

VARIOS AUTORES: *Autoridad y democracia en la empresa*. Editorial Trotta.-Fundación 1º de Mayo, Madrid, 1992, 191 páginas.

Por CARMEN CARRERO DOMÍNGUEZ *

El origen del presente libro se encuentra en un curso realizado por la UIMP (Universidad Internacional Menéndez Pelayo), con la colaboración de la Fundación 1º de Mayo, llevado a cabo en Santander en 1989. El objeto del mismo fue la presentación de una serie de elementos a debate, en un tema tan importante como es el del análisis de los Derechos fundamentales que afectan a los ciudadanos que trabajan de forma dependiente, encuadrando aquellos en el marco de la organización empresarial.

El libro contiene una serie de trabajos, nueve en concreto, que analizan y reflexionan acerca de dos temas tan actuales como: en primer lugar, el análisis de los principios democráticos imperantes en nuestra sociedad y en segundo lugar, la eficacia y vigencia de los Derechos fundamentales, y su traslado al interior de la empresa como realidad que influye directamente en otros modos de organización de la vida social; lo que señalan J. Aparicio y A. Baylos como, «la ciudadanía de la empresa». Todo ello sin olvidar la situación de desequilibrio en que se encuentra el trabajador con respecto a la otra parte de la relación laboral que es la que tiene la potestad en la organización de los medios de producción.

Se puede dividir el volumen en tres bloques que reflejan un hilo temático común. Al primero, pertenecen los artículos de Romagnoli que lleva por título «Weimar, ¿Y después?», y de Valdés Dal-Re sobre «Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador». Ambos trabajos tienen como finalidad la de llevar a cabo una reflexión teórica y general sobre la cultura jurídica europea. En un caso, se partirá del análisis de la Constitución de Weimar (Romagnoli) y, en otro del estudio del marco constitucional español (Valdés Dal-Re).

En relación con el primero de los artículos mencionados se analizarán las consecuencias de la Constitución de Weimar, acontecimiento clave que cambia la noción de poder y la historia de las Constituciones Europeas. Efectivamente, este cambio supone que el poder del Estado no va a ser la única forma de dominio contra la cual luchar, sino que es necesario acudir a las relaciones privadas, y entre ellas «el gobierno de la fábrica», para encontrar otra forma de dominio que combatir. Desde este punto de vista, sólo a partir de Weimar se consolidará la «autoridad y la identidad» del Derecho del Trabajo, como disciplina tuitiva del trabajo dependiente. Ciertamente, la traducción a nuestros días de aquellos principios informadores de Weimar ha surtido efectos; las limitaciones y controles al poder del empresario, aunque lentamente, han ido creciendo y racionalizándose, intentando evitar las arbitrariedades empresariales, al tiempo que se reconoce

* Becaria de Investigación del Area de Derecho del Trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid.

cierto grado de subordinación que es necesario que exista y que, en todo caso, se encuentre dentro de lo razonable, como argumenta alguna jurisprudencia del Tribunal Constitucional italiano.

El trabajo de Valdés Dal-Re gira en torno a dos realidades en principio contradictorias, pero en todo caso razonablemente compatibles: poderes del empresario y derechos privados de la persona del trabajador reconocidos en la Constitución española de 1978. En base a la afirmación de estas dos realidades el autor estudia los derechos fundamentales de nuestro Texto Constitucional, y concluye que, a diferencia de otras Constituciones, la nuestra recoge no sólo una relación de derechos reconocidos a los ciudadanos, verbi gracia, el derecho de huelga, derecho de sindicación, libertad ideológica, la intimidad personal, la libertad de expresar y difundir ideas u opiniones, estableciendo la importancia que éstos tienen para el contrato de trabajo, sino que además establece la posición que los mismos ocupan jurídicamente con respecto a los poderes públicos y a las relaciones de los ciudadanos entre sí. Por ello, sostendrá que la Constitución es «particularmente ambiciosa en lo que se refiere al estatuto de los derechos fundamentales». Así mismo compara todos los derechos anteriormente mencionados con los que se derivan de nuestro Texto Constitucional y que se atribuyen al empresario, ex art. 38, que recoge la libertad de empresa. Los poderes que de este artículo se derivan, sin embargo, están contrarrestados por el propio modelo democrático y pluralista que impregna las relaciones de trabajo, cuyos elementos básicos son la dignidad de la persona y el desarrollo de su personalidad (art. 10.1). Por último, se intenta constatar que el reconocimiento de los derechos fundamentales no lleva aparejado la plena efectividad de los mismos, sobre todo a la hora de analizar la realidad de la vida de las empresas, al tiempo que se destaca la relevancia de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional a la hora de configurar, afirmar y proteger los derechos atribuidos a los trabajadores dentro de la organización empresarial, cuyas manifestaciones más claras ha sido la teoría del despido radicalmente nulo por vulneración de derechos fundamentales, y al desplazamiento de la carga de la prueba en materia de discriminación.

