

La transformación democrática del ordenamiento jurídico laboral y la relación individual de trabajo*

por

Miguel Rodríguez-Piñero

SUMARIO: I. El modelo autoritario de contrato de trabajo. II. La reconstrucción de la teoría de trabajo en un ordenamiento democrático. III. Reflexiones finales.

I. El modelo autoritario de contrato de trabajo

Cuando se habla de la democratización del Derecho del Trabajo, de la «transformación democrática del ordenamiento jurídico laboral» se pone, lógicamente, el acento sobre todo en la disciplina del derecho colectivo, en el restablecimiento de libertades de sindicación, huelga y negociación colectiva, negadas, por definición, en los sistemas autoritarios. Sin embargo, también en el plano de la relación individual del trabajo el cambio de un sistema político y la introducción de un régimen democrático trae consigo modificaciones muy significativas.

A primera vista, los sistemas autoritarios han recibido, sin significativos cambios, la disciplina jurídica «liberal» del contrato de trabajo. Es una constante que se da en la mayor parte de los casos, de forma que, en principio, podría hablarse de una relativa neutralidad del sistema político a la estructura y contenido del contrato de trabajo. Sin embargo, por encima de una mayor o menor continuidad del sistema normativo se observan cambios muy significativos que impregnan de forma decisiva la estructura y significado del contrato de trabajo.

1. La crisis del contrato de trabajo y la influencia de las teorías «relacionistas»

El primer cambio perceptible afecta a la figura misma del contrato de trabajo, a su papel central en la constitución de la relación de trabajo.

* Ponencia presentada en el Seminario sobre «La transformación democrática del ordenamiento jurídico-laboral», celebrado en Lisboa en marzo de 1984.

Como es sabido, las llamadas tesis relacionistas que ponen el acento, como factor genético de la relación de trabajo, en la incorporación efectiva del trabajador en la empresa y no en el acuerdo de voluntades, tiene su origen en la doctrina alemana, y precisamente en un marco tan democrático como el de Weimar; sin embargo, estas tesis van a ser utilizadas luego por el nacionalsocialismo como base de una reformulación de la relación de trabajo en clave contractual y autoritaria. Sin insistir a fondo en esta problemática, lo cierto es que los ordenamientos jurídicos laborales no democráticos han tendido a dejar de lado y quitar significado al contrato de trabajo, y no sólo en su aspecto regulador, como luego se verá, sino también en su propio aspecto constitutivo. En efecto, una visión del trabajador más que como sujeto como objeto de protección pasivo, no sólo como colectivo sino también como individuo, se facilitaba más si se ponía el acento no tanto en un compromiso mutuamente asumido y mutuamente vinculante, como en una situación efectiva del prestador de trabajo, del «productor», término al uso que refleja en buena parte esa concepción.

2. Escaso papel regulador del contrato de trabajo

En línea con lo anteriormente dicho, se acentúa la crisis del papel regulador del contrato de trabajo. En el orden de las fuentes reguladoras de la relación laboral no se suprime la autonomía de la voluntad, pero ésta es mirada con desconfianza y se somete a restricciones que hacen de esa autonomía una fuente absolutamente marginal. Este fenómeno se produce, en buena parte, por una sistemática preocupación de no conceder un espacio amplio que podría ser llenado de facto por la autonomía colectiva, y tiene una explicación adicional en la materia del control de los salarios. El resultado final será una auténtica marginación del papel regulador de la autonomía privada, que se refleja incluso en una visión unilateral de las llamadas «mejoras voluntarias» sobre los mínimos oficiales, que aparecen como concesiones más o menos graciosas del empresario, aunque su concesión sistemática llegue a constituir una «condición más beneficiosa» que genera un derecho adquirido para el trabajador. Es muy significativo que en toda esta construcción jurídica la idea de pacto, acuerdo bilateral, compromiso contractual explícito o implícito no opere, sino más bien el enfoque gire en torno al efecto vinculante de la promesa, de un comportamiento concluyente, de un uso, etc.

3. Visión unitaria de la relación de trabajo

Ya hace muchos años subrayaba Kahn-Freund que una de las consecuencias de los sistemas corporativos es el principio de disciplina y la tendencia a la funcionarización de los trabajadores, de forma que la rela-

ción de trabajo se acerca a y toma como modelo, la relación funcional. Igualmente, Romagnoli ha subrayado este fenómeno desde otra perspectiva: el lucro y el beneficio quedan en la sombra, y el poder hegemónico empresarial se legitima en el servicio al interés general de la comunidad, de la que el empleador sería el exponente. La moderna sociología industrial habla de un modelo unitario que toma como marco de referencia o lógica organizacional la autoridad legitimada, indiscutida e indiscutible en la empresa, y una estructura de lealtad de todos sus miembros, unidos en comunes objetivos y valores que vinculan a todos, incluso en la aceptación de las prerrogativas de la dirección. Una ideología basada en el «trabajo y bien común», y una consideración de la empresa como sistema unitario y separado llevan a afirmar que existe una fuente legítima de autoridad y un solo centro de lealtad en la empresa, de ahí que la conducta «racional» del trabajador, la que corresponde a su propio interés, es la de un comportamiento leal y obediente. Todo ello presupone, en el plano de las relaciones colectivas, la negación del conflicto y del propio hecho sindical, pero en el plano de la relación individual se traduce, a su vez, en una configuración de esa relación, en la que el lógico contraste de intereses de una relación sinalagmática se oculta y se tiende a entender como societaria o, al menos, como «comunitaria», si no la propia relación al menos la empresa que le sirve como marco.

