

LOS DERECHOS LABORALES: LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Miguel F. Canessa Montejo

Con el inicio de la crisis económica mundial en los setenta, las propuestas neoliberales cobraron fuerza en el mundo, cuestionando el modelo jurídico laboral que ponía el acento en la protección jurídica de los trabajadores. Según los neoliberales, los derechos laborales suponen altos costos económicos para las empresas, imponiendo barreras para el libre desenvolvimiento del mercado. Se trata de un cuestionamiento directo a la finalidad de los derechos laborales en la sociedad actual.

El presente artículo pretende recuperar y resaltar -en el debate actual- el rol sustancial de los derechos laborales en la protección de la libertad en el mundo del trabajo. Punto de partida que se diluye o se esconde cuando se discute la importancia de los derechos laborales. La libertad que es un valor fundamental de las sociedades democráticas, requiere en el mundo del trabajo su fiel respeto, y como veremos en el artículo, los derechos laborales son los pilares de esa protección.

Partamos de reconocer que la relación laboral se sustenta en un contrato en que el trabajador vende su fuerza de trabajo a cambio de recibir un salario, mientras que el empleador aprovecha la fuerza de trabajo comprada en la búsqueda de obtener un beneficio con su uso. Lo peculiar de este contrato consiste en que el trabajador no vende un objeto externo a sí mismo, sino él mismo es el objeto del contrato en tanto su fuerza de trabajo forma parte de su persona y sólo se exterioriza durante la prestación laboral.¹ Esta singularidad del contrato de trabajo debe ser tomada en cuenta cuando se analizan los derechos laborales.

Asimismo, el contrato de trabajo significa una

restricción al ejercicio de la libertad del trabajador durante el período de tiempo en que se ejecuta la prestación. En efecto, el trabajador al poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo somete su libertad dentro de la jornada laboral, porque sólo por este sometimiento el empleador puede aprovechar el uso de la fuerza de trabajo. Se trata de la subordinación del trabajador a su empleador durante la vigencia del contrato de trabajo². La subordinación -que es un elemento del contrato de trabajo- se materializa en una restricción consensual de la libertad del trabajador para poder cumplir con la prestación laboral³.

La restricción al ejercicio de la libertad que se consigue con la suscripción del contrato de trabajo es sustancial para entender la naturaleza de la relación laboral.

La restricción al ejercicio de la libertad que se consigue con la suscripción del contrato de trabajo es sustancial para entender la naturaleza de la relación laboral. La disposición de la fuerza de trabajo para el empleador resulta fundamental para lograr alcanzar el resultado deseado. La fuerza de trabajo es un insumo más para la producción de un bien o un servicio, por lo que se requiere disponer libremente de ella para complementarse con las demás.

Si bien el trabajador decide con independencia restringir su libertad por medio del contrato laboral, no debemos perder la perspectiva sobre la situación en la que se encuentra respecto a su empleador. El trabajador vende su fuerza de trabajo para obtener los recursos económicos que le permitan sostener a su hogar, sin esos recursos corre peligro su propia subsistencia personal y familiar, en razón que en la mayoría de los casos no cuenta con otro medio que le permita acceder a ellos. La venta de la fuerza de trabajo se transforma en el único bien con el que puede concurrir al mercado y con ello adquirir los bienes de subsistencia. En este escenario la

autonomía de la voluntad del trabajador se encuentra condicionada a la situación de carencia en que vive, por lo que la libertad contractual del trabajador para la celebración del acuerdo se ve limitada.

El contrato de trabajo puede esconder el sometimiento del trabajador a las condiciones impuestas por el empleador al carecer de alternativas para sustituir el salario ofrecido. Tendríamos una libertad -la del trabajador- que acepta su propia restricción para asegurar su subsistencia material. Esto puede explicar porque la libertad sin una referencia a la situación material de las partes que celebran el contrato laboral puede ocultar un menoscabo⁴. *Los derechos laborales se constituyen como respuesta jurídica a esa libertad mermada por los condicionantes materiales en que viven los trabajadores.*

Por eso, en palabras de KAHN-FREUND, la libertad contractual en el ámbito laboral requiere limitarse para salvaguardarla: «El peligro comienza si la “libertad de contrato” se configura como un hecho social en vez de cómo un mero símbolo verbal. En cuanto hecho social, lo que las leyes llaman “libertad de contrato”, en muchas esferas de la vida (no sólo en las relaciones laborales) puede que no sea otra cosa que la libertad de autolimitar la propia libertad o de renunciar a ella. A la inversa, restringir la libertad de contrato de una persona puede ser necesario para proteger su libertad, esto es, para proteger a dicha persona frente a la opresión que, de otro modo, podría verse compelida a imponerse a sí misma mediante un acto de su voluntad, que aunque para la ley es libre, socialmente no lo es. Confundir el aparato conceptual del Derecho con la imagen real de la Sociedad puede producir una visión distorsionada de la relación de trabajo (el paréntesis es del autor)» (KAHN-FREUND 1987: 60-61).

