaciones empresariales por el lado de los empresarios. Esta confluencia de intereses contrapuestos se canaliza a través de la negociación colectiva. Pero ¿y cuál es el papel de las administraciones públicas y el Estado en las relaciones laborales? Pues bien, se ejemplifica en dos cuestiones fundamentales: en el diseño y definición del sistema institucional; y en la promoción y tutela de los derechos y libertades. Y, como máximo intérprete de los derechos laborales constitucionales, se encuentra la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que complementará el ordenamiento jurídico para una correcta interpretación de la norma.

Es evidente que todo estado de derecho cuenta con una jerarquía normativa, en la que en la parte más importante se encuentra la Constitución como norma fundamental. Sin embargo, dentro del ordenamiento jurídico laboral también existe un criterio de jerarquía normativa en caso de colisión de distintos preceptos. En primer lugar, la jerarquía de las normas en conflicto material y formal se solucionan con la aplicación preferente de aquéllas que proceden de una estructura jerárquica superior, especialmente aquéllas con rango de ley; en segundo término, se aplica el criterio de generalidad o especialidad de las normas, desplazando la norma especial a la general debido a la mayor concreción; y, por último, por la modernidad de las normas, siendo de aplicabilidad la ley posterior.

En relación con los principios señalados con anterioridad, debe hacerse referencia al concepto jurídico de reserva legal, que forma parte también del Derecho laboral y que tiene, como principal

[45] MONTOYA MELGAR, ALFREDO: *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 45ª ed., 2024, pág. 34.

[46] Al respecto, por todos, véase ALONSO OLEA, MANUEL y MONTOYA MELGAR, ALFREDO: *El trabajo y la Constitución: estudios en homenaje al profesor* Alonso Olea, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

consecuencia, que sólo por una norma con rango de ley se pueden regular las relaciones de trabajo. Esto impide que dentro del ordenamiento laboral se den reglamentos laborales autónomos o independientes.

Los derechos laborales constitucionales, aquellos derivados de las relaciones laborales y reconocidos expresamente en la CE, pueden diferenciarse de forma sistemática[47] entre derechos colectivos e individuales. En cuanto a los llamados derechos colectivos encontramos a los sindicales, en el artículo 28.1 de la CE, y que comprende el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse a los de su elección como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones ya fundar organizaciones sindicales internacionales y adherirse a las mismas. Los derechos de negociación también forman parte del conjunto de derechos colectivos laborales recogidos en la CE y, particularmente, en el apartado primero del artículo 37 de la CE incluyendo el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, a la vez que la fuerza vinculante de los convenios.

Mención aparte merecen los derechos de conflicto laboral, en tanto que la defensa de intereses contrapuestos entre ambas partes de la negociación laboral: empresarios y trabajadores. El derecho a huelga de los trabajadores, situado además entre los derechos y libertades fundamentales constitucionales, en el artículo 28.1 de la CE, y que tiene como único límite el aseguramiento del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Y, en defensa de los intereses contrarios, los derechos de los empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, establecido en el artículo 37.2 de la CE con el mismo límite que el derecho a la huelga de los trabajadores.

No obstante, los derechos anteriormente mencionados, el artículo 129.2 de la CE menciona particularmente el derecho de los trabajadores a la participación en la empresa en las formas que promuevan los poderes públicos, es decir, en la gestión diaria, económica y societaria, entre otros, de la actividad empresarial. Derecho, en este caso, de difícil encaje con la práctica diaria.

Desde una perspectiva individual del trabajador, cohabitan también diferentes ordenamientos jurídicos. El primero de ellos son los derechos derivados de las condiciones mínimas del trabajo, establecidos en el artículo 35.1 y 40.2 de la CE, destacando el derecho a la remuneración, a la libre elección de profesión y oficio o al descanso necesario. También desde una visión individual la Constitución fija un marco de protección social en los artículos 40, 41, 42 y 49 con los derechos a una política orientada al pleno empleo, a la seguridad social, a los derechos económicos y sociales de los trabajadores extranjero y el derecho a la protección de los discapacitados, respectivamente.

Salvo el reconocimiento de la participación de los trabajadores en la empresa señalada en el artículo 129 de la CE, el resto de los derechos antes nombrados se integran en el Título I, lo que comporta una protección especial. Así pues, los derechos reconocidos en el Capítulo II del Título primero se atreven a la protección del artículo 53.1: vinculación de todos los poderes públicos; sólo por ley podrá regularse los ejercicios de estos derechos; y se pueden tutelar mediante recurso de inconstitucionalidad previsto en el artículo 161.1.a de la CE.

A diferencia de estos últimos, los derechos laborales del artículo 28 del texto constitucional se enmarca en la sección primera del Capítulo II, lo que implica la mayor protección. La protección

[47] PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS y ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL: *Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 30ª ed., 2022.

reforzada de los artículos del 15 al 29 de la CE se establece en el apartado segundo del artículo 53 y tiene como principales consecuencias: sólo podrán regularse el ejercicio de estos derechos por ley orgánica y la tutela judicial frente a los tribunales ordinarios se basará en un procedimiento preferente y sumario con posibilidad de recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. En cualquier caso, tal y como sucede en otros ámbitos jurídicos, es algo necesario marcar unos criterios de aplicación de todos y cada uno de los derechos incluidos en la Constitución, leyes laborales, etc. Particularmente, en el área del Derecho del Trabajo son tres los principios fundamentales de aplicación del derecho: norma mínima, norma más favorable y condición más beneficiosa.