El segundo bloque de trabajos lo constituyen aquellos que estudian los conflictos que surgen entre los intereses del poder organizativo de la empresa y determinados derechos fundamentales reconocidos a los trabajadores; inviolabilidad de la persona, derecho a la intimidad, respeto a la vida privada, la no discriminación por razón de sexo, la libertad ideológica etc... Dentro de este bloque se encuentran los artículos de A. Martín Aguado sobre «Actuaciones irregulares que afectan a la libertad, dignidad o vida privada del trabajador. Límites constitucionales al poder de dirección empresarial»; «La dignidad del trabajador y las 'perturbaciones' de la innovación» de Lorenzo Gaeta; «Empresas ideológicas y derechos fundamentales del trabajador» por Joaquín Aparicio; y, por último, «Igualdad y no discriminación por razón de sexo: Planteamiento Constitucional» por M^a Fernanda Fernández López.

Cada uno de los autores analiza, desde la óptica de los derechos fundamentales sobre los que recae su reflexión, cual es la verdadera eficacia de los mismos cuando éstos chocan con los intereses empresariales, y en qué momento se traza

la línea divisoria, a nuestro juicio bastante difícil, entre el poder del empresario, que debe respetar la dignidad del trabajador y, que se manifiesta en: dar las órdenes correspondientes al trabajador, controlar que actuaciones del mismo se acomoden a ellas, conocer hasta que punto la fidelidad del empleado se cumple, sobre todo en aquellas empresas donde la ideología es «materia prima» para perseguir los fines económicos, etc..., y la eficacia de los derechos fundamentales de los trabajadores, ya no sólo dentro de la empresa sino también una vez finalizada su jornada laboral.

El trabajo de Martín Aguado pretende demostrar como la vida privada del trabajador, sus creencias e ideologías, tienen un nivel muy bajo de protección en el Estatuto de los Trabajadores, donde se encuentran preceptos de carácter general pero que no establecen límites concretos sobre la disponibilidad del empresario de aquellos derechos. Quizás debido —como señala el autor— a la escasa tradición jurídica en nuestro país sobre protección de la privacidad. Estas lesiones se evidencian sobre todo con respecto a los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, a través de escuchas y grabaciones de las reuniones en los locales, de investigaciones privadas, o del control de correspondencia, documentos e información confidencial. Lo mismo sería aplicable en el caso de investigaciones sobre las creencias o ideologías del trabajador, siempre que las mismas, en los casos concretos de empresas que desarrollen actividades relacionadas con una determinada ideología, vg. centros educativos religiosos, no afecten a los servicios que presta el empleado. Por último, se analizan las actuaciones empresariales que afectan a la libertad, dignidad o vida privada del trabajador, bien a través de cuestionarios personales, bien mediante la realización de pruebas dirigidas a detectar el consumo de drogas en el momento de la selección del personal, bien con investigadores privados que controlen de manera clandestina el comportamiento extralaboral del trabajador.

Lorenzo Gaeta, tomando como punto de referencia el Estatuto de los Trabajadores italiano, examina las consecuencias de las últimas innovaciones tecnológicas, sobre el respeto de la libertad y la dignidad del trabajador en el centro de trabajo, y que producen lo que el denomina «perturbaciones».

