

**Recensión al libro de M. Emilia Casas Baamonde.  
"Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y derechos de comunicación".  
Akal Universitaria. Madrid, 1984, 173 págs.**

por

**Santiago González Ortega**

El libro de M.E. Casas es un estudio extenso y minucioso del artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, del precepto que recoge los derechos de los delegados de personal o del comité de empresa a disponer, dentro de la empresa o centro de trabajo, de un local y de uno o varios tablones de anuncios. Derechos estos que, de una manera instrumental, quedan encuadrados, como así lo subraya la autora, en los más genéricos de reunión y libre expresión de los representantes unitarios.

en el artículo 81 aparece con claridad el interés del legislador a la promoción de la actividad representativa dentro del ámbito empresarial, ya presente en otros artículos del Estatuto. Lo que se pretende es hacer posible un ejercicio real, operativo y eficaz de las tareas representativas personificadas en los órganos de representación unitaria. No sería lógico que la norma se ocupara de articular los mecanismos de representación, de atribuirles determinados derechos y competencias, si luego no pusiera a disposición de los mismos los instrumentos adecuados para desarrollar tales funciones. El derecho a un local donde reunirse y comunicarse con los trabajadores y a uno o varios tablones de anuncios donde insertar comunicados, noticias, opiniones o convocatorias constituye uno de esos derechos instrumentales.

He dicho antes que esta idea promocional está presente en otros artículos del Estatuto de los Trabajadores, concretamente en el artículo 68, relativo a las "garantías" de los órganos de representación. Como se sabe, en este artículo se contienen tanto lo que pueden considerarse como garantías en sentido estricto, esto es, reglas de protección y defensa del trabajador representante frente a las consecuencias negativas que pueden derivarse para él del desempeño de sus tareas representativas —garantía

procesal: expediente contradictorio con audiencia al interesado y a los propios órganos de representación en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves; garantía sustancial: prohibición de despido o sanción al representante del personal basados en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación—, como también garantías o prerrogativas (facilidades en la terminología comparada) que tienden a hacer permanente, eficaz y operativa la tarea misma de representación —prioridad de permanencia en los casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, libre expresión de opiniones y de publicación y distribución de información impresa, crédito de horas—. Pues bien, los derechos reconocidos en el artículo 81 podrían haber tenido un encaje más adecuado en este artículo y no en el Capítulo II, referido al derecho de reunión. De aquí que haya que compartir con M.E. Casas el calificativo de defectuosa que da a la colocación sistemática del artículo en examen.

Puestos a buscar causas en virtud de las cuales esta determinada colocación se produce, apunta la autora dos de, a mi juicio, muy diferente peso. La primera, un mucho artificial, es la similitud entre la asamblea y la práctica de reuniones por los representantes, lo que normalmente sucederá en el local mencionado por el artículo 81. Ni el artículo 81 es el único que regula las reuniones de los representantes unitarios, ni el local servirá sólo para esta concreta actividad, ni existe similitud entre la reunión del colectivo de trabajadores o asamblea y las que el comité de empresa o los delegados de personal puedan realizar en el local puesto a disposición por el empresario tanto por lo que hace al contenido, participantes, dinámica de las mismas o requisitos de convocatoria. El segundo motivo, por el contrario, sí es más relevante y nos va a permitir traer a primer plano un dato tan importante como el juego de intereses que el artículo 81 establece.

En efecto, tanto la realización de asambleas en los términos de los artículos 77 a 80 del Estatuto como la disposición y uso de local y tabloneros de anuncios, tienen una clara repercusión en la esfera patrimonial del empresario. O, como señala la autora, “interfieren la esfera jurídica dominada por el empleador, por el poder del empresario, propietario o titular y director de la organización productiva”. La satisfacción del derecho a disponer de medios instrumentales que garanticen y faciliten la presencia y la actuación eficaz de los representantes en la empresa supone el surgimiento de una serie de obligaciones empresariales, de contenido netamente patrimonial, en la medida en que consisten en una entrega o puesta a disposición por éste de tales medios instrumentales y en el respeto del uso que los representantes hagan de tales medios. La ley no ha dudado en imponer al empresario estas obligaciones de entrega y respeto, considerando prioritaria la promoción y el sostén de la actividad representativa.