La norma mínima es la fijación por ley de las condiciones de trabajos mínimas, por lo que los convenios surgidos de la negociación entre las fuerzas sociales tendrán que respetar necesariamente estas condiciones mínimas de trabajo. La norma más favorable se plantea como una solución para la posible concurrencia entre una norma estatal y una pactada que, en este caso, deberá escogerse entre los aspectos concretos más favorable de una u otra. Y, finalmente, la condición más beneficiosa ha sido configurada a raíz de la jurisprudencia de los tribunales laborales y comporta que el empresario está obligado a respetar el mantenimiento de aquellas condiciones de trabajo que, constituyendo mejoras sobre las mínimas aplicables, se incorporen al contrato.

Obedeciendo el mandato constitucional del artículo 35.2[48] donde se refleja la necesidad de desarrollar un Estatuto de los Trabajadores, el legislador inicia el marco legal laboral a través del primer ET en 1980. A la vez, esta primera norma fue modificada en dos ocasiones, siendo desde 1995 hasta 2015 el período de vigencia de la última. La ley 20/2014 que delegó en el gobierno la elaboración de varios textos refundidos, entre ellos el de la Ley del ET aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 modificado, también, en multitud de ocasiones. Se puede observar de forma clara que la legislación básica laboral estatal es muy dinámica y está en continua adaptación a las realidades sociales, económicas y, por supuesto, del mercado de trabajo.

La autorización no sólo se dirigía a refundir el ET, sino que, al mismo tiempo, debía incluirse hasta quince disposiciones legales entre las que se encontraba la ampliación de la duración de los permisos de paternidad, la protección de los trabajadores a tiempo parcial, medidas para favorecer la contratación estable y la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad o bien de promoción del empleo entre los jóvenes. Cabe decir que ninguna norma puede ir en contra de lo establecido en el ET, ya que, como bien dice el artículo 149 de la CE, el Estado cuenta con la competencia exclusiva de la legislación básica en materia laboral. Por tanto, ningún estatuto de autonomía de las regiones puede contradecir las condiciones mínimas de trabajo, la jornada máxima o la determinación del salario que indica la norma básica de los trabajadores: el ET.

Siguiendo esta línea se procedió a la aprobación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores,[49] conformado por 92 artículos dividido en tres títulos: de la relación individual del trabajo, de los derechos de representación colectiva de los trabajadores y de reunión en la empresa y de la negociación colectiva y de los convenios colectivos; 22 disposiciones adicionales; 13 disposiciones transitorias; y 2 disposiciones finales. Como es habitual en esta norma, desde 2015 hasta nuestros días ya ha sufrido

[48] Art. 35.2 CE: *"La Ley regulará un Estatuto de los Trabajadores."*

[49] BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Disponible en https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con

el ET varias modificaciones entre las que destacan, por ejemplo, la correspondiente a la 'Ley Rider'[50] o la última reforma laboral[51] que entró en vigor 2022.

Toda esta complejidad normativa responde, entre otras cuestiones, a la diversidad regional de nuestro país, es decir, a las distintas realidades socioeconómicas[52] que concurren y coexisten en España. En tanto que país relativamente pequeño y con el margen con el que cuentan las administraciones territoriales en cuanto a la regulación fiscal de sus regiones, la casuística de que en el ámbito empresarial haya empresas con sedes en diferentes Comunidades Autónomas es bastante común. Dicha circunstancia añade, aún más si cabe, una competencia por la atracción de inversiones y, en consecuencia, de talento, provocando con ello mercados laborales singulares[53] atendiendo a características socioeconómicas, industriales e incluso históricas de las regiones españolas.

El mercado de trabajo, en particular, la tasa de empleo de una Comunidad Autónoma determinada tiene mucho que ver con la materia laboral, tal y como se ha visto en páginas precedentes. Así, pues, las políticas de fomento del empleo y los instrumentos utilizados por los gobiernos regionales para promocionar la colocación de su población activa serán diferentes y específicos. Los rasgos de cada uno de los territorios que configuran el mercado de trabajo global en España corresponden a circunstancias históricas que, prácticamente, han sido inmutables hasta esta parte. La tasa de empleo permite conocer la prosperidad y la realidad socioeconómica de una región en tanto el principal medio de obtención de renta para los ciudadanos es el trabajo. Ya durante los inicios del Siglo XXI se lleva a cabo un desarrollo industrial y económico desigual en España: los territorios del norte, Cataluña y la Comunidad de Madrid, impulsan la industrialización; mientras que en otras regiones del centro y sur peninsular el sector primario tenía mucho más peso en su economía.

---

[50] Dicha reforma *"incluye una presunción iuris tantum de laboralidad"* en TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN: «Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: comentario a la 'Ley Rider' y los derechos de información sobre los algoritmos», *Iuslabor*, núm. 2, 2021, pág. 15. Disponible en https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.02 Aprobada por el Real Decreto ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2021. Disponible en https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-7840

[51] Sobre la reforma laboral, véase la (s) valoración (es) de los Profs. Goerlich Peset, Mercader Uguina y de la Prof. de la Puebla Pinilla: *"El resultado de todo es un conjunto de respuestas coherentes y de futuro para nuestro mercado de trabajo"* en GOERLICH PESET, JOSÉ MARÍA, MERCADER UGUINA, JESÚS RAMÓN y DE LA PUEBLA PINILLA, ANA: «Editorial», *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y de Protección Social*, vol. 3, núm. extraordinario dedicado a la reforma laboral, 2022, pág. 4. Disponible en https://doi.org/10.20318/labos.2022.6652 Aprobada mediante Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021. Disponible en https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con