El modelo unitario acentúa, en consecuencia, la sujeción del trabajador, ya que se acude al modelo de otras estructuras sociales unitarias (la familia, en la que la autoridad paterna se ejerce mirando el interés de los hijos; el equipo deportivo que impone un riguroso entrenamiento y disciplina para lograr el objetivo común de la victoria, etc.), entendiendo que la existencia de un objetivo como productivo justifica las facultades «legales» reconocidas al empleador.

4. Juridización de los poderes empresariales

Si se parte de una visión unitaria de la relación de trabajo, en la que no existen contrastes entre trabajador y empleador, los poderes empresariales no se justifican ahora en el propio contrato de trabajo y en la especificación de la prestación de trabajo, sino que se entienden como facultades «legales» en orden a garantizar el cumplimiento de los fines empresariales. El refuerzo de la situación de sujeción del trabajador es muy claro y ello se refleja también en el reforzamiento de las facultades disciplinarias del empleador. Frente a las conductas «desviadas», el poder, para ser respetado, necesita adoptar medidas coercitivas, impidiendo conductas irracionales que puedan subvertir el propio sistema. Estas medidas son, a su vez, medidas legales puesto que la conducta laboral debe imponerse mediante las sanciones jurídicas directas, aunque emanadas del empresario. El papel del Derecho y, en concreto, de la normativa estatal se refuerza grande-

mente, y con ello los poderes empresariales se funcionalizan y juridizan considerablemente, de forma que las decisiones empresariales son, en buena parte, el resultado de un previo análisis y valoración jurídica. Con ello, a la vez que existe una fuerte sujeción del trabajador, por parte empresarial existen importantes límites en su libertad de actuación, puesto que los poderes empresariales, aunque unilaterales y autocráticos en su ejercicio, están muy estrictamente condicionados por la sujeción no sólo formal a requisitos e incluso controles legales. La sustitución del control personal por reglas impersonales, reacción típicamente burocrática, se traduce en una muy minuciosa regulación legal de la situación del trabajador siguiendo, en buena parte, el modelo del empleo público. En consecuencia, se acentúa la idea de subordinación jerárquica incluso en la fundamentación del propio poder de dirección que se conecta no a una sujeción voluntaria del trabajador, sino a las funciones de mando en la organización productiva; a su vez, la sujeción disciplinaria se amplía notablemente al extenderse de forma considerable el cuadro de posibles infracciones, pero se acentúan a la vez las garantías formales y materiales que condicionan la decisión empresarial. El resultado de todo ello es que, junto al reforzamiento de las prerrogativas de la dirección y de la idea de la obediencia del trabajador, esas prerrogativas no parecen responder ya al poder de decisión de un empresario privado, sino más bien a un poder de aplicación de reglas jurídicas que juridizan notablemente la relación laboral y, en consecuencia, amplían considerablemente las posibilidades de control externo de la actuación empresarial, tanto por parte de la autoridad administrativa como por parte de la jurisdicción del trabajo.

5. La despatrimonialización del contrato de trabajo

El reforzamiento de la sujeción del trabajador se tiende a compensar, a su vez, con el reforzamiento de lo que, gráfica pero incorrectamente, algún sector doctrinal calificara como los deberes «éticos» en la relación de trabajo, acentuándose con ello los vínculos personales entre trabajador y empresario por encima de los puramente patrimoniales de intercambio de trabajo y salario. La idea de mutua fidelidad se resalta ahora. La ideología unitaria o la visión comunitaria de la empresa llevan a considerar que el contrato de trabajo no sea una mera relación patrimonial, sino que crea también relaciones interpersonales, una «comunidad de vida» entre trabajador y empresario.

Se parte de la idea de la existencia de una estrecha vinculación personal entre trabajador y empleador de la que deriva, y no como mero criterio del cumplimiento correcto de las obligaciones respectivas, la existencia de un deber de fidelidad y un deber de protección del empleador. Como ha señalado Daübler, la configuración de este último deber no supone demasiadas novedades en cuanto que en el fondo no se introducen nuevas obligaciones,

sino que se tiñen de paternalismo deberes, en general de carácter legal, preexistentes en materia de seguridad social, seguridad e higiene, etc. Sin embargo, la mutación de la buena fe contractual en un deber de fidelidad juega «un papel de generador y multiplicador de los deberes y obligaciones que caracterizan la posición jurídica del trabajador por cuenta ajena» (Martín Valverde). La ampliación de deberes de realización de trabajos extraordinarios, de comportamientos delatorios respecto a otros trabajadores, incluso de deberes que afectan a la vida privada, se justifica precisamente en función de la existencia de un deber de fidelidad, interpretado ya no ni meramente como deber de honradez, de diligencia o exactitud en el cumplimiento, sino como una sujeción específica de carácter fiduciario que impone, por así decirlo, la «adhesión personal» del trabajador y por ello mismo lleva a entender la «mutua confianza» un presupuesto de la propia relación de trabajo y de su posible continuidad. Las consecuencias prácticas de esta concepción son obvias, se amplía el catálogo de deberes que asume el propio trabajador, así como, en consecuencia, el de conductas que pueden dar lugar a medidas disciplinarias e, incluso, la idea de la confianza puede servir como justificación de la no reintegración forzosa del trabajador despedido sin justificación.