De este modo, el autor se pregunta si en nuestros días los intereses económicos y productivos prevalecen sobre el ejercicio del derecho a la libertad, no sólo desde la realidad práctica sino también desde las propias normas que emanan de los poderes públicos, y que en principio son creadas para proteger al trabajador. Al final, la conclusión a la que llega es que las normas existentes en los ordenamientos jurídicos resultan ser meras manifestaciones de él denomina «libertad condicional del trabajador».

Entre las perturbaciones que se pueden señalar a la luz de la norma italiana estarían, a modo de ejemplo, las siguientes:

1. La tutela negativa de la dignidad. En efecto, el Estatuto de los Trabajadores italiano no atribuye al trabajador más y mejores derechos, sino que lo que pretende es disminuir toda disparidad entre el ciudadano trabajador subordinado y el empresario, a través de la imposición de restricciones a las legendarias prerrogativas del mismo. Para tutelar la dignidad del trabajador el Estatuto pone trabas y

barreras al poder empresarial, pero no deslegitima al mismo. Para llegar a esta conclusión, Gaeta analiza los distintos preceptos de la norma italiana que se encargan de limitar el poder de control empresarial.

2. Una segunda perturbación la situaríamos en los controles a distancia y las tecnologías informáticas. El trabajador se puede encontrar vigilado y controlado con técnicas científicas en la prestación de sus servicios dentro de la empresa. El Estatuto de los Trabajadores no prevé estos avances tecnológicos, por lo que la dignidad del trabajador, nuevamente, se ve afectada. La causa habitual por la que se produce esta perturbación suele ser la existencia de manipulaciones irregulares de las informaciones, las cuales se introducen en bancos de datos privados, que contienen opiniones ideológicas o costumbres de los asalariados. Todo ello, sin el acompañamiento de una regulación global de tutela sobre la recogida y modo de empleo de esos datos.

Otro de los trabajos, incluido en el presente bloque de estudio, es el de Joaquín Aparicio Tovar. En dicho trabajo se pone de manifiesto la confrontación, apreciable en la realidad laboral española, que existe entre los derechos fundamentales del trabajador, sobre todo el relativo a la libertad ideológica y de creencias, y aquellas empresas que para conseguir sus fines productivos y económicos tienen como «materia prima» una determinada ideología. Los interrogantes que se presentan derivados de esta fricción son: ¿Qué ocurre con los trabajadores que prestan sus servicios en estas empresas?, ¿Qué grado de sometimiento al poder empresarial es permisible?, ¿Se rompería e incumpliría el contrato de trabajo si el trabajador se negase a realizar una determinada actuación que fuese en contra de sus principios ideológicos o morales?

Nuestra Constitución reconoce el pluralismo que, como dice el autor, es expresión de la diversidad ideológica de los individuos, entre los cuales se encuentran los trabajadores. Es cierto que el poder de dirección y organización del empresario forma parte del contenido del derecho de libertad de empresa, ex art. 38 de la Constitución; pero también es cierto que el trabajador no puede renunciar a los derechos fundamentales reconocidos en la misma y que son testimonio de la dignidad del asalariado y del desarrollo de la propia personalidad. La conjunción de ambos no puede realizarse si no es a cambio de una restricción del poder del empresario, eliminando su hegemonía en la relación laboral.

El problema sobre el que se centra el trabajo es el de aquellas empresas que se dedican a la promoción y difusión de ideas, en ellas la eficacia y contenido de los art. 14 de la Constitución y 17 del Estatuto, deben ceder terreno al poder de organización y dirección del empresario. Así, los trabajadores que realicen determinadas tareas conectadas con la difusión de una determinada ideología, verán limitados sus derechos porque precisamente el objeto del contrato es la ideología. En muchos casos este hecho se empeora cuando el empresario tiene la potestad de investigar la privacidad del trabajador para conocer en que medida se está incumpliendo el objeto de la relación laboral.