[52] *"El indicador tasa de empleo revela diferencias significativas entre las CC. AA. relativamente desarrolladas y las relativamente menos desarrolladas. La tasa de desempleo en las CC. AA. del norte suele ser mucho más baja que en el sur. Esta diferencia también persiste durante las diferentes fases del ciclo económico"* por ejemplo: así lo indica el informe Desigualdades territoriales en España (pág. 20) realizado por la Fundación Giménez Abad. Disponible en 2020_informe_desigualdades_territoriales_espana_parte1_es_o.pdf

[53] Acotados territorialmente y con coyunturas territoriales específicas, por ejemplo: YBARRA PÉREZ, JOSEP ANTONI y SANTA MARÍA BENEYTO, MARÍA JESÚS: «El distrito del juguete de la Foia de Castalla y su evolución», *Mediterráneo Económico*, núm. 13, 2008, págs. 409 y ss. Disponible en http://hdl.handle.net/10045/13528

En consecuencia, de este sucinto análisis de la realidad socioeconómica y laboral de España, conformada por las distintas características de sus territorios, puede extraerse que el Derecho del Trabajo (en su globalidad) tiene ante sí un reto mayúsculo: el de regular las posibilidades de trabajadores y empresas de competir en distintos territorios y determinar, entre otros, las condiciones mínimas de trabajo. Cuestión, esta última, que dota, todavía más, de mayor dificultad a la materia.

3. LA CONFIGURACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE CATALUÑA Y LA INCLUSIÓN DE PRECEPTOS LABORALES EN EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO AUTONÓMICO

El Estatuto de Autonomía de Cataluña[54] es la norma fundamental básica y el marco jurídico y político para el desarrollo de la autonomía. Así se ejemplifica en el preámbulo del propio estatuto: *"el pueblo de Cataluña ha mantenido a lo largo de los siglos una vocación constante de autogobierno, encarnada en instituciones propias como la Generalitat."* Pues entre las cuestiones que el estatuto se encarga de profundizar están los derechos laborales o el sistema de relaciones laborales dentro de la autonomía que permite la CE. O, por otra parte, el régimen competencial asumido por Cataluña en materia de trabajo, ordenación de las relaciones jurídicas laborales o de protección social.

Varias son las referencias que hace el EA catalán al ámbito laboral[55] a lo largo de su articulado. Concretamente en los artículos 25, 45, 124, 165 y 170. En primer término, el artículo 25 enumera los derechos en el ámbito laboral que son los siguientes. Desde una perspectiva más general donde se comprende el derecho de los trabajadores a la formación ya la promoción profesional: *"los trabajadores tienen derecho a formarse y promoverse profesionalmente ya acceder de forma gratuita a los servicios públicos de empleo".*

En este sentido, también realiza una mención especial a aquellas personas trabajadoras que tengan dificultades de inserción laboral o de subsistencia en la vida diaria y arbitrar medidas para paliar tal situación: *"las personas excluidas del mercado de trabajo porque no han podido acceder o reinsertarse y que no disponen de medios de subsistencia propios tienen derecho a percibir prestaciones y recursos no contributivos de carácter paliativo, en los términos establecidos por las leyes."* También desde una perspectiva individual y, en referencia a la seguridad, salud e higiene al trabajo, el EA de Cataluña dedica el apartado tercero de lo mencionado en el artículo 25 y lo hace de la siguiente manera: *"todos los trabajadores tienen derecho a desempeñar las tareas laborales y profesionales en condiciones de garantía para la salud, la seguridad y la dignidad de las personas".*

[54] Aprobado por Decreto 306/2006, de 20 de julio, por el que se da publicidad a la ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña. BOE núm. 72, de 20 de julio de 2006. Disponible en https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es/lo/2006/07/19/6

[55] En palabras del Prof. Rojo Torrecilla, el EA catalán *"es sin duda el Estatuto de Cataluña el que más ha llamado la atención y ha generado un mayor debate político-social, además está siendo en estos momentos el espejo de referencia donde se miran otros proyectos autonómicos para conseguir alcanzar el mismo techo competencial"* en ROJO TORRECILLA, EDUARDO: «Los derechos sociales y laborales en los nuevos estatutos de autonomía. ¿Una nueva lectura de la Constitución española?», *Anales de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Laguna*, núm. 24, 2007, págs. 13 y 14. Disponible en http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/11813

Ya desde un marco conceptual de derechos laborales colectivos, los apartados cuarto y quinto del artículo 25 del EA catalán, configuran la defensa de los intereses por parte de los representantes de los trabajadores y asociaciones de empresarios, respectivamente. El apartado cuarto establece que *"los trabajadores, o sus representantes, tienen derecho a la información, la consulta y la participación en las empresas*" y el quinto que *"las organizaciones sindicales y empresariales tienen derecho a cumplir sus funciones en los ámbitos de la concertación social, la participación y la colaboración social".*

Dentro del Título I, ya en el Capítulo VI de la EA relativo a las garantías de los derechos estatutarios se encuentra la segunda referencia al ámbito laboral, en este caso, a los derechos socioeconómicos y vinculando directamente a los poderes públicos debido al redactado del apartado primero del artículo 45: *"los poderes públicos deben adoptar las medidas necesarias para promover el progreso económico y el progreso social de Cataluña y de sus ciudadanos, basados en los principios de la solidaridad, la cohesión, el desarrollo sostenible y la igualdad de oportunidades."* En el mismo artículo, en el siguiente apartado, también observamos menciones a aspectos tales como el descanso, la no discriminación o la garantía de los derechos sindicales: *"los poderes públicos deben adoptar las medidas necesarias para garantizar los derechos laborales y sindicales de los trabajadores, (...) de fomento de la estabilidad laboral, de formación de las personas trabajadoras, de no discriminación por razón de género y de garantía del descanso necesario y de las vacaciones retribuidas".*