Así como la libertad del trabajador requiere ser protegida por la propia debilidad que tiene frente al empleador, asimismo el empresario se muestra como un *centro de poder* en la relación laboral. No sólo por la propia debilidad contractual del trabajador, sino también por la cantidad de recursos que cuenta frente a él⁵, esto hace de la empresa un centro de poder dentro de la relación laboral.⁶

Este centro de poder que se ejerce dentro de la relación laboral requiere un control en los mismos términos que ocurre con los otros poderes de la sociedad, porque ambos son un eventual peligro para la libertad. Los derechos laborales cumplen esa función dentro de la relación de trabajo.

Esta finalidad de los derechos laborales es compartida con los derechos civiles, cuando éstos protegen la libertad de las personas ante el peligro del Estado. Con la equiparación entre el poder privado de la empresa con el poder público del Estado no pretendemos sobredimensionar el poder del empleador, sino simplemente subrayar su imperio dentro de las relaciones laborales⁷. El poder del empresario que se sostiene en la subordinación del trabajador puede ser un elemento que haga peligrar la libertad de los trabajadores.

En palabras de KAHN-FREUND, «la subordinación al poder y la naturaleza de la obediencia no difiere por el mero hecho de distinguir entre relaciones “sociales” o “privadas” y “legales” o “públicas”. Es un grave error establecer una contraposición entre “Sociedad” y “Estado”, contemplando la una en términos de coordinación y el otro en términos de subordinación. En lo que respecta a las relaciones laborales, ese error es fatal. Es el producto de una visión de la Sociedad como conglomerado de individuos coordinados como iguales, del miope olvido o de la negativa deliberada a reconocer la principal característica de todas las sociedades, y no sólo de las industriales, cual es la desigual distribución del poder. El Derecho encubre -y, en alguna medida, debe hacerlo- la realidad de la subordinación tras la pantalla conceptual de los contratos, que considera concluidos entre iguales. Quizás esto justifique en parte la propensión de los juristas a tratar de ignorar la realidad que encierra el reparto del poder en la Sociedad» (KAHN-FREUND 1987: 48-49).

Como ya señalamos, ante el peligro que se yergue sobre la libertad de los trabajadores se constituyen los derechos laborales⁸, y es por medio de la normativa estatal o convencional -cuando los propios actores sociales lo materializan con convenios colectivos- en que se establece el marco jurídico de la relación laboral.

La normativa estatal sustentada en la protección de la libertad evidencia su *carácter tutelar*. La norma laboral cumple el rol de proteger a la parte más débil de la relación como una forma de asegurar que no se viole su libertad. Este carácter tutelar de la normativa laboral es el que se suele señalar como un rasgo que lo identifica con los derechos sociales. Sin duda, los derechos laborales participan del rol activo del Estado al establecer que determinadas condiciones laborales (Ej. extensión máxima de la jornada, salario mínimo, seguridad e higiene en el trabajo, etc.) sean obligatorias dentro de las

relaciones entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, este rasgo no se reduce a los derechos sociales, también se encuentra presente en los derechos civiles.

Ya se ha mencionado que el carácter tutelar de los derechos laborales tiene como fundamento la desigualdad de las partes al momento de celebrar el contrato de trabajo y que esa intervención se sustenta en la protección de la libertad de los trabajadores, pero esa intervención estatal fue el resultado de la pugna que se producen en las relaciones laborales. No se trata de un proceso ajeno a la conflictividad inherente de la relación entre empleadores y trabajadores. La libertad condicionada del trabajador al celebrar el contrato materializó situaciones de explotación por parte del empresario, para demostrarlo basta hacer un simple repaso por la historia de las relaciones laborales. La extensión de jornadas de trabajo a períodos excesivos -14 o 16 horas diarias-, el trabajo de niños, labores que se cumplían en condiciones que ponían en peligro la integridad física o la vida de los trabajadores, etc., son sólo un largo listado de condiciones laborales en que los trabajadores cumplían sus prestaciones.

La explotación y el abuso sobre los trabajadores resultaron siendo la mejor exteriorización de la conflictividad de la relación laboral, en donde los empleadores simplemente mercantilizaban la fuerza de trabajo. La reacción de los trabajadores no se dejó esperar, produciéndose conflictos sociales que pusieron en peligro la estabilidad de la sociedad capitalista.

El Estado se ve obligado a intervenir como medio de canalizar el conflicto laboral y evitar el colapso social. Esa intervención que se produce como respuesta a la acción de los trabajadores, también responde a los propios excesos del "capitalismo salvaje"⁹.

Si bien se produce una intervención estatal en las relaciones privadas de empleadores y trabajadores, dicha intervención en la producción tiene sus propios límites: no poner en peligro el proceso de valorización del capital. Las relaciones de producción capitalista se sostienen bajo este parámetro: los beneficios que obtienen las empresas privadas permiten el incremento de la riqueza de la sociedad, por lo que no debe obstaculizarse dicha actividad¹⁰. Se forja una interrelación entre sistema productivo y derechos laborales, en donde éstos canalizan la conflictividad laboral que se produce en aquel sin mermar su dinámica. Ni bien los costos de los derechos laborales resulten excesivos para

las utilidades de las empresas se busca reducirlos o suprimirlos¹¹.

El poder empresarial sustentado sustentando por el contrato de trabajo puede convertirse en un peligro para la libertad del trabajador.