La visión paternalista subyacente en esta construcción se transformará, con el tiempo, por impulso de nuevas ideologías empresariales informadas por la llamada escuela de «relaciones humanas». Resulta curioso subrayar cómo el movimiento de relaciones humanas fue utilizado como reforzamiento de una visión unitaria y fiduciaria del contrato de trabajo. El punto de partida de dicho movimiento es que la organización tiene un fin común que aglutina los esfuerzos, pero este fin en sí mismo no es un fin para ningún individuo. A la vez, se sostiene que una organización empresarial no debe ser sólo eficaz desde el punto de vista técnico y económico, sino al mismo tiempo satisfactoria para los individuos y grupos que la forman. Las relaciones humanas pretenden que la empresa sea «un núcleo de armonía y no una fuente de conflictos en la vida social» (Siguán). Con ello se trata de involucrar al trabajador en la vida de la empresa, cuidando de estimular su buena voluntad y cooperación a través del cuidado de los aspectos humanos. Se fomenta una identificación del trabajador con los valores y objetivos de la dirección, la vinculación del trabajador, la aceptación de éste. «El ideal de la dirección sería tomar decisiones unilateralmente y hacer que fueran aceptadas por los obreros convenientemente entrenados por el código comercial de la dirección» (Barkin). Esta nueva ideología empresarial que trataba de implantar un estilo de mando más benevolente, cordial y humanitario, para asegurar un mejor clima de satisfacción y con ello mejorar la productividad, no supone ningún cambio en la estructuración del poder ni en la toma de decisiones y por ello se adapta perfectamente, pese a su apariencia humanista, al propósito autoritario de aislamiento del individuo y de reforzamiento de los poderes directivos. La «humanización» del contrato de trabajo deja subsistente, en consecuencia, las bases de la teoría

unitaria y lo que cambia más bien es el lenguaje y la propia justificación del enfoque, ahora más tecnocrática y racional. En el plano jurídico el movimiento de relaciones humanas reforzará los argumentos favorables a la aceptación de una visión no meramente patrimonial del contrato y su traducción práctica de ampliación de la esfera de sujeción del trabajador.

6. Reforzamiento de la estabilidad e inamovilidad del trabajador

Un elemento común de las experiencias autoritarias es el reforzamiento del método de lo que hoy se llama el «garantismo legal», que tiende a sustituir la tradicional tutela colectiva por la tutela individual mediante reconocimiento de derechos subjetivos, abiertos, a su vez, a la garantía judicial. La consolidación de estos derechos subjetivos cristaliza muchos corporativismos de grupos que sustituyen ahora los vínculos de solidaridad. La lógica corporativa de dominio de profesiones, de reconciliación entre jerarquía y armonía de intereses por la adquisición de la competencia a lo largo del tiempo, etc., que impregna tan profundamente la función pública, influye ahora también en una dimensión más reducida, en la organización y división del trabajo y en el régimen jurídico de las clasificaciones profesionales. Al menos en el caso español, la normativa de clasificaciones profesionales, movilidad funcional y ascensos contenida en buena parte de las reglamentaciones de trabajo, sigue muy de cerca las pautas de la Administración pública, institucionalizando la «carrerización» del trabajador, las separaciones entre campos profesionales, etc. Es cierto que estas tendencias existen también en los sistemas democráticos pero muy posiblemente sin cristalizar formalmente de forma tan rigurosa y, sobre todo, sin ser producto derivado directamente de normas legales, consolidando derechos subjetivos que condicionan, según ya se ha dicho, el ejercicio de los poderes empresariales. El resultado de todo ello en el plano de la organización es una considerable rigidez, una falta de flexibilidad y unas disfunciones que se traducen, además, en una general falta de productividad y eficacia. La disminución de la producción, la pasividad, el absentismo, el legalismo, la deformación de la información, la genérica restricción del «out put» aparece así, recuerda Bendix, como directa consecuencia de la aplicación de las ideologías basadas en el interés nacional y en la sociedad sin clases que producen un modelo de «buen trabajador» obediente, sumiso, pero indolente, escasamente productivo y defensor de un inmovilismo institucionalizado.