La clave, precisamente, de este artículo y del marco catalán de relaciones laborales radica en el apartado cuarto del artículo 45 de la EA que es quien faculta a la administración autonómica, es decir, a la Generalitat, al siguiente: *"la Generalitat debe promover la creación de un espacio catalán de relaciones laborales establecido en función de la realidad productiva y empresarial específica de Cataluña y de sus agentes sociales, en el que deben estar representadas las organizaciones sindicales y empresariales y la Administración de la Generalidad."* Es algo relevante el inciso que se hace dentro del precepto sobre la realidad específica catalana en términos de productividad y de actividad empresarial, en tanto que la Generalitat debe tenerlo en cuenta en el análisis, diseño y normativización del sistema catalán de relaciones laborales y empleo.

Aunque la seguridad social obedece al principio de caja única y es una competencia estatal, el EA de Cataluña dedica la totalidad del redactado de su artículo 165 a determinar las facultades compartidas con el Estado: la ejecución de la legislación estatal, la gestión del régimen económico de la seguridad social, la organización y gestión del patrimonio de los servicios sociales en el territorio, reconocimiento y gestión de las pensiones no retributivas y la coordinación de las actuaciones del sistema sanitario vinculadas a las prestaciones de seguridad social. Por eso, a nivel interno, tal y como se establece para el ejercicio del resto de competencias, *"la Generalitat puede organizar y administrar, a estos efectos y dentro de su territorio, todos los servicios relacionados con las materias arriba especificadas, y ejerce la tutela de las instituciones, entidades y fundaciones en materia de sanidad y seguridad social, salvo la alta inspección, que queda reservada al Estado*." Se fija pues, de esta forma, una importante influencia de la administración pública catalana en el marco de los servicios dependiendo de la seguridad social.

También en el Título IV que regula las competencias asumidas por la Generalidad de Cataluña y, singularmente, en el Capítulo II que recoge las materias de las competencias. Más allá del artículo 165 referente a la seguridad social, el artículo 170 menciona el ámbito del trabajo y de las relaciones laborales citando que corresponde a la autonomía la competencia ejecutiva en materia de trabajo

y relaciones laborales. Esta materia incluye varios elementos que la conforman, destacando los siguientes: condiciones de trabajo, políticas activas de empleo, calificaciones profesionales, negociación colectiva y registro de los convenios colectivos, potestad sancionadora de las infracciones del orden social y elaboración del calendario de los días festivos.

El apartado h que alude a la potestad sancionadora es bastante significativo, ya que para llevar a cabo esta atribución se debe contar con una estructura administrativa pública capaz y con recursos para ello. Es así como en el inciso segundo del mismo artículo dice lo siguiente: *"corresponde a la Generalitat la competencia ejecutiva sobre la función pública inspectora en todo lo que regula este artículo. A tal efecto, los funcionarios de los cuerpos que cumplen esta función dependen orgánica y funcionalmente de la Generalidad".*

Para hacer efectivo el ejercicio de esta función se procedió al traspaso del órgano y la función inspectora mediante el Real Decreto 206/2010, de 26 de febrero, sobre el traspaso de funciones y servicios a la Generalidad de Cataluña en materia de función pública inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social[56] y que implicó la adecuación de la administración pública catalana para tal circunstancia. Consecuentemente, en el apartado b del anexo del RD 2016/2010 expresa que *"se traspasa a la Generalidad, en su ámbito territorial, el ejercicio de la función pública inspectora y los servicios de la Inspección de Trabajo, constituido por los órganos, funcionarios y medios materiales que contribuyen al adecuado cumplimiento de las normas del orden social en las materias competencia de la Generalitat"* que casa con el Decreto 25/2010, de 2 de marzo, de organización y estructura de la Inspección de Trabajo de la Generalidad de Cataluña[57] donde en su preámbulo declara que *"en las materias del orden social de su competencia, traspaso que es efectivo a partir del 1 de marzo de 2010, fecha a partir de la cual este personal pasa a depender orgánica y funcionalmente de la Generalidad, en cumplimiento de los artículos 170.2 y 138.2 del Estatuto de Autonomía".*

La opción utilizada por la Generalitat, atendiendo a las diferentes características del marco catalán de relaciones laborales y de la economía productiva, es la creación de un modelo de organización propio para la Inspección de Trabajo catalana. No es, por tanto, baladí las referencias, competencias y elementos de Derecho del Trabajo que toman parte en el Estatuto de Autonomía de Cataluña, convirtiéndose en una de las áreas socioeconómicas más importantes de la principal ley catalana. Con ello, junto con las singularidades y peculiaridades establecidas del sistema de relaciones laborales catalán, hacen, todo ello, que se pueda hablar de un Derecho del Trabajo catalán que desarrolla los preceptos constitucionales de este ámbito.

Pero ¿es el ecosistema catalán de Derecho laboral algo común en España? Es decir, ¿comparte las mismas (o similares) características con otras CCAA?