Para el laboralista español MONEREO, la interrelación entre empresa privada y derecho laboral se plantea bajo este modo: «El principio de libre empresa en el marco del sistema de economía social de mercado actúa como un condicionante económico del Derecho del Trabajo, pues si bien el Derecho del Trabajo procura conseguir todo lo que es deseable socialmente, no puede realizar más que lo que es posible económicamente. En el fondo lo que sucede es que la mejora de las condiciones de trabajo tienen como límite intrínseco la pervivencia del sistema económico asentado en la lógica del beneficio privado. Por supuesto que no existe una formulación técnico-jurídica del principio en cuestión, pero sin duda está presente en la elaboración estatal y paccionada del Derecho del Trabajo y en la propia praxis de las relaciones industriales» (MONEREO 1996: 150-151).

El equilibrio de los derechos laborales consiste en proteger la libertad de los trabajadores y conseguir la estabilidad del sistema productivo capitalista. Dicho marco ha sido lo suficientemente amplio para mantenerlo sólido ante los cambios económicos.

Los derechos laborales consagrados en el ordenamiento jurídico se han venido desarrollando conforme se consolidaban las relaciones de producción capitalista dentro de las sociedades. Al inicio la normativa laboral se planteaba en el plano de la regulación de las condiciones laborales (los derechos laborales de carácter individual del trabajo), pero luego se amplió hacia nuevas esferas de la relación laboral: los derechos laborales colectivos (la libertad sindical, la negociación colectiva, la huelga y la participación de los trabajadores en la empresa) y los derechos de protección social (la seguridad social, la asistencia sanitaria y las prestaciones o servicios sociales, etc.), dando forma a un subsistema jurídico

estructurado. Desde el principio los derechos laborales son planteados como *derechos subjetivos* que tienen la protección de la justiciabilidad frente a su eventual violación. Inclusive, el Estado cumple un rol activo del control sobre la obediencia de la normativa laboral por medio de las inspecciones de trabajo en los centros de labores. La canalización del conflicto laboral, que es el fundamento de los derechos laborales, requiere la implementación de mecanismos de justiciabilidad, ya sea por medio del aparato judicial o administrativo, para alcanzar el objetivo trazado. Si los derechos laborales no fueran derechos subjetivos simplemente no cumplirían su finalidad¹².

El proceso de conformación de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico se desarrolló primeramente en el plano legal. Las normas legales y reglamentarias se constituyeron en los primeros dispositivos que regularon la materia. Luego, con la configuración del Estado social los derechos laborales son elevados al listado de los derechos constitucionales del sistema jurídico. Así, en un significativo número de constituciones nacionales se suelen reconocer a los derechos laborales con esta categoría. Asimismo, en el plano internacional, los derechos laborales son incluidos dentro de los tratados internacionales –tanto universales y regionales– como derechos que merecen la protección internacional. Todo este proceso de consagración constitucional e internacional no hacen más que reforzar la importancia que adquieren los derechos laborales en el mundo jurídico.

Al lado de estos derechos laborales que se consagran constitucionalmente e internacionalmente, no podemos dejar de resaltar la importancia que tienen los demás derechos constitucionales al tener un efecto directo sobre las relaciones entre empleadores y trabajadores. Así en el ámbito constitucional, como lo sostiene PALOMEQUE, pueden ubicarse dos tipos de derechos que tienen incidencia directa sobre las relaciones laborales. Por un lado, los derechos laborales específicos que corresponden a los clásicos derechos laborales consagrados en el texto constitucional. Por otro lado, los derechos laborales inespecíficos, que corresponde a los demás derechos constitucionales que no son específicamente laborales pero que tienen una dimensión o contenido laboral sobrevenido¹³.

La categoría de los derechos laborales inespecíficos resaltado por PALOMEQUE, son aquellos que el profesor ALONSO OLEA los denominaba como la versión laboral de los derechos fundamentales y

libertades públicas, tratando de resaltar con ello la existencia de un “Derecho constitucional del trabajo” (ALONSO OLEA 1990: 28-29)¹⁴. En similar línea argumental que los autores reseñados, BAYLOS plantea que este tipo de derechos ciudadanos que en un principio se les negaba a los trabajadores por su sometimiento al contrato de trabajo, adquieren fuerza con el “constitucionalismo industrial”, en donde la condición de ciudadano de los trabajadores no puede desaparecer en el ámbito laboral de la empresa privada¹⁵.

Tanto los derechos laborales específicos como los inespecíficos definen el marco normativo de las relaciones de trabajo y resultan limitantes para el poder empresarial. Como ya se ha mencionado, el poder empresarial que se sustenta en la subordinación del trabajador por el contrato de trabajo puede convertirse en un peligro para la libertad del trabajador, por ello la normativa laboral va dirigida especialmente a controlar dicho poder. Una serie de autores constitucionalistas y laboristas han resaltado este importante rasgo, los derechos laborales en general y sin duda también los consagrados a nivel constitucional están diseñados para controlar el poder empresarial ante su eventual abuso. «El régimen de libertades, derechos y principios constitucionales lleva ineluctablemente asociado a un sistema de límites a los poderes empresariales, de entre los cuales la primacía indiscutible la ocupan los derechos fundamentales. En un ordenamiento pluralista (...), los derechos fundamentales se erigen en límites infranqueables que al empresario no le es dable desconocer en uso de su poder de dirección» (VALDÉS DAL-RÉ 1990: 281)¹⁶.