A nivel de estabilidad en el empleo la utilización del modelo funcional produce la acentuación del principio de estabilidad en el empleo a través, por un lado, de la restricción de la contratación temporal y, por otro lado, mediante una transformación muy profunda del tratamiento jurídico del despido. La diversificación, hoy más generalizada, entre el tratamiento de los despidos colectivos y los despidos individuales es una lógica consecuencia de las concepciones jurídicas sobre el contrato de trabajo. En

efecto, en el caso del despido por incumplimiento del trabajador se observa una clara tendencia hacia la «disciplinización» del despido. Frente a la concepción del despido como un acto de resolución, receso o denuncia del contrato, facultad contractual concedida por igual a ambas partes del contrato de trabajo, se trata ahora de diferenciar en profundidad la figura del despido y de la dimisión, acentuándose en el primero el aspecto de «poder» derivado de la propia situación de poder de dirección empresarial. Es decir, se entiende el despido como prerrogativa, como ejercicio de un poder, prerrogativa que además cumple la función de asegurar el buen orden en la empresa. El paso adicional consiste en considerar ese despido por incumplimiento del trabajador como una medida disciplinaria, analizada, en consecuencia, desde la lógica disciplinaria. Desde el punto de vista formal, ello puede suponer, como durante muchos años ocurrió en el sistema español, la sujeción de la decisión al respeto de un procedimiento disciplinario previo, muy similar al existente en la función pública.

Desde el punto de vista material, el despido aparece como una sanción, y precisamente como la sanción más grave de las posibles. La regla de la proporcionalidad va a dar lugar a una formulación de grados de faltas y grados de sanciones que hacen justificable el despido sólo en casos de faltas especialmente graves. De hecho, ello supone una relativa restricción al ejercicio del poder de despido que, sin embargo, se compensa de algún modo por las consecuencias ya apuntadas de la consideración fiduciaria del contrato: ampliación de deberes de conducta, justificación de la no readmisión forzosa. En todo caso, el poder de despido se encuentra restringido, sobre todo frente al trabajador sumiso, no indisciplinado y no deshonesto. Sin embargo, las posibilidades de despido en razón de la falta de eficiencia productiva son en la práctica bastante limitadas.

En el plano del despido colectivo, al menos en el caso español, cabe observar una decisiva intervención de la Administración laboral para hacer, en lo posible, inevitables esos despidos. La legislación franquista acentuó el intervencionismo público en estos despidos, pudiéndose hablar en la práctica de una prohibición de despido bajo una reserva de autorización. En consecuencia, el empleador no puede liberarse a su voluntad del personal que estime le sobra, sino sólo aquél que la autoridad administrativa, a su propuesta, le autorice. Este principio de conservación de plantillas supone desde luego una importante intervención de la Administración en las decisiones empresariales que se ven condicionadas ahora por una decisión administrativa. De hecho, significa, además, un reforzamiento de los elementos de rigidez e inflexibilidad en la propia organización del trabajo.

Se ha podido decir que la contrapartida que nuestros empresarios han tenido que pagar por esa sujeción del trabajador, la negativa del hecho colectivo, la propia política de bajos salarios, ha sido el aseguramiento de la permanencia y la estabilidad de los trabajadores, la configuración como modelo de referencia el contrato indefinido-estable, incluso de hecho por toda la vida profesional del trabajador.

7. La falta de democracia en el interior de la empresa

Los sistemas que estamos analizando se han caracterizado por la falta del reconocimiento de los derechos democráticos en el plano global social, pero esta falta de democracia y de valores democráticos informan a su vez, también, las organizaciones productivas y la vida de la empresa. La empresa es una célula autoritaria de una sociedad también autoritaria. Este carácter autoritario de la organización productiva tiene su reflejo, a su vez, en un doble orden de cosas.

En primer lugar, en lo referente a la existencia de cauces democráticos de participación de los trabajadores.

En el plano de la empresa el desconocimiento de los fenómenos colectivos impide la manifestación de la voluntad del colectivo de los trabajadores exteriorizable a través de los diversos instrumentos posibles de participación, asambleas, secciones sindicales o representaciones electivas. Es cierto que en algunas experiencias se utilizan formalmente instrumentos de representación electiva, pero las condiciones de creación, elección y funcionamiento y las escasísimas funciones asignadas no permiten configurar en general estos instrumentos como medios de democratización de la vida de la empresa.

En segundo lugar, respecto al ejercicio dentro de la empresa de los derechos y libertades públicas. La consideración como ilícito civil, como incumplimiento del contrato de trabajo de cualquier tipo de ejercicio de los derechos cívicos. En materia sindical ello supone la ilicitud de la huelga y de cualquier medida de conflicto, y por ello de la participación en las mismas, el desconocimiento de los derechos de negociación colectiva y de sindicación. La represión jurídico-privada del intento de ejercicio de los negados derechos sindicales se realiza, desde un examen contractual de esas conductas, a través de decisiones empresariales. Por ello, en la jurisprudencia puede encontrarse todo un catálogo de admisión de lo que cabría llamar medidas antisindicales o de discriminación antisindical, legitimadas desde el prisma del carácter de violación contractual de tales conductas, como actos de indisciplina, de desobediencia, de deslealtad, etc. En otras materias la falta de respeto a los derechos cívicos en el plano de la empresa incluye cuestiones tales como la no tutela de la intimidad del trabajador, con la posibilidad de ingerencias patronales también en la vida privada de éste, el posible control ideológico respecto a posturas de oposición al régimen político (que en algunos sistemas se ha realizado indirectamente a través de los despidos a causa de detención del trabajador), las limitaciones al uso de medios de comunicación y expresión, etc. Lo interesante aquí no es tanto que la empresa refleje la falta de derechos cívicos existente fuera de ella, sino que en el caso de la empresa esa carencia se instrumente precisamente a través de la propia lógica contractual, definiendo las conductas sindicales o políticas democráticas como incumplimientos contractuales justificativos de despido.