Sin embargo, el autor distingue entre dos clases de organizaciones empresariales, aquellas que son soporte de una determinada ideología, y aquellas otras que en su proceso productivo tienen como componente importante y determinante es

al elemento ideológico, como por ejemplo los periódicos, los medios de comunicación, o los centros educativos. Son las primeras las que plantean mayores problemas, ya que la estructura interna de las mismas y la propia ideología están tan interrelacionadas que la propia estructura es manifestación de esta última. Estas empresas inciden en la individualidad de los trabajadores, la cual posteriormente tendrá su reflejo en las acciones que éstos realizan. Entre estas organizaciones destaca el autor a los partidos políticos, que no sólo son empresas sino que también son «los sostenedores del Estado», como lo prueba su reconocimiento en el art 6 de la Constitución. Sin embargo, en ambas clases de organizaciones hay que distinguir entre los miembros que comparten la ideología de las mismas, porque son miembros asociativos, y aquellos otros que prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena; incluso habría que hacer una nueva distinción entre aquellos trabajadores que realizan sus actividades dentro del círculo de desarrollo de la idea y aquellos otros que están fuera de él, realizando tareas imparciales dentro de la organización empresarial.

La diferencia fundamental entre unos y otros es que los primeros están muy cerca de los miembros asociativos, y por ello para realizar su prestación deben cumplir adecuadamente el objeto del contrato que lleva implícita la defensa de una determinada ideología; así, la empresa puede llevar a cabo actuaciones que vayan dirigidas a comprobar que el trabajador de este tipo cumple todos los elementos de aquél.

Las empresas que tienen como elemento determinante de su creación la adscripción a una ideología, vg. centros escolares, periódicos, en muchos casos son instrumentales de las primeras analizadas. En este supuesto, y como acertadamente señala Aparicio, «la modalización de los derechos fundamentales del trabajador tiene que hacerse de acuerdo con los fines de la institución.»

La exigencia a los trabajadores de una determinada ideología sería un elemento de capacidad profesional para desarrollar sus actividades, que se deriva del propio contrato de trabajo. Por ello, la empresa puede exigir a los trabajadores el desarrollo de las actividades conforme a las ideas que sustentan sus existencia, independientemente de las convicciones que como individuo tenga el empleado. Podemos finalizar, de esta manera, con la afirmación de que las meras disconformidades del trabajador con las ideas de la empresa, fuera del centro de trabajo, no pueden dar lugar a la extinción del contrato de trabajo, si éstas no influyen en la prestación de sus servicios.

Por último, nos quedaría el análisis del minucioso y detallado estudio de la no discriminación por razón de sexo de Fernández López. La autora realiza un estudio teórico-general de la discriminación, que parte del significado de la propia expresión terminológica para llegar a la comparación y confrontación con el principio de igualdad, que posteriormente se concretará en la discriminación que analiza.

Esta exhaustiva labor se desarrolla desde un doble punto de vista: en primer lugar, un estudio legal, en el que se muestran los distintos remedios que contienen las leyes, y que pueden ponerse en práctica para evitar la discriminación. La autora los divide en: 1) una política represiva, propia de sistemas sancionadores

o, 2) fundamentalmente preventiva o correctora, ésta última tendente a reparar los efectos de la discriminación padecida. Todas estas orientaciones se contienen en algunos ordenamientos íntimamente relacionadas, funcionando en su conjunto, y es entonces cuando se puede decir que son eficaces. Sin embargo, existen diferencias claras entre ellas, y por ello M^a F. F. las analiza, por separado. Posteriormente este estudio normativo se traslada a las normas concretas de nuestro Ordenamiento jurídico: Constitución y las distintas normas laborales, sobre todo, el Estatuto de los Trabajadores de 1980. Dentro de esta última norma, el artículo 17 merecerá un especial interés, ya que es el precepto que recoge la prohibición de toda discriminación, sea favorable o desfavorable, declarando dichas medidas discriminatorias «nulas y sin efectos». En segundo lugar, analiza la jurisprudencia de los tribunales ordinarios y la del Tribunal Constitucional. Este es el que perfila, matiza y precisa qué es lo que se debe entender por discriminación, y quién debe proceder a la protección de la no discriminación. Junto a este doble análisis, legal y jurisprudencial, se da una visión, de forma sucinta, de las distintas etapas por las que ha pasado la política social contra la discriminación por razón de sexo de los poderes públicos, que luego se reflejará en las normas, en los distintos períodos que se pueden distinguir a partir de la publicación de la Constitución de 1978. Estos son: una primera etapa en la que se incentiva el trabajo femenino; una segunda, sobre los años 80, influida por el desempleo y la crisis económica que vive el país y, que se caracteriza por la eliminación de los esquemas de valoración del trabajo femenino; y, por último, una tercera, a finales de los 80, en la que se intenta una mejor comprensión de las necesidades profesionales de la mujer.