**Los trabajadores, en su
condición de partes de
un contrato de trabajo,
aparecen como indiscutibles
titulares de los derechos
fundamentales.**

Ese control sobre el poder empresarial que está en la base del Derecho Laboral no puede ahogar tampoco la actividad empresarial. Nuevamente el límite de los derechos laborales es permitir la funcionalidad de la actividad empresarial y el uso de la fuerza de trabajo dentro de ese contexto. Al

lado de esto, recordemos también que el Derecho del Trabajo ha otorgado a los empleadores una serie de facultades directivas y disciplinarias que le permiten administrar los recursos humanos en la actividad empresarial, facultades que el derecho común de los contratos no los ha considerado (MARTÍN VALVERDE, RODRÍGUEZ-SAÑUDO y GARCÍA MURCIA 2000: 60).

La aplicación de los derechos laborales constitucionales en las relaciones entre empleadores y particulares nos hace reflexionar un punto sustancial: la aplicación de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, o lo que el derecho alemán denomina el "Drittwirkung der Grundrechte".

No es casualidad que sea en el ámbito laboral en donde surge la figura del *Drittwirkung*. Conforme a una resolución judicial del Tribunal Federal del Trabajo alemán, se consagró inicialmente la eficacia inmediata de los derechos fundamentales establecidos en la Ley Fundamental sobre las relaciones entre los particulares sin necesidad de mediar ninguna intermediación (*unmittelbare Drittwirkung*)¹⁷. Este criterio luego fue modificado por el Tribunal Constitucional alemán.

El sustento del argumento fue reproducir la *eficacia inmediata* de los derechos laborales en el plano de los derechos fundamentales. Si los derechos laborales gozan en el plano legal de las características de los derechos subjetivos, no tendrían porque perder ese rasgo al ser consagrados como derechos constitucionales o fundamentales. Sería contradictorio que un derecho pierda su eficacia inmediata al elevarse a la cumbre de la cúspide normativa. Si el derecho laboral consagrado como constitucional o fundamental cumple con las características necesarias para su aplicación, no existiría un argumento que le negase su eficacia.

A esto debemos agregar que los derechos constitucionales resultan primordiales en situaciones donde la asimetría de poderes pone en peligro la libertad, este es el caso que plantean los derechos civiles para controlar el poder del Estado. La libertad corre más peligro cuando enfrenta poderes públicos que lo restrinjan o condicionen. Similar razonamiento existe en el caso del poder de la empresa y los trabajadores¹⁸, por lo que resulta difícil postular que los derechos constitucionales laborales no tienen eficacia inmediata dentro de las relaciones entre empleadores y trabajadores.

En el caso del sistema constitucional español, BILBAO UBILLOS sostiene que la eficacia inmediata de los derechos fundamentales es la pauta que se sigue: «En este orden, lo primero que constatamos es que, a los efectos de una posible "Drittwirkung" inmediata, hay derechos fundamentales cuya polivalencia no se discute. Es inherente a la propia estructura o definición del derecho. En efecto, nuestra Constitución se reconocen derechos, de rango fundamental, que se ejercen normalmente en las relaciones entre particulares. Me refiero naturalmente, a los dos derechos enunciados en el art. 28, cuyo ámbito natural de operatividad es el de las relaciones laborales: el derecho de huelga, que quedaría vacío de contenido prácticamente si no vinculara a los empleadores privados, y el derecho a la libertad sindical, que comprende lógicamente el derecho a la actividad sindical dentro de la empresa. A éstos podríamos añadir el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen (la LO 1/1982, de 5 de mayo, no deja lugar a dudas) o la cláusula de conciencia, que pueden invocar los profesionales de la información justamente frente a las empresas en las que trabajan» (BILBAO UBILLOS 1997: 356-357). Por ello sostiene el autor, no resulta serio postular dentro del sistema jurídico español que los derechos fundamentales laborales no tengan eficacia dentro de las relaciones laborales¹⁹.

Comparte este criterio MOLINA: «Enormemente reveladora al respecto es la STCo. 88/1985, no sólo por la rotundidad de sus afirmaciones a favor de la *Drittwirkung* inmediata, sino también por el alcance general y abstracto de su doctrina, por cuanto esta sentencia es un claro exponente del reconocimiento constitucional de las bases normativas (arts. 1.1, 9.1 y 10 CE) y presupuestos socio-políticos sobre los que se fundamenta (...), la eficacia social y horizontal de tales derechos. En esta sentencia los trabajadores, en su condición de partes de un contrato de trabajo, aparecen como indiscutibles titulares de los derechos fundamentales, como se desprende de esta extrema afirmación, que va más allá de un mero afán erudito o de una simple proclamación maximalista o retórica. Por el contrario, significa un terminante e inequívoco reconocimiento de la "unmittelbare *Drittwirkung*", aunque no delimite con precisión todo el significado potencial que encierra el hecho de que "la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para el trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano" (fj2. También S. 104/1987, fj 1) (la cursiva es del autor)» (MOLINA 1991: 90).