Identificados los intereses en juego y expresada su jerarquización, los problemas fundamentales que plantea el artículo 81 se refieren a su concreto régimen jurídico, a lo que M.E. Casas destina la parte más extensa del libro, concretamente, la integridad del Capítulo IV. Antes de entrar en ello conviene, sin embargo, recordar una importante matización respecto del contenido del derecho que la autora se encarga de indicar reiteradamente. La situación de crédito de los representantes frente al empresario tiene un contenido doble: de un lado, a la obtención de la disponibilidad del local y del tablón o tabloneros de anuncios que comporta la obligación empresarial de entrega de tales medios con lo que ello supone de traslado de la posesión y de las facultades de tenencia y disfrute de la cosa entregada que sale así del ámbito de disposición del empresario; de otro lado, una vez constituida la relación jurídica obligatoria, el otro contenido de la situación de crédito de los representantes de los trabajadores se refiere al derecho a disponer de la misma en función de las tareas representativas y la correlativa obligación empresarial de respeto y no obstaculización del mencionado uso. Uno y otro contenido pueden encontrar, a mi juicio, una aplicación distinta de los requisitos establecidos en el artículo 81, como más adelante se verá, sobre todo del papel limitador, excluyente de la satisfacción del derecho que puede jugar el inciso condicional “siempre que sus características (de la empresa) lo permitan”.

Es evidente que esta cláusula de exclusión opera en el momento de nacimiento de la obligación empresarial, de la constitución de la relación jurídica obligatoria. Sólo estará obligado el empresario a poner a disposición de los representantes el local o los tabloneros cuando ello sea posible en virtud de las características concretas de la empresa. La interpretación de las causas de exclusión debe ser restrictiva tanto en virtud de principios consolidados en materia de restricción de derechos como por el hecho de que una lectura lógica del precepto debe hacer entender que el empresario sólo podrá exonerarse de la citada obligación cuando le sea materialmente imposible satisfacerla, básicamente, debido a obstáculos de naturaleza puramente física o espacial, no económica. Lo que lleva a negar toda imposibilidad respecto de los tabloneros de anuncios y a admitir que el cumplimiento de la obligación empresarial puede producirse, siempre de forma subsidiaria, proporcionando a los representantes de los trabajadores un local anexo a la empresa o en la inmediata cercanía de ésta. En conclusión, aun, entendiendo la opinión de la autora en el sentido de que, tal y como está regulado, el derecho al local y al tablón de anuncios puede ser frenado en su nacimiento en virtud del tenor literal del artículo 81, estimo que una interpretación restrictiva que tenga presente el interés tutelado por la norma puede evitar o anular en la mayor parte de los casos la comentada causa impeditiva.

Todavía en la fase de nacimiento del derecho, señala el artículo 81 que el local (y debe entenderse, lógicamente, también los tabloneros de

anuncios) debe ser adecuado al fin para el que la ley impone la obligación empresarial, esto es, para el desarrollo eficaz de todas las tareas que la ley encomienda a los representantes del personal (reuniones, confección y distribución de comunicados e informes, archivo de documentación, comunicaciones con el exterior de la empresa y con el empresario, etc.) así como para hacer posible la comunicación con los trabajadores (entrevistas, consultas, reuniones, debates, etc.); el tablón de anuncios, por su parte, debe ser útil a la función que le es natural, esto es, la de difundir y hacer pública todo tipo de información. La idoneidad del local se traduce, pues, como indica M.E. Casas en que debe tener una capacidad o dimensión bastante, un equipamiento elemental e indispensable, condiciones mínimas de higiene y salubridad, accesibilidad fácil y ordinaria; respecto de los tabloneros de anuncios, un tamaño y número suficientes, forma apropiada, accesibilidad y visibilidad fácil.