8. Valorización exclusiva del momento individual

Se habla hoy de que el garantismo laboral se basa en un equilibrio entre garantismo o tutela individual y garantismo o tutela colectiva. Esta última privilegia las instituciones representativas y sus poderes, mientras que la primera se realiza mediante la atribución directa de derechos a los sujetos individuales, realizables a través de un proceso de trabajo que sólo conoce el litigio individual. Los sistemas autoritarios han desconocido, y en buena parte han reprimido, los instrumentos de tutela colectiva y han utilizado, como única forma de garantía, la tutela individual del trabajador, judicializada a través del proceso de trabajo. Esta configuración influye, a su vez, en la propia dinámica de la relación de trabajo profundamente juridizada, según se ha dicho. La preponderancia de la tutela individual se conecta también con la importancia reguladora de la normativa estatal, en una visión reglamentista del Derecho del Trabajo, que sólo usa técnicas de protección rígidas e individualizadas y que desconoce, en principio, cualquier aspecto colectivo. Al ser el trabajador singular el objeto de protección, todo el Derecho del Trabajo asume ese carácter publicista propio de las normas protectoras; ello acerca el Derecho del Trabajo y a sus estudiosos al Derecho Público, como una especie de rama del Derecho Administrativo. Este fenómeno se favorece, además, por el considerable reforzamiento de la intervención administrativa en la vida del contrato de trabajo, ya que muchas regulaciones administrativas (en materia de jornadas, salarios, etc.) reconocen a su vez una facultad de resolución, interpretación o aplicación a los casos concretos a la Administración laboral. Todo ello supone, pues, la configuración de un complejo aparato administrativo que toma como foco de atención la situación individualizada del trabajador, obviando y marginando su situación como miembro de una colectividad.

II. La reconstrucción de la teoría del contrato de trabajo en un ordenamiento democrático

Muchas de las afirmaciones que se acaban de hacer sobre la concepción del contrato de trabajo en un sistema autoritario, podrían hacerse de construcciones doctrinales y jurisprudenciales en boga en países democráticos. Como recuerda Martín Valverde, «la ideología comunitaria del contrato de trabajo suele encontrar la más favorable acogida en regímenes políticos autoritarios, pero ha sabido adaptarse y mantener vigencia interpretativa, mediante las oportunas matizaciones, en regímenes formalmente democráticos». Sin embargo, este sistemático uso de elementos tales como la fidelidad, el interés de la empresa, la confianza, el propio ocultar la idea de lucro y beneficio, se adaptan con dificultad a la realidad y a la dinámica de un genuino sistema democrático. Aún más, esa ideología se vuelve en contra de los propios intereses a los que intenta servir, y por ello se rechaza hoy,

tanto desde la perspectiva de los trabajadores como de la propia perspectiva empresarial.

El punto de partida del cambio es la aceptación de un hecho básico: «los empleadores y los trabajadores forman dos colectividades cuyos objetivos, valores, tradiciones, esperanzas y medios de acción son casi siempre opuestos» (Bolle de Bal). Se trata de aceptar un modelo pluralista de la relación laboral que analiza a esa relación sin olvidar la perspectiva colectiva y el propio conflicto social. A la aceptación de la función estabilizadora del conflicto, al rechazo de la solución autoritaria del conflicto, se une una consideración positiva de la función del sindicato y de la negociación colectiva, así como una visión algo escéptica del papel de la ley en el marco de las relaciones colectivas de trabajo. La aceptación del pluralismo facilita grandemente la tarea de la reconstrucción de la teoría jurídica del contrato de trabajo que podemos analizar de forma paralela a la descripción del modelo unitario.

1. El restablecimiento del contrato de trabajo

Es muy significativo que han existido en los últimos años importantes esfuerzos doctrinales tendentes a revalorizar el papel del contrato de trabajo. El redescubrimiento de la autonomía privada y del propio negocio jurídico como instrumento y garantía de libertades, en el caso del Derecho del Trabajo supone subrayar la voluntariedad en la prestación de trabajo, el carácter libre de ese trabajo y la paridad de las partes en ese contrato, paridad no sólo en el momento de la contratación sino en el desarrollo de la misma relación de trabajo, puesto que la existencia de un poder de dirección no la contradice. Esa valorización del contrato subraya, además, la consideración del trabajador no como un mero objeto pasivo de regulación, sino como un sujeto activo parte del negocio jurídico-laboral y con el que hay que contar en el desarrollo de esa relación. En concreto y en un campo muy diverso, la consideración del aspecto negocial impide que se sigan manteniendo opiniones tales como las que sostuvieron que el trabajador no podía dejar libremente, sin causa justificada, su trabajo.