Destaca la autora, que pese a la ineficacia de los convenios colectivos en esta materia, éstos son instrumentos imprescindibles para la eliminación de la discriminación y la promoción de medidas que la eviten. Se señala cómo nuestros sindicatos no han asumido esta tarea, más allá de meras declaraciones de intenciones que después no se han visto reflejadas en las normas convencionales. Las cláusulas que prestan atención al trabajo femenino son abundantes, pero están concebidas como normas protectoras del trabajo de la mujer vinculadas sobre todo a la maternidad. En otros supuestos, son cláusulas que se convierten en verdaderos «casos patológicos», como aquellas que contienen cantidades de dinero superiores en el caso de la extinción de un contrato de una mujer.

La conclusión a la que se llega es que nuestro sistema tiene instrumentos defensivos de protección de discriminaciones concretas y directas; sin embargo, los mecanismos de prevención o corrección son muy pocos y parciales.

El tercer bloque temático lo constituyen los trabajos de Antonio Baylos sobre «Control obrero, democracia industrial, participación: contenidos posibles», y el de Antoine Jeammaud sobre «Los derechos de información y participación en la empresa: La ciudadanía de la empresa».

Ambos estudios intentan exponer la difícil relación entre la organización de la empresa y la introducción de principios de democracia industrial y ciudadanía de empresa. Dentro de estos principios y mecanismos se encontrarían los derechos de información, participación, consulta y control de los representantes de los trabajadores en el seno de la organización empresarial.

Antonio Baylos realiza un recorrido a lo largo del presente siglo, a través de los distintos modos de participación de los trabajadores dentro de la actividad de la empresa, desde la creación de los Consejos obreros en la Revolución rusa hasta nuestros días, añadiendo a este recorrido un estudio del papel del Sindicato en la estructura productiva. El autor establece las diferencias y semejanzas entre control obrero, democracia industrial y participación. Tres términos que actualmente se entienden de manera similar, aún sin tener realmente un mismo significado, ya que el último de ellos engloba a los otros dos. Se intenta delimitar cuál va a ser el contenido y en qué va a consistir la participación de los representantes de los trabajadores, bien mediante el derecho a la información, en que el empresario comunica y el trabajador o sus representantes sólo tienen derecho a recibirla; derecho de consulta previa a la adopción de una decisión empresarial, aún cuando luego no sea vinculante para el empleador; o una corregulación o codecisión, nivel más amplio en donde el poder empresarial pierde su «exclusividad» porque las decisiones, en este caso, se comparten por trabajadores y empresario.

El último trabajo de este bloque y del libro es el de Antoine Jeammaud. El autor analiza cuál es el alcance del poder empresarial respecto de los derechos y libertades del trabajador, en cuanto miembros de una sociedad democrática. Así se comprobarán cuáles son las prerrogativas de ciudadanía atribuibles al trabajador frente al poder del empresario dentro de una relación legitimada por el Ordenamiento jurídico; es lo que el autor llama «la ciudadanía de la empresa».

El estudio va referido al Derecho francés y a través de él se va analizando el ordenamiento jurídico en relación a los derechos laborales que dan título a su trabajo.

A modo de conclusión, se puede afirmar que es un libro útil e interesante, que supone una valiosa contribución doctrinal en un tema aún no bien desarrollado en nuestro país. Sus distintos estudios ponen de manifiesto los efectos de los desequilibrios entre las situaciones jurídicas del trabajador y del empresario, subyacentes en la relación laboral; desequilibrios que existen con independencia de, y a veces a pesar del reconocimiento al trabajador, como sujeto laboral o como ciudadano, de derechos fundamentales a nivel constitucional y legal, que pretenden igualar la desigualdad entre ambos. La lectura del libro ofrece al lector un panorama real de la dinámica que se vive en el interior de las empresas, y que va a reflejar las distintas manipulaciones que de tales derechos se pueden hacer, poniendo en duda la verdadera eficacia de las normas de protección de los mismos.