De nuevo aquí cabe plantearse en qué medida las características de la empresa pueden influir en las condiciones concretas del local y de los tabloneros de anuncios, en su idoneidad o adecuación. A mi juicio, lo que las características de la empresa no legitiman es la puesta a disposición de un local inadecuado o de unos tabloneros de anuncios no idóneos para la función que les es propia; ello significaría, simplemente, no cumplir la obligación legal o cumplirla defectuosamente lo que viene, en este terreno, a ser lo mismo. Surgida la obligación de proporcionar el local o el tablón de anuncios, éstos deben ser adecuados aunque queda, desde luego, una gradación de esa idoneidad desde la mínima imprescindible a la máxima o funcionalidad absoluta de tales elementos. Dicho sintéticamente, la que he denominado cláusula de exclusión opera, en mi opinión, sólo respecto del nacimiento de la obligación y no del cumplimiento adecuado de la misma, alcanzado sólo a modalizarla de manera accesoria a una idoneidad sustancial que debe siempre existir.

En relación al ejercicio del derecho recogido en el artículo 81, nada dice el artículo en examen; para nada trata de condiciones temporales o geográficas, ni del modo de ejercicio del derecho y sus posibles límites. Todo ello es necesario concretarlo realizando una interpretación integradora del precepto que tenga en cuenta los intereses protegidos por la norma y el grado de implicación del empresario en la satisfacción de los mismos que el propio Estatuto diseña. En esta una operación que realiza con precisión y justo criterio M.E. Casas utilizando como principio el de la adecuación del ejercicio del derecho "al desarrollo de las actividades representativas y de comunicación con los trabajadores". Concluye así que se trata de una disponibilidad permanente y ajena a toda solución de continuidad; que el horario no debe estar necesariamente ajustado al tiempo de producción salvo situaciones de excesiva onerosidad para el empresario (lo que no tiene por qué suceder, por ejemplo, durante una huelga); que el ejercicio del derecho debe producirse en las unidades pro-

ductivas y en lugares accesibles para los trabajadores; que tanto el uso del local como la fijación de anuncios no tienen otra limitación que su conexión con la actividad representativa cuyos enjuiciadores no son otros, en principio, que los propios representantes; que el uso debe ser exclusivo, no compartido, gratuito y libre. Tampoco aquí, obviamente, las características de la empresa pueden condicionar, atenuando los rasgos mencionados, el ejercicio del derecho.

La última parte del libro está destinada al análisis de los límites (la actividad representativa funciona siempre como límite genérico al ejercicio del derecho) concretos de carácter subjetivo (los titulares del derecho son los órganos de representación unitaria en la empresa o centro de trabajo), objetivo (el derecho es funcional a la tarea de representación) y de ejercicio (la buena fe que convierte en ilegítimos comportamientos abusivos o que persiguen sólo el perjuicio del empresario). También se detiene, en fin, la autora tanto en los medios de tutela de los representantes frente a las acciones empresariales de incumplimiento o de obstrucción del disfrute de los bienes materiales cedidos, como en los medios puestos al alcance del empresario para reaccionar frente a un uso indebido de los mismos.

Algunas cuestiones, por último, se plantean a lo largo del libro que es conveniente mencionar siquiera. En primer lugar, el papel que la negociación colectiva puede desempeñar en esta materia tanto a la hora de concretar el nacimiento de la obligación empresarial como en el momento de modalizar el ejercicio de los derechos ya surgidos a la utilización del local o el tablón de anuncios. Tratándose de un artículo tan inconcreto en su tenor literal, parece claro que la negociación colectiva debe jugar un papel importante. Ahora bien, lo que inmediatamente se plantea es si la negociación colectiva puede regular restrictivamente el derecho al local o al tablón de anuncios, aceptando determinadas características empresariales que excluirían la obligación de puesta a disposición de tales bienes o introduciendo determinados condicionamientos al uso de los mismos (horarios determinados, no exclusividad, advertencias o comunicaciones previas al empresario, posibilidad de censura de los comunicados, facultad de retirada de los mismos, etc.). Desde una interpretación que atribuye a la negociación colectiva la facultad de derogar en peor lo establecido en la norma (y así deben calificarse condicionamientos como los citados en virtud de la interpretación que antecede y por el mismo hecho que se trata de requisitos condicionantes, limitativos de la libertad de utilización de locales o tabloneros de anuncios), prácticas como las mencionadas, e incluso más rígidamente restrictivas (¿hasta llegar, quizás, a la anulación misma del derecho?) serían lícitas. Sin embargo, en mi opinión, las inconcreciones del artículo 81 no toleran una práctica contractual colectiva de limitación del derecho. Cabe, desde luego, la especificación del inciso "cuando sus características lo permitan", pero en el