El Estatuto de Autonomía vigente de Andalucía[58] fue aprobado en marzo de 2007 y, tal y como sucede con el estatuto catalán, contiene diversas referencias al trabajo y relaciones laborales. El artículo 27 de la EA andaluz alude al ejercicio constitucional del trabajo y garantiza derechos tanto a trabajadores como a empresarios y sindicatos, entre otros, los siguientes derechos: acceso gratuito

[56] BOE núm. 52, de 1 de marzo de 2010. Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-3238

[57] DOGC núm. 5579, de 3 de marzo de 2010. Disponible en https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/d/2010/03/02/25

[58] Ley orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. BOE núm. 68, de 20 de marzo de 2007. Disponible en https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/19/2/con

a los servicios públicos de empleo ya la formación profesional, derecho al descanso y representación institucional en el marco de la negociación colectiva.

Ahondando en este sentido, el artículo 63 hace referencia a las competencias autonómicas en materia de empleo, las relaciones laborales y la seguridad social como, por ejemplo, políticas activas de empleo, calificaciones profesionales o la potestad sancionadora de las infracciones orden social. En relación con la función inspectora, lo establecido en el apartado segundo del artículo 63 del EA de Andalucía es de interés, pues dice que *"corresponde a la Junta de Andalucía la competencia ejecutiva sobre la función pública inspectora en todo lo que prevé el apartado anterior" y que, por tanto, "los funcionarios de los cuerpos que lleven a cabo esta función dependerán orgánica y funcionalmente de la Junta de Andalucía."* Por el momento, no se ha producido el traspaso efectivo del cuerpo y del servicio inspector, aunque, en un futuro cercano, deberá abordarse esta cuestión para dar cumplimiento a lo estipulado estatutariamente.

La norma básica de la autonomía de Aragón[59] destaca por hacer tres referencias a las cuestiones laborales, de empleo y relaciones laborales, concretamente en los artículos 24, 26 y 77. El artículo 24 cita textualmente el deber de los poderes públicos de orientar sus políticas con el objetivo de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres con especial atención al acceso al empleo y las condiciones de trabajo como desarrollo y cumplimiento del artículo 14 de la CE. Ya con más concreción, el artículo 26 del estatuto aragonés se titula empleo y trabajo y hace mención, expresamente, a los siguientes elementos que promoverán la administración pública autonómica: *"empleo pleno y de calidad en condiciones de seguridad; prevención de riesgos laborales; igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y condiciones de trabajo; formación y promoción profesional; y conciliación de la vida familiar y laboral."* Pues viene a reforzar lo que cita en el artículo 24 del texto estatutario.

En último término, y en el capítulo dedicado a las competencias que asume la comunidad autónoma de Aragón se encuentra el artículo 77, en este caso, referente a la ejecución de las materias mencionadas en dicho artículo. En el inciso segundo trata el ámbito del trabajo y de las relaciones laborales, incluyendo, entre otros, las políticas activas de empleo. Sin embargo, el siguiente párrafo también es bastante interesante ya que literalmente señala que a Aragón *"le corresponde la competencia ejecutiva sobre la función pública inspectora"* lo que comporta, por tanto, la dependencia orgánica y funcional de la administración autonómica de los funcionarios de los cuerpos que realicen dicha función.

Por su parte, el Principado de Asturias, una comunidad autónoma de larga tradición sindical y de protección social en España, cuenta con algunas menciones en el ámbito del trabajo en su estatuto de autonomía.[60] En particular, una de carácter más genérica, en el apartado b del artículo 9 donde muestra que las instituciones autonómicas impulsarán políticas para la mejora de las condiciones de vida y trabajo. Y, una mención con mayor concreción sobre las competencias en materia laboral en términos de ejecución de la legislación laboral básica estatal.

En los archipiélagos balear y canario son numerosas y significativas las alusiones al ámbito del trabajo y laboral que realizan sus respectivas normas básicas, estableciendo un marco de actuación

[59] Ley orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón. BOE núm. 97, de 23 de abril de 2007. Disponible en https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/04/20/5/con

[60] Ley orgánica 7/1981, de 30 de diciembre, del Estatuto de Autonomía para Asturias. BOE núm. 9, de 11 de enero de 1982. Disponible en https://www.boe.es/eli/es/lo/1981/12/30/7

en las instituciones regionales muy perfilado en este sentido. El estatuto autonómico de las Islas Baleares[61] dedica, incluso, un artículo entero, tal y como hace la Constitución española, al derecho a la ocupación y al trabajo: *"las administraciones públicas baleares impulsarán la formación permanente, el acceso gratuito a los servicios públicos de empleo y el empleo estable y de calidad en los que se garanticen la seguridad, dignidad y salud en el trabajo."* Muy similar, la norma fundamental de las Islas Canarias[62] también cuenta con un artículo específico (23) sobre los derechos en el ámbito laboral y profesional siendo algo más concreto que el precepto balear.

En este caso, el artículo 23 del EA canario dice que *"en el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, los poderes públicos canarios garantizan a todas las personas: el derecho a la formación profesional para el empleo y la promoción profesional, asegurando las condiciones de igualdad, accesibilidad universal y no discriminación; el derecho de acceso al empleo público en condiciones de igualdad; el derecho a desempeñar las tareas laborales y profesionales en condiciones de garantía para la salud física y psíquica, la integridad, la seguridad y la dignidad; el derecho a la información, la consulta y la participación en las empresas; y la adopción de medidas para impedir el acoso, explotación o maltrato en el ámbito laboral."* Además, posteriormente hace especial incidencia en la inserción de tres colectivos: mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.

En cuanto a las competencias, en el apartado undécimo del artículo 32 establece que será competencia ejecutiva autonómica en términos de legislación laboral y formación continua. El estatuto canario, desarrolla con mayor precisión las competencias de las autoridades autonómicas en el artículo 139 donde señala las facultades en empleo y relaciones laborales, entre las que destacan, políticas de empleo, autorizaciones de trabajo a extranjeros o cualificaciones profesionales.