Hemos recurrido como ejemplo al sistema

constitucional español como una referencia al tratamiento del *Drittwirkung* dentro de un ordenamiento jurídico, reconociendo que el caso español resulta el más vanguardista sobre el tema. Aunque también hemos subrayado que las propias particularidades de los derechos laborales refuerzan doctrinariamente el argumento de su eficacia inmediata dentro de las relaciones entre empleadores y trabajadores. Lo que sí debemos reconocer es la dificultad de vincular la eficacia inmediata de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares con su tutela ante los órganos judiciales, pero este es un tema que desborda nuestra investigación y que se encuentra sujeta a la estructura de cada ordenamiento constitucional.

En resumen, los derechos laborales canalizan la conflictividad que resulta inherente a la relación laboral por su propia conformación, en donde el trabajador somete su libertad al empleador y éste hace uso de la fuerza de trabajo al máximo de sus posibilidades. Los derechos laborales responden a este sometimiento en que el trabajador dispone de su propia persona para la ejecución de la prestación laboral, estableciendo límites al ejercicio del uso de la fuerza de trabajo por parte del empleador, asegurando que se respete la libertad de la que gozan los trabajadores y materializando condiciones laborales dignas en el mundo del trabajo. Por ello, los derechos laborales se insertan en la categoría de los derechos humanos -fundados en la Libertad-, con la peculiaridad de estar ubicados dentro de una relación entre particulares (empleadores y trabajadores).

Notas

¹«La singularidad principal del trabajo humano como objeto de transacción o intercambio radica en que es un bien inseparable de la persona del trabajador. A diferencia de las transacciones sobre cosas o mercancías o sobre bienes de capital, los contratos sobre actividades de trabajo implican o comprometen personalmente (podríamos decir “físicamente”) a quienes han de prestarlas (el paréntesis son de los autores)» (MARTÍN VALVERDE, RODRÍGUEZ-SAÑUDO y GARCÍA MURCIA 2000: 57). «A diferencia de lo que sucede en otras relaciones jurídicas, donde la persona del deudor posee una relevancia ilimitada, el trabajador empeña su vida, su salud y sus energías en la prestación de servicios. Quien presta un trabajo, según Sinzheimer, no entrega un objeto patrimonial, sino que se da a sí mismo. El trabajo “es el hombre

mismo, en su cuerpo y en su espíritu” y “no hay allí el objeto posible de un contrato de Derecho Civil” (Ripert)» (SAGARDOY, DEL VALLE y GIL Y GIL 1998: 41).

²Por el contrato de trabajo, el trabajador abdica una parte de su libertad para subordinarse a otro. Tan sólo una parte, porque esta subordinación se circunscribe al tiempo y al lugar de ejecución de la prestación de trabajo. El trabajador es un sujeto que se halla sometido a la empresa, pero que recobra, fuera de ella, toda su libertad» (SUPIOT 1996: 185).

³En palabras del profesor mexicano DE LA CUEVA, la subordinación es un vínculo jurídico que genera un derecho y una obligación. Por un lado, el derecho del empleador de dictar al trabajador las instrucciones u órdenes que considere oportunas para la obtención de los fines o el provecho que espera lograr con la actividad del trabajador. Por otro lado, la obligación del trabajador de acatar esas órdenes en la prestación de su actividad (DE LA CUEVA 1977: Tomo I, p. 203).

⁴Inclusive algunos autores sostienen que puede producirse una anulación de la libertad del trabajador. «Correlativamente (en esta dinámica, a una posición de supremacía corresponde otra dependencia), se registran situaciones de sujeción, en las que las partes contratantes no disponen realmente de la misma libertad para concertar o no una determinada relación, que se presume voluntaria, o de las mismas posibilidades de discutir y perfilar el contenido final de las cláusulas “pactadas” y exigir su cumplimiento. Esto sucede cuando una de las partes no tiene, de hecho, más alternativa que aceptar una propuesta o unas condiciones dictadas unilateralmente. El ejercicio de la libertad contractual por el contratante en posición de superioridad anula la libertad de la parte más débil, que se encuentra en un estado de necesidad. Es evidente, por ejemplo, que el estado de dependencia económica del asalariado le obligaría muchas veces a aceptar las condiciones impuestas por el empleador en el contrato individual de trabajo (el paréntesis es del autor)» (BILBAO UBILLOS 1997: 243-244).

⁵El empresario individualmente considerado representa una acumulación de recursos materiales y humanos; en este sentido, sociológicamente hablando, la empresa es en sí misma un “poder colectivo”. (...) Pero la relación entre un empresario y un trabajador aislado es típicamente una relación entre un detentador de poder y quien no detenta poder alguno (*a bearer of power and one who is*

not a bearer of power). Se origina como un acto de sumisión que en una dinámica produce una situación subordinada, por más que la sumisión y subordinación puedan ser disimuladas por esa indispensable ficción jurídica conocida por “contrato de trabajo”» (KAHN-FREUND 1987: 52).

⁶«Porque la empresa es también, en lo que aquí interesa, una organización que ejerce un poder privado sobre personas. Poder social y económico, pero también técnico-jurídico, “a través del reconocimiento a un sujeto, en una relación de deuda y de crédito, de poderes y facultades negadas al otro, reconducibles en sustancia al poder de imponer jurídicamente al otro las propias decisiones” (Zoli). En la empresa se configura una verdadera “autoridad” privada simbolizada en el “ámbito de organización y dirección” del empresario» (BAYLOS 1991: 88-89).