2. El papel regulador de la autonomía privada

La circunstancia de que con mucha frecuencia los contratos de trabajo sean contratos en masa, unida al hecho de que la regulación de condiciones de trabajo venga establecida por normas externas a las partes del contrato, ya sean estatales o de origen colectivo, supone que el papel regulador del contrato de trabajo siga siendo limitado. Sin embargo, hay un cambio de matiz muy significativo, en primer lugar, porque no existe el miedo al vacío, ni la desconfianza sistemática a la actuación de la autonomía pri-

vada. Es decir, no existen, en principio, restricciones directas o indirectas a la posibilidad de que esa autonomía privada juegue un cierto papel de especificación o de creación de reglas. Es decir, existe un clima más abierto a la posibilidad de que esa autonomía privada cumpla una función reguladora. Precisamente la consideración de paridad de las partes del contrato permite ahora la utilización de interpretaciones más correctas, en base negocial de las condiciones o pactos por encima de la normativa existente. La explicación del uso de empresa desde la perspectiva de la autonomía privada, la pérdida de consideración del reglamento de empresa como norma jurídica son factores adicionales que subrayan la existencia de un margen de regulación propio de la autonomía privada.

3. *Visión pluralista de la relación de trabajo*

El pluralismo considera a la empresa no como una estructura unitaria, sino como una coalición de individuos con sus propias aspiraciones y objetivos. La idea de coalición expresa no sólo la existencia de grupos sino la falta de coincidencia en los fines perseguidos. Ello supone una nueva visión de las relaciones de poder en la empresa y de la propia función empresarial que debe contar con una complejidad de tensiones y un equilibrio de poderes que ha de ser manejado de forma que, manteniéndose las estructuras, los individuos puedan conseguir de algún modo sus aspiraciones. Debe reconocerse la existencia de otros centros de poder (en particular, el sindicato) y de lealtad que juegan dentro de la empresa. Las prerrogativas empresariales adquieren nueva dimensión y no puede hablarse de una legitimidad permanente e indiscutible, ni manipularse a los hombres sobre la base de una lealtad o un espíritu de empresa.

Es decir, el pluralismo no sólo acepta la existencia del conflicto sino que hace de la institucionalización del mismo la base de una gestión democrática de las relaciones laborales. Dos ideas básicas de pluralismo, la existencia de un consenso sobre la empresa y la de equilibrio de poder entre las partes sociales, han sido profundamente criticadas en cuanto se denuncia que pueden forzar a consagrar la organización jerárquica de la empresa y la desigualdad de poder en la empresa. Sin negar este peligro, lo cierto es que el pluralismo ofrece para el jurista una visión del contrato de trabajo más realista, en la que se internaliza el contraste de intereses que se refleja en el propio sinalagma y en la que el empleador aparece como contraparte de un contrato, con facultades y poderes que tienen en ese contrato su base y fundamento. En este contexto, la empresa se configura como marco organizado de las prestaciones de trabajo, sin un significado propio, y el interés técnico de la explotación sirve más como criterio objetivo de elaboración que como índice de un interés superior al que se subordinen los intereses de las partes.

4. *Contractualización de los poderes empresariales*

El modelo unitario reforzaba notablemente la sujeción del trabajador y a cambio de ello juridizaba en exceso los poderes empresariales, dando con frecuencia soluciones «cerradas» y rígidas, condicionadas estrictamente por análisis estrictamente jurídicos. El pluralismo no trata tanto de reducir el poder empresarial sino más bien de encontrarle una nueva legitimación, racionalizando el ejercicio de poder y, en tal sentido, fortificarlo. La mejor aceptación de la política empresarial se trata de realizar ahora mediante una labor de acomodación como ajuste mutuo que preserva los intereses e identidades distintivas. Precisamente por ello la excesiva juridización al cerrar las soluciones impide ese proceso de acomodación, de persuasión, incluso de ejercicio negociado de ese poder, contando con el colectivo de los trabajadores. En otro orden de cosas, como se verá, ello se traduce en la sustitución de formas de tutela colectiva sobre la más rígida de tutela individual; pero en lo que aquí interesa se produce una desmitificación de los poderes empresariales que dejan de ser vistos como función con base legal para examinarse simplemente como facultades que tienen su base y su campo de actuación en la relación contractual de trabajo y que tienen como lado pasivo un sujeto contractual, el trabajador, en paridad negocial con el empleador. En función de todo ello, la propia idea de subordinación y la consideración de los poderes empresariales, de las prerrogativas de la dirección, cambia sustancialmente y, por ello mismo, los límites de sujeción de obediencia del trabajador. El resultado de todo ello es, por un lado, reducir notablemente el ámbito de los poderes empresariales pero, a su vez, en el ejercicio del mismo conceder una mayor ámbito de libertad y de discreción. En síntesis, habría que hablar de menos poderes, pero más efectivos.