sentido de adecuar las circunstancias de la empresa a las exigencias normativas y no viceversa. Por lo que se refiere a la modalización del ejercicio del derecho, también es pensable que la negociación colectiva se detenga a regular estas metarías eliminando posibles futuras situaciones de conflicto que puedan plantearse, pero esta modalización no puede suponer introducir requisitos intolerables que pongan en peligro la propia eficacia de la representación, su rasgo de libre, que constituye el fundamento normativo de la institución.

Una segunda cuestión se refiere a la posibilidad de reacción empresarial a través del despido o la sanción disciplinaria frente a conductas de los representantes en la utilización del local o del tablón de anuncios. Sostiene M.E. Casas que la facultad disciplinaria empresarial no tiene cabida frente a la actividad de representación, entendiendo, con el fundamento normativo del artículo 68,c) del Estatuto, que tal actividad representativa escapa del ámbito del contrato de trabajo que es el adecuado a la facultad sancionadora del empresario. Así éste podrá reaccionar frente a comportamientos jurídicamente incorrectos de los representantes de los trabajadores con las pertinentes acciones civiles o penales, siendo nulas las sanciones (incluido el despido) en base a una conducta representativa hipotéticamente desviada. Es importante subrayar esta opinión porque, junto a otras, intentan establecer una frontera entre lo que es el ámbito del contrato de trabajo en el que, para aceptar una determinada reacción de condena por parte del empresario, deben haberse producido infracciones de carácter estrictamente laboral y conectadas a las obligaciones que integran el contenido del contrato, y lo que es el ámbito de otro tipo de comportamientos de carácter colectivo o representativo frente a los cuales la reacción empresarial debe moverse en un espacio diverso, propiamente civil o penal.

En conclusión, pues, un libro útil que aporta criterios interesantes de solución a los conflictos aplicativos que puedan derivarse del artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores. Y que posiblemente alcance una utilidad adicional cuando entre en vigor la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en cuyo artículo 8.2 del Proyecto aprobado por las Cortes se reconocen derechos similares a "las Secciones Sindicales de Empresa de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal". En dicho artículo, más concreto y directo que el 81 del Estatuto, se dice, también más tajantemente, que tales sujetos colectivos tendrán derecho a "un tablón de anuncios que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo a los trabajadores" y que tendrán derecho "a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores".

Lo transcrito ostenta, en relación al artículo 81 del Estatuto, las siguientes diferencias: a) elimina incertidumbres en lo que se refiere al nacimiento de la obligación (siempre, en el caso del tablón, también siempre en empresas de más de 250 trabajadores, respecto del local); b) es más concreto en lo relativo a las características del tablón de anuncios; c) deja un amplio espacio a la negociación colectiva que, aunque utiliza la ambigua expresión de "sin perjuicio de lo que se establezca en convenio colectivo" parece indicar (aunque ello será indudablemente fuente de conflictos), que la regulación legal será mínima pudiendo ser mejorada por la contratación colectiva. Las similitudes se centran en la utilización del criterio de adecuación de tales bienes al fin que se les atribuye y en la remisión a la negociación colectiva modalizadora del ejercicio del derecho.

Cabría, por último, preguntarse si la, en principio, más protectora y completa regulación del tema en relación a las Secciones Sindicales de Empresa atraerá a su ámbito la más difusa regulación referente a los derechos de los representantes unitarios (lo que sería lógico si se quiere continuar sustentando el esquema del doble canal de representación), o si estamos en presencia de una manifestación de una política de fomento y potenciación de la representación estrictamente sindical a despecho de la unitaria. La aplicación que la Ley Orgánica encuentre, en este y otros puntos, lo pondrá de manifiesto.