⁷«Los poderes privados constituyen hoy una amenaza para el disfrute efectivo de los derechos fundamentales no menos inquietante que la representada por el poder público. Y esto no es retórica, como insinúan algunos. No sólo son temibles por su capacidad para imponer su propia voluntad en el marco de una concreta relación jurídica, sino que pueden resultar incluso más peligrosos que los públicos, ya que gozan en ocasiones de una relativa impunidad, que se ve favorecida por las dificultades existentes para articular un sistema incisivo de control» (BILBAO UBILLOS 1997: 243).

⁸«Al restringir el poder directivo empresarial sobre el trabajador individualizado, las leyes establecen límites al deber de éste de obedecer las reglas dictadas por el empresario. De este modo, la legislación laboral amplía la esfera de libertad de los trabajadores frente al poder de dirección de los empresarios o, si se prefiere, su libertad de anteponer sus propios intereses y los de sus familias a los intereses de su empresario» (KAHN-FREUND 1987: 60).

⁹«El sentido protector del ordenamiento laboral es la (...) consecuencia de la configuración histórica del derecho del trabajo como ordenamiento forzado por los trabajadores frente al Estado, antes que libre y espontáneamente otorgado por éste. Porque son la lucha obrera desplegada contra la explotación capitalista, los resultados de esa lucha y, por tanto, las modificaciones incesantes habidas en el mismo régimen de explotación (Lyon-Caen), los elementos que propician el abandono de la hipótesis inicial de la igualdad plena entre los contratantes y la noción del

contrato de trabajo como encuentro de voluntades libres e iguales, propia del capitalismo liberal y de su dogma de la autonomía de la voluntad, para dotar al ordenamiento, paulatinamente, de un carácter tuitivo del contratante más débil capaz de posibilitar efectivamente la función pacificadora de la norma laboral» (DE LA VILLA, GARCÍA BECEDAS y GARCÍA-PERROTE 1991: 22-23).

¹⁰«En el ámbito de la política del Derecho es sabido que en un plano de pura racionalidad política y económica el principio de protección (de tutela) del trabajador encuentra su límite intrínseco en el contexto del sistema vigente en la protección del sistema económico: del principio de rendimiento y de productividad, es decir, que la mejora de las condiciones de trabajo encuentran un límite objetivo: no puede anular la capacidad de funcionamiento y por consiguiente la supervivencia del propio modo de producción capitalista» (MONEREO 1996: 147).

¹¹Un interesante análisis sobre el tema se puede encontrar en el artículo: “*Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica*” de Manuel Carlos PALOMEQUE. En: *Revista de Política Social*, No. 143, Julio-Septiembre 1984, págs. 15-21.

¹²La justiciabilidad de los derechos laborales ha llevado a constituir un Derecho Procesal del Trabajo como una rama jurídica dentro del Derecho Laboral, que cuenta también con principios jurídicos propios que responde a las singularidades de la relación entre empleadores y trabajadores.

¹³«Los derechos constitucionales examinados tienen, en verdad, su origen específico o razón de ser (exclusiva o parcialmente) en el ámbito de las relaciones laborales, de modo que no es posible técnicamente su ejercicio extramuro de las mismas. La relación de trabajo, activa o como referencia pretérita o de futuro deviene así para aquéllos presupuesto insoslayable de su perfeccionamiento y ejercicio. Es el caso, así pues de, los derechos constitucionalmente específicamente laborales (derechos *específicos*), de que son titulares los trabajadores asalariados o los empresarios (o sus representantes) en tanto que sujetos de una relación laboral (paradigmáticamente, derecho de huelga, derecho al salario, derecho de negociación colectiva, etc.). Al propio tiempo, otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales pueden ser ejercitados, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores, en particular) en el ámbito

de las mismas, por lo que en tal caso adquieren un contenido o dimensión laborales sobrevenidos. Se produce así una “impregnación laboral” de derechos de titularidad general o inespecífica por el hecho de su utilización por trabajadores asalariados (también eventualmente por empresarios) a propósito y en el ámbito de un contrato de trabajo. Son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercitados en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en *verdaderos derechos laborales* por razón de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos constitucionales laborales *inespecíficos*. La celebración de un contrato de trabajo, ha dicho en este sentido el Tribunal Constitucional, “no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano” (sTC 88/1985, de 19 de junio). Derechos del *ciudadano trabajador*, a fin de cuentas, que ejercita como *trabajador ciudadano* (los paréntesis y las cursivas son del autor)» (PALOMEQUE 1991: 31-32).

¹⁴El profesor ALONSO OLEA analizando el sistema constitucional español señala como ejemplos de la versión laboral de los derechos fundamentales: el derecho a la libertad ideológica (art. 16.1 de la CE) con la licitud o no de la celebración de un contrato de trabajo en las empresas ideológicas; el derecho a la intimidad personal (art. 18 de la CE) con la realización de registros sobre la persona del trabajador; el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones (art. 20.1,a de la CE) y el derecho de reunión (art. 21) con la asamblea de los trabajadores (ALONSO OLEA 1990: 28).