5. *La patrimonialización del contrato de trabajo*

Ya se ha dicho cómo a través del reforzamiento de los vínculos de fidelidad y de la fiduciaria se introdujeron en el contenido del contrato de trabajo una serie de elementos extrapatrimoniales que acentuaron la vinculación personal del trabajador y reforzaron la supremacía empresarial. Una reconstrucción democrática del contrato de trabajo debe partir de la idea de que el centro de ese contrato, dentro de la lógica de una economía de mercado, es el intercambio patrimonial entre trabajo y salario, que el negocio jurídico laboral tiene para ambas partes objetivos y resultados económicos. Por ello deben desmitificarse los vínculos personales entre trabajador y empleador que, por muy estrechos que de hecho puedan ser, en el plano jurídico no pueden nunca asimilarse a relaciones personales como las familiares, donde en puridad podría hablarse de fidelidad.

No debe desconocerse, sin embargo, la existencia de una implicación de la persona del trabajador en la ejecución del contrato, lo que afecta, desde

luego, a la protección de una serie de valores como su integridad, vida privada, derechos cívicos, etc. No puede negarse tampoco que la buena fe tiene en el caso del contrato de trabajo un papel integrador muy considerable tanto como límite a los poderes empresariales como criterio de definición de los derechos y de los deberes de las partes del contrato, pero de ahí a sostener la existencia de esos presuntos deberes de lealtad o fidelidad que de forma desorbitada se intenta justificar desde una perspectiva unitaria, hay un largo e inaceptable trecho.

Debe subrayarse, sin embargo, que la revalorización del aspecto patrimonial de la relación de trabajo no persigue fines deshumanizadores sino, por el contrario, trata de buscar la humanización del contrato de trabajo desde instrumentos más efectivos y más auténticos. En efecto, una serie de bienes pueden ponerse en peligro en el transcurso de la ejecución del contrato de trabajo, bienes, por un lado, personales del trabajador (su salud, su vida, su integridad, su dignidad, sus propios objetos personales, su intimidad, su profesionalidad, etc.), pero también bienes propios del empresario (en particular, todo el complejo de instalaciones empresariales, el acceso a información interna de la empresa, el acceso a la clientela, etc.). Sin embargo, una tutela efectiva que proteja esos bienes y reduzca los riesgos a que se someten en el curso de la relación, desde la mera perspectiva del contrato, se realiza más profunda y más incisivamente mediante la utilización de los instrumentos tradicionales de la buena fe y de los deberes de corrección, que valoran de forma más adecuada los intereses en presencia sin desorbitar la sujeción del trabajador y sin burocratizar la posición del empleador. Debe añadirse, además, que en la propia democratización de la vida de la empresa y el reconocimiento de un momento colectivo en el seno de ella, sirve también de refuerzo de esta protección de la buena fe contractual.

Por otro lado, la mayor consideración de los aspectos patrimoniales del contrato permite poner en primer término la relación de intercambio entre trabajo y salario y, en función de ello, subrayar más la tendencial equivalencia de las prestaciones. Lo cual, debe reconocerse, produce efectos dobles; por un lado, sirve para acentuar la valoración del salario, del importe efectivo del mismo, pero, por otro lado, también supone valorizar el momento de la prestación, la actividad y rendimiento efectivo del trabajador. Esta doble revalorización del salario y de la productividad no debe entenderse, sin embargo, como una postulación del salario a rendimiento. Se trata más bien de la mayor sensibilidad en un orden jurídico democrático a los problemas de la cuantía salarial y del rendimiento del trabajador, lo cual también significa un progresivo alejamiento del contrato de trabajo de los rasgos parafuncionariales, acentuados en el marco autoritario.

6. Reconsideración de la estabilidad del trabajador

Los fenómenos de «work control» y las tendencias corporativas no son

exclusivas del modelo autoritario, pero éste las refuerza, acentúa e incluso institucionaliza. La regulación rígida de la movilidad, de las carreras, de las clasificaciones profesionales se hacen mucho más difícil de adaptar a los cambios del entorno, a la evolución de las tecnologías, a las nuevas necesidades del proceso productivo cuando el instrumento normativo es un instrumento reglamentario, de origen estatal, con tendencia a una duración permanente y cuando, además, el enfoque de tratamiento es individualista, sin consideración al grupo o colectivo. Cuando el punto de enfoque cambia y se busca una tutela de la profesionalidad más colectiva, y cuando el instrumento de regulación no es perdurable e inflexible, sino temporal y, por ello, continuamente revisable, la posibilidad de adaptación, de introducción de cambios, de racionalización de las decisiones en materia de ascensos y movilidad funcional, etc., es mucho mayor. En consecuencia, la inamovilidad es menos rígida, menos rigurosa, más negociable y más adaptable.