Muy pocas son las menciones que se hacen al trabajo, empleo y ámbito laboral en el Estatuto de Autonomía de Cantabria.[63] Es cierto que desde su aprobación en 1981 ha habido cuatro reformas, pero, en este caso, no se han acabado de amplificar las cuestiones sociolaborales. En el artículo 26 se indican las competencias ejecutivas autonómicas y en el apartado undécimo se hace referencia a la materia laboral. Sobre empleo o trabajo, cabe decir que no hay nada significativo en el redactado de la norma.

Ambas castillas comparten muchas características y tienen en común, entre otras, que ambas regiones cuentan con un territorio bastante extenso, con grandes extensiones de terreno, con un fuerte peso del sector primario en la economía y con un régimen de autogobierno bastante parecido, aunque Castilla y León[64] procedió a la aprobación de un nuevo estatuto en 2007, mientras que Castilla-La Mancha[65] aún cuenta con la norma del año 1982. La única referencia al término trabajo del

[61] Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears. BOE núm. 52, de 1 de marzo de 2007. Disponible en https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-4233

[62] Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias. BOE núm. 68, de 6 de noviembre de 2018. Disponible en https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-15138

[63] Ley orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Cantabria. BOE núm. 9, de 11 de enero de 1982. Disponible en https://www.boe.es/eli/es/lo/1981/12/30/8/con

[64] Ley orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León. BOE núm. 288, de 1 de diciembre de 2007. Disponible en https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/11/30/14/con

[65] Ley orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha. BOE núm. 195, de 16 de agosto de 1982. Disponible en https://www.boe.es/eli/es/lo/1982/08/10/9/con

estatuto manchego la encontramos en el título preliminar, en su artículo cuarto y dice lo siguiente: *"la Junta de Comunidades ejercerá su poder según los siguientes objetivos: la consecución del pleno empleo en todos los sectores de la producción y la especial garantía de puestos de trabajo para las generaciones jóvenes".*

Las competencias de ejecución de ambas regiones en materia laboral son idénticas, aunque en el estatuto de Castilla y León está más acotado cuando señala en el artículo 76 que la administración autonómica tendrá las siguientes facultades: *"empleo y relaciones laborales; políticas activas de empleo, prevención de riesgos laborales, promoción de la salud y seguridad laboral y la fijación, en colaboración con el Estado, de las necesidades del mercado laboral que determinan la concesión de las autorizaciones de trabajo de los extranjeros."* Se intuye, por tanto, la reciente configuración de la norma de Castilla y León en la descripción de las competencias en el ámbito laboral, por ejemplo.

Extremadura sigue la tónica habitual de aquellos estatutos de autonomía de principios de la década de los ochenta, donde las referencias a los términos del ámbito laboral y social son bastante genéricas, en contraposición con aquellos que han aprobado nuevas versiones a partir del año 2007. En consecuencia, lo más relevante de la norma extremeña[66] es la delimitación de competencias (ejecutivas en materia de trabajo y relaciones laborales) y los principios de actuación de la administración autonómica fomentando el empleo, la no discriminación laboral y la generación de riqueza que favorezca el trabajo.

En esta línea, convergen las normas marco de las comunidades autónomas de Galicia,[67] La Rioja,[68] de la Región de Murcia,[69] la Comunidad de Madrid[70] y la Comunidad Valenciana,[71] todas ellas con estatutos que datan de los años ochenta, donde sus respectivas administraciones asumen las competencias ejecutivas en materia de trabajo, empleo y relaciones laborales como la mayoría de las autonomías.

Si bien, el caso de la Comunidad Valenciana tiene un añadido de que va un paso más allá en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y el relevante papel de la administración en este sentido. Los artículos 11 y 80, precisamente, tratan esta cuestión en los siguientes términos: *"La Generalitat, de acuerdo con la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos, se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral"* y *"(...) que permita la conciliación de la*

[66] Ley orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura. BOE núm. 25, de 29 de enero de 2011. Disponible en https://www.boe.es/eli/es/lo/2011/01/28/1/con

[67] Ley orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de Autonomía para Galicia. BOE núm. 101, de 28 de abril de 1981. Disponible en https://www.boe.es/eli/es/lo/1981/04/06/1/con

[68] Ley orgánica 3/1982, de 9 de junio, del Estatuto de Autonomía de La Rioja. BOE núm. 146, de 19 de junio de 1982. Disponible en https://www.boe.es/eli/es/lo/1982/06/09/3/con

[69] Ley orgánica 4/1982, de 9 de junio, del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia. BOE núm. 146, de 19 de junio de 1982. Disponible en https://www.boe.es/eli/es/lo/1982/06/09/4/con

[70] Ley orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid. BOE núm. 51, de 1 de marzo de 1983. Disponible en https://www.boe.es/eli/es/lo/1983/02/25/3/con

[71] Ley orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana. BOE núm. 164, de 10 de julio de 1982. Disponible en https://www.boe.es/eli/es/lo/1982/07/01/5/con

vida laboral y familiar y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores. Asimismo, garantizará el derecho a los trabajadores a tener una jornada laboral que limite la duración máxima del tiempo de trabajo y en condiciones que permitan períodos de descanso diario y semana" respectivamente.