¹⁵«Es un tópico recordar que el régimen de libertades públicas que constituía el signo emancipador de la nueva sociedad burguesa y de sus ciudadanos, se anulaba ante la empresa como una de las principales formas de dominio generadas por la sociedad civil, en la que regía un principio estrictamente despótico, el cual se expresaba simbólicamente “en el hecho de que el trabajador, al atravesar la puerta de la fábrica, queda sometida a una ley propia y específica en la que se establecen preceptos obligatorios sobre su comportamiento en casa de su señor”. Es decir, una zona franca segregada de la sociedad civil, en la que sobreviven amplísimos espacios institucionalizados autoritariamente y en donde, en fin el empresario gobierna la fábrica de idéntico modo al que “el monarca por derecho divino” manda a sus súbditos. (...) Pero esta visión reivindicativa de la ciudadanía

del trabajador en la empresa se planteó como recuperación de los aspectos económicos y sociales de la misma –es decir, a través de la consecución de la igualdad sustancial, no formal-, que sólo podía realizarse a través del colectivo, de la acción de las organizaciones representativas de los trabajadores. El “constitucionalismo industrial” tiene por tanto este sesgo, la generación de instituciones de contrapoder colectivo. Este es el principio fundante de la democracia industrial, de la “democracia colectiva”, según el cual la trasposición a los centros del trabajo del sistema de libertades civiles se produce mediante la acción de los sujetos post-68 para que, entre las nuevas maneras de “estar en la fábrica”, se contemple la del disfrute del trabajador individual de los derechos que en cuanto ciudadano tiene reconocidos fuera de los lugares de producción» (BAYLOS 1991: 95-96).

¹⁶En palabras de PEDRAJAS, el poder empresarial puede conculcar los derechos fundamentales del trabajador. «Contenido propio del poder de dirección será el ejercicio de unas funciones decisorias, ordenadoras y de control en las que la posición dependiente del trabajador se va a patentizar, siendo claro el riesgo potencial de conculcación por parte del empresario, en el ejercicio de sus señaladas facultades de los derechos personales protegidos constitucionalmente que aquél ostenta. Por lo pronto, el empresario ostenta unas muy amplias facultades en relación con la contratación de trabajadores (selección de personal) y en utilización de los efectivos humanos de la empresa (ordenación del trabajo y *ius variandi*) en los que el peligro de que los derechos de igualdad y no discriminación de los trabajadores se vean afectados será muy acusado; pero, además, dentro de los poderes empresariales propios del poder de dirección se encuentran las facultades relativas a la fijación de medios de control, y a la instauración de normas de conducta y disciplina laborales, con la correlativa facultad disciplinaria imponiendo sanciones –que pueden alcanzar incluso al despido– ante los incumplimientos de los trabajadores, en cuyo ejercicio, además del riesgo de vulneración de los derechos de igualdad y no discriminación, el de que los demás derechos personales de los trabajadores, como la libertad ideológica, la intimidad, el honor, la libertad de expresión, etc..., también se vean negativamente afectados, es claro» (PEDRAJAS 1992: 39). Para KAHN-FREUND hay una necesidad sustancial de limitar el poder empresarial. «Así, “cuándo” y “dónde” se realiza el trabajo deben en principio decidirse por el empresario, pero las leyes pueden limitar el poder directivo en lo que se refiere

al tiempo de trabajo, prohibiendo el trabajo nocturno o en domingos, y en lo que respecta al lugar, tratando de evitar el hacinamiento de los trabajadores y otras condiciones insalubres de trabajo. Más aún, las leyes pueden crear mecanismos que aseguren la efectividad de esas normas y pueden proteger al trabajador que reclama su cumplimiento. De esta forma las leyes limitan la esfera de l deber de obediencia del trabajador y extienden la de su libertad. Esta fue, sin duda alguna, la función originaria del Derecho del Trabajo y durante mucho tiempo su función más importante» (KAHN-FREUND 1987: 53). En BILBAO UBILLOS se expresa de este modo: «La empresa, como organización económica, estructurada jerárquicamente, genera una situación de poder y, correlativamente, otra de subordinación. Los poderes del empresario (el poder de dirección y el disciplinario) constituyen, por tanto, una amenaza potencial para los derechos fundamentales del trabajador, dada la fuerte implicación de la persona de éste en la ejecución de la prestación laboral. Aunque estos poderes, que tiene fundamento constitucional (art. 38 de la Constitución Española), no son obvio es decirlo, intrínsecamente perversos, es evidente que la lógica del beneficio, puede limitar o condicionar el ejercicio de estos derechos. Sobre todo, si de participa de una concepción comunitaria o autoritaria de la empresa (hoy afortunadamente superada) que pone el acento el deber de fidelidad del trabajador como criterio o medida del correcto cumplimiento de sus obligaciones» (BILBAO UBILLOS 1997: 247).

¹⁷«A nadie puede sorprender, por tanto, que la génesis y el desarrollo más fecundo de la teoría de la "Drittwirkung" de los derechos fundamentales haya tenido como escenario el campo de las relaciones laborales. Esta doctrina nace precisamente en los tribunales laborales y sigue encontrado entre los cultivadores de esta disciplina los más firmes apoyos. El hecho de que el ordenamiento laboral haya sido y siga siendo especialmente receptivo a la idea de la polivalencia de estos derechos constitucionales no es casual. Se explica por la nota de subordinación intrínseca a la prestación del trabajador» (BILBAO UBILLOS 1997: 245).