Es cierto que este enfoque es menos burocrático, da menos certidumbre sobre las posibilidades de carrera, crea con la emulación un margen de discrecionalidad que puede producir abusos: precisamente por ello sólo puede funcionar adecuadamente cuando se sustituye aquí el instrumento cerrado de la tutela individual por el instrumento abierto de la tutela colectiva. Pero, en cualquier caso, un modelo democrático de contrato de trabajo está bastante lejos del inmovilismo institucionalizado y de la rigidez estructural que son propias del burocrático modelo autoritario, el cual convertía la situación del trabajador prácticamente en una situación estatutaria.

En lo que se refiere a los límites a la estabilidad en el empleo, los ordenamientos jurídicos democráticos han dado pasos muy importantes para lograr garantizar la conservación de los contratos de trabajo. Formalmente, hay bastante paralelismo en las medidas que se adoptan en los países autoritarios y en los países democráticos, sin embargo, existen matices significativos que diferencian unos y otros casos.

En el plano de la efectividad de las medidas, la falta de un marco democrático y de instrumentos de tutela colectiva permite la frecuente desviación de la regla y la negociabilidad individual de la extinción. En el plano de la racionalidad de funcionamiento, los criterios que juegan en el modelo democrático tienden a ser más funcionales y están más conectados a la lógica de mercado en que se mueve la empresa, mientras que en el modelo autoritario pueden jugar otros valores de oportunidad o prestigio político que pueden ser disfuncionales y, a la larga, deteriorar más la situación de empleo.

Haciendo referencia a temas más concretos y como síntoma de estas diferencias, podría señalar ejemplificativamente las siguientes:

En primer lugar, respecto a las formas de contratación, si bien el tipo normativo dominante en todo caso es el del contrato permanente de duración indefinida, no se ha llegado a la radical marginación, exclusión y,

además, desprotección de los trabajos temporales que es propia del modelo autoritario.

En segundo lugar, mientras que el modelo autoritario, según se ha dicho, trató de reducir la posibilidad de abandono o dimisión del trabajador, entendiendo que para ser legítima tenía que ser justificada, el modelo democrático reconoce, al menos en el contrato de duración indefinida, la libertad de resolución o renuncia por parte del trabajador.

En tercer lugar, el modelo autoritario acentuó los aspectos disciplinarios del despido y la consideración del poder de despido como una prerrogativa propia de la dirección empresarial. A su vez, esta consideración disciplinaria va acompañada de una visión de la falta disciplinaria en clave sumisiva y fiduciaria. En el modelo democrático no falta la conexión de los aspectos disciplinarios con el despido por incumplimiento, sobre todo en lo que a los derechos de audiencia y defensa y a la consideración de «última ratio» de la medida se refiere. Sin embargo, como tal el despido se analiza como facultad resolutoria lejos de cualquier consideración de prerrogativa. Es cierto que, en general, no se garantiza la estabilidad real, pero más por dificultades prácticas que por resultado de un análisis dogmático.

Finalmente, los despidos por reducción de personal tienden a ser abordados en una perspectiva más colectiva, con una intervención más marginal de la Administración. En todos los países de la Comunidad Europea la tendencia es la del reconocimiento de un derecho de los trabajadores a una información previa, a contactos, discusión y, en su caso, negociación con la representación de los trabajadores, lo que permite un tratamiento más global en el que juegue el análisis tanto de la situación de la empresa y de su mercado, como del propio mercado de trabajo.

Podríamos decir que una cierta contrapartida que los trabajadores pagan en un orden democrático es una mayor interrelación entre la regulación jurídica y las exigencias del mercado y, por ello, el contrato de trabajo se hace más permeable, más flexible, más mutable, pero también sometido a un mayor riesgo en su permanencia, ya sea cuando el cumplimiento del trabajador no es satisfactorio, ya sea cuando la subsistencia de los contratos no responda a las necesidades objetivas de la organización empresarial.

7. La democratización de la vida de la empresa

En un sistema democrático el reconocimiento de los derechos cívicos al trabajador plantea problemas respecto a su ejercicio en el seno de la organización productiva. Se trata de un debate ya clásico relacionado con la defensa de los bienes personales del trabajador que, como hemos dicho, pueden resultar comprometidos o afectados con la ejecución de la prestación laboral y con la inserción en la vida diaria de la organización productiva. Sin embargo, este debate se refiere sobre todo a una serie de temas puntuales (en especial, la ideología y la intimidad) que se estiman escasa-

mente garantizados en muchas organizaciones productivas, pero, por ello, presuponen en sí mismo que la empresa es una célula de una sociedad, que en su conjunto y en todos sus aspectos se define como democrática.

Cabe indicar, sintéticamente, que el entorno democrático y el que trabajan en la empresa ciudadanos, influye y tiene que influir en la configuración de la empresa y en la conformación de las conductas y del ejercicio del poder en el seno de la misma. Por ello, ha de entenderse que cuando hablamos hoy de democratizar la vida de la empresa, estamos hablando sobre todo de acentuar los rasgos democráticos de la organización, introduciendo instrumentos e incluso cambios de estructuras que profundicen aquellos rasgos.

A diferencia del modelo autoritario, la introducción de instrumentos de participación de los trabajadores, ya se trate de la única vía electiva o sindical, ya se trate de una doble vía, ya se reconozca mayor o menor juego a las formas asamblearias de