Dos de las nacionalidades históricas en España como son la Comunidad Foral de Navarra[72] y el País Vasco[73] son bastante similares a las autonomías de régimen común, aunque la comunidad vasca si desarrolla algo más en la esfera laboral. Donde Navarra asume la competencia para la ejecución de materias laboral, el País Vasco mediante el artículo duodécimo da un mayor grado de autogobierno al ejecutivo vasco mencionando *"la asunción de las facultades y competencias que en este terreno ostenta actualmente el Estado respecto de las relaciones laborales" y "también la facultad de organizar, dirigir y tutelar, con la alta inspección del Estado, los servicios de éste para la ejecución de la legislación laboral, procurando que las condiciones de trabajo se adecuen al nivel del desarrollo y del progreso social, promoviendo la calificación de los trabajadores y su formación integral."* Como se puede observar, existe una clara diferencia en el redactado del estatuto vasco respecto de las demás regiones y se muestra que la administración vasca tiene unas competencias más delimitadas hacia el estado.

Pues es así como en torno a los derechos laborales, de empleo y de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo se convierte en una suerte de marco jurídico de carácter laboral a nivel autonómico que da riqueza y fundamentos al sistema de protección de los trabajadores. Ahora bien, se ha mencionado en este estudio que las características del Estatuto de Autonomía son singulares y pueden categorizarse como leyes orgánicas estatutarias, es decir, dentro de la clasificación jerárquica de las normas se situarían justo por debajo de la Constitución, pero por encima de las leyes orgánicas de procedimiento común. Viendo esta realidad jurídica, ¿se podría afirmar, por tanto, que los preceptos de carácter laboral incluidos en los estatutos de autonomía constituyen un Derecho del Trabajo autonómico?

4. A MODO DE RECAPITULACIÓN: ¿HABLAMOS DE UN DERECHO DEL TRABAJO AUTONÓMICO?

Es cierto que en diversas materias donde las comunidades autónomas tienen un amplio margen competencial podría hablarse de un derecho autonómico, por ejemplo: derecho civil – foral, tributario y fiscal, sanitario, educativo o de seguridad ciudadana. Pero, en cambio, ¿en el Derecho del Trabajo se mantienen las características competenciales de los anteriores sectores mencionados?

Vemos. La Constitución española de 1978 contiene diferentes preceptos de carácter social y laboral, entre otros, los derechos fundamentales de los trabajadores, los principios socioeconómicos que deben regir las actuaciones de las administraciones públicas o bien la reserva de ley para regular las condiciones de los trabajadores. Por otra parte, el ET es la norma básica y fundamental en las relaciones laborales y también encontramos artículos que se refieren al conjunto de materias sociales.

[72] Ley orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de reintegración y mejora del Régimen Foral de Navarra. BOE núm. 195, de 16 de agosto de 1982. Disponible en https://www.boe.es/eli/es/lo/1982/08/10/13/con

[73] Ley orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco. BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 1979. Disponible en https://www.boe.es/eli/es/lo/1979/12/18/3/con

Pues, en este caso, no se podría hablar de un derecho autonómico laboral por varias razones. En primer término, porque el artículo 149.7 de la CE estipula claramente la legislación laboral es competencia exclusiva del estado. Esta competencia exclusiva se traduce en la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en el que se regulan las condiciones básicas de trabajo y de las relaciones laborales, así como la representación de los trabajadores en la empresa y la negociación colectiva. Entonces, el único Derecho laboral que puede desarrollarse en el marco de los estatutos de autonomía es el ya establecido en la legislación estatal y así se puede observar en el conjunto de normas estatutarias de las diferentes regiones analizadas en el artículo. Además, guarda un cierto sentido en tanto que unifica las condiciones de trabajo estatales y evita la competencia desleal en esta materia entre las distintas autonomías, habida cuenta de que nos encontramos en un marco común europeo de regulación.

En definitiva, los estatutos de autonomía complementan la legislación laboral estatal y profundizan en los valores, principios rectores y diferentes actuaciones que deben seguir los poderes públicos para fomentar el empleo y los derechos laborales. En cualquier caso, habrá que ver en el futuro más cercano si el régimen competencial laboral cambia a raíz de las dinámicas políticas, lo que no es descartable y que puede propiciar la génesis de un derecho laboral autonómico.

BIBLIOGRAFÍA

AJA, ELÍSEO: «La construcción y evolución del estado autonómico en España (1977 – 1995)», *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 58, núm. 3, 1996, págs. 169–191. Disponible en https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.1996.3.60827

ALONSO DE ANTONIO, JOSÉ ANTONIO: *La organización territorial del estado en la Constitución española de 1978. El sistema de distribución de competencias legislativas entre el Estado y las Comunidades Autónomas como técnica jurídica garantizadora del principio de solidaridad*, Universidad Complutense de Madrid, 1985. Disponible en https://docta.ucm.es/entities/publication/338fb190-03eb-4668-b478-137c20d429e4

ALONSO OLEA, MANUEL: *Las fuentes del Derecho del Trabajo, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Madrid, Civitas, 30ª ed., 1990.

ALONSO OLEA, MANUEL y MONTOYA MELGAR, ALFREDO: *El trabajo y la Constitución: estudios en homenaje al profesor Alonso Olea*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

ARAGÓN REYES, MANUEL: «La construcción del estado autonómico», *Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, núm. 54, 2006, págs. 75–95. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2675013.pdf

BLASCO PELLICER, ÁNGEL y GARCÍA RUBIO, MARÍA AMPARO: *Curso de Derecho Administrativo Laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2ª ed., 2004, pág. 37.

CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA: «Sistema de fuentes jurídico – laborales y Comunidades Autónomas», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 1, 1980, pág. 15.