¹⁸«Conviene tener presente que en el reconocimiento de los derechos fundamentales del ciudadano frente al Estado resulta decisiva la posición objetivamente vulnerable, dependiente o desigual que aquél ocupa frente a éste. Los poderes públicos gozan jurídicamente de autoridad para imponer sus decisiones y en sus manos está, además, la gestión de bienes escasos de la comunidad de los que depende

en buena medida las condiciones de vida de los ciudadanos. Los derechos fundamentales tienden a reequilibrar una relación que es, por naturaleza, asimétrica. Es lógico, por tanto, que la capacidad de penetración de estos derechos en la esfera privada tienda a ser mayor cuando se detecte la presencia "analógica" de los factores que se acaban de señalar. Es decir, cuando en la relación entre particulares una de las partes ostenta una posición de clara supremacía fáctica frente a la otra (es el caso, paradigmático, de la posición que ocupa el empresario frente al trabajador) o cuando la propia relación jurídico-privada constituya en sí misma un "bien escaso" (en función de las dificultades objetivas que encuentre el particular para satisfacer los objetivos que persigue a través de una relación alternativa) (los paréntesis son del autor)» (BILBAO UBILLOS 1997: 368). Similar opinión tiene NARANJO sobre el tema: «Por los defensores de la teoría de la eficacia inmediata de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares ha sido puesto igualmente de manifiesto que ya no cabe la apreciación de los poderes públicos como única instancia capaz de lesionar estos derechos. Esta idea se ve superada ampliamente por una nueva realidad social, en la que la aparición de la sociedad industrial, y la estructura económica que ella conlleva implica el surgimiento de nuevos centros de poder, susceptibles de ocasionar una lesión de los derechos fundamentales de las personas, lo que hace necesario una adaptación de su función a las nuevas circunstancias de la vida social y económica» (NARANJO 2000: 192-193).

¹⁹«En estos supuestos, puede decirse que el reconocimiento constitucional del derecho se identifica con el reconocimiento de su eficacia frente a terceros. Esa eficacia formaría parte del contenido esencial del derecho fundamental, indisponible para el legislador. La idea de que el derecho de libertad sindical, por ejemplo, es un derecho fundamental cuando se ejerce frente al Estado y un derecho de rango infraconstitucional cuando el sujeto obligado es el empleador no me parece de recibo. ¿Quiere esto decir que en este país la libertad sindical no estuvo garantizada frente a las injerencias del empresario antes de aprobarse en agosto de 1985, la LOLS? Nadie puede sostener seriamente esa tesis» (BILBAO UBILLOS 1997: 357-358).

Bibliografía

ALONSO OLEA, Manuel
1990 *Las Fuentes del Derecho, en especial del Derecho*

del Trabajo según la Constitución
Madrid, Editorial Civitas, 2ª. Edición.

BAYLOS GRAU, Antonio

1991 *Derecho del Trabajo: modelo para armar*
Madrid, Editorial Trotta

BILBAO UBILLOS, Juan María

1997 *La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares. Análisis de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*
Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales

DE LA CUEVA, Mario

1977 *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*
México, Editorial Porrúa, 4ª. edición.

DE LA VILLA, Luis Enrique, GARCÍA BECEDAS, Gabriel y GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, Ignacio

1991 *Instituciones del Derecho del Trabajo*
Madrid, Editorial CEURA, 2da. Edición revisada.

KAHN-FREUND, Otto

1987 *Trabajo y Derecho* (1983)
Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, trad. Jesús M. Galiana Moreno

MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín y GARCÍA MURCIA, Joaquín

2000 *Derecho del Trabajo*
Madrid, Ed. Tecnos, 9ª. Ed.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal

1991 *Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los derechos fundamentales (El paradigma de la "Drittwirkung" laboral a propósito de la reciente jurisprudencia constitucional)* En: Revista de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Julio-Septiembre, N° 3.

MONEREO PÉREZ, José Luis

1996 *Derechos Sociales de la Ciudadanía y Ordenamiento Laboral*
Madrid, Consejo Económico y Social.

NARANJO DE LA CRUZ, Rafael.

2000 *Los Límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe*
Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos

1984 *Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica*
En: Revista de Política Social, N°143, Julio-Septiembre 1994. Madrid, Centro de Estudios Constitucionales.

1991 *Los Derechos Laborales en la Constitución española*

Madrid, Centro de Estudios Constitucionales.

PEDRAJAS MORENO, Abdón

1992 *Despido y derechos fundamentales. Estudio especial de la presunción de inocencia*
Madrid, Editorial Trotta

SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio, DEL VALLE VILLAR, José Manuel y GIL Y GIL, José Luis

1998 *Prontuario de Derecho del Trabajo*
Madrid, Editorial Civitas, 4ª. Edición.

SUPIOT, Alain

1996 *Crítica del Derecho del Trabajo* (1994)
Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, trad. José Luis Gil y Gil

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando

1990 *Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador*
En: Revista Relaciones Laborales. Madrid, La Ley- Actualidad, Tomo I.

Sobre el autor

MIGUEL F. CANESSA MONTEJO

Abogado y Sociólogo de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Doctor en Derecho de la Universidad Carlos III de Madrid: Profesor de las Maestrías de Derechos Humanos y de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Consultor internacional: miguelcanessa@hotmail.com