CAVAS MARTÍNEZ, FAUSTINO y SÁNCHEZ TRIGUEROS, CARMEN: «La distribución de competencias entre el estado y las comunidades autónomas en materia de trabajo, empleo y protección social: una sinopsis», *Anales de Derecho: Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia*, vol. 23, 2005, págs. 103 y ss. Disponible en https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/56661

CLAVERO ARÉVALO, MANUEL: «La elaboración del Título VIII de la Constitución y la situación actual del estado de las autonomías», *Revista de Estudios Regionales*, vol. 1, 1996, págs. 33–46. Disponible en http://www.revistaestudiosregionales.com/documentos/articulos/pdf482.pdf

DE ESTEBAN ALONSO, JORGE: *Las constituciones de España*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 3ª ed., 1998.

DE LA VILLA GIL, LUIS ENRIQUE: «Potestades normativas de las Comunidades Autónomas en materia laboral y de Seguridad Social», *Documentación Laboral*, núm. 1, 1982.

DESDENTADO BONETE, AURELIO: «Delimitación de competencias Estado – Comunidades Autónomas en la Constitución española de 1978 (las relaciones laborales y la Seguridad Social)», AA.VV., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1980, págs. 311 y ss.

DE SOTO RIOJA, SEBASTIÁN: «La potestad sancionadora de la administración autonómica en el orden social», *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 160, 2021, págs. 275–310. Disponible en https://investiga.upo.es/documentos/620deb5d74671675e45d0608

FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, TOMÁS RAMÓN: *Curso de Derecho Administrativo*, Pamplona, Aranzadi, 20ª ed., 2022.

GARCÍA ÁLVAREZ, JACOBO: *Las divisiones regionales y el mapa autonómico de España (1812–1983)*, Universidad Autónoma de Madrid, 2000. Disponible en http://hdl.handle.net/10486/12546

GARCIA DE ENTERRÍA Y MARTÍNEZ–CARANDE, EDUARDO: «El sistema autonómico español: formación y balance», *Revista de Occidente*, núm. 271, 2003, págs. 5–20. Disponible en https://ortegaygasset.edu/wp-content/uploads/2018/07/271Eduardo_Garcia.pdf

GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN: «Las fuentes del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia constitucional: notas para un balance», *Revista Laboral*, núm. 15, 1997, pág. 19.

GARCÍA–PERROTE ESCARTÍN, IGNACIO: *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 14ª ed., 2024, pág. 172.

GOERLICH PESET, JOSÉ MARÍA, MERCADER UGUINA, JESÚS RAMÓN y DE LA PUEBLA PINILLA, ANA: «Editorial», *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y de Protección Social*, vol. 3, núm. extraordinario dedicado a la reforma laboral, 2022, pág. 4. Disponible en https://doi.org/10.20318/labos.2022.6652

GUILLÉN PAJUELO, ÁNGEL: «De la Seguridad Social a las Migraciones: ¿vaciando las competencias del Estado en materia social?», *Cuadernos de Pensamiento Político FAES*, núm. 82, 2024, págs. 1 y 2.

LÓPEZ LÓPEZ, JULIA: *La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de trabajo y Seguridad Social*, Universidad Complutense de Madrid, 1985.

MONTOYA MELGAR, ALFREDO: *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 45ª ed., 2024, pág. 34.

PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS y ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL: *Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 30ª ed., 2022.

RODRÍGUEZ–PIÑERO ROYO, MIGUEL: «El Derecho del Trabajo en la Constitución española», AA.VV., *Los grandes debates actuales en el Derecho del Trabajo y la protección social*, Sevilla, Consejo andaluz de Relaciones Laborales, 2016, págs. 242–255.

ROJO SALGADO, ARGIMIRO: «La experiencia del Estado regional en Europa: un referente para el caso español», *Revista de Estudios Políticos*, núm. 127, 2005, págs. 233 y ss. Disponible en https://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revista-de-estudios-politicos/numero-127-eneromarzo-2005/la-experiencia-del-estado-regional-en-europa-un-referente-para-el-caso-espanol-1

ROJO TORRECILLA, EDUARDO: «Los derechos sociales y laborales en los nuevos estatutos de autonomía. ¿Una nueva lectura de la Constitución española?», *Anales de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Laguna*, núm. 24, 2007, págs. 13 y 14. Disponible en http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/11813

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE: «Ordenamiento laboral español y Comunidades Autónomas» en AA.VV., *Tendencias actuales del Derecho del Trabajo. Perspectiva iberoamericana*, Murcia, Universidad de Murcia, 1990, págs. 147 y ss.

SOLOZÁBAL ECHAVARRÍA, JUAN JOSÉ: «Sobre el estado autonómico español», *Revista de Estudios Políticos Nueva Época*, vol. 78, 1992, págs. 105 y ss. Disponible en https://recyt.fecyt.es/index.php/RevEsPol/article/view/46995/0

TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN: «Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: comentario a la 'Ley Rider' y los derechos de información sobre los algoritmos», *Iuslabor*, núm. 2, 2021, pág. 15. Disponible en https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.02

YBARRA PÉREZ, JOSEP ANTONI y SANTA MARÍA BENEYTO, MARÍA JESÚS: «El distrito del juguete de la Foia de Castalla y su evolución», *Mediterráneo Económico*, núm. 13, 2008, págs. 409 y ss. Disponible en http://hdl.handle.net/10045/13528

YSÀS i SOLANES, PERE: «El estado de las autonomías: orígenes y configuración», en *III Simposio de Historia Actual del Instituto de Estudios Riojanos*, Logroño, 26 de octubre de 2002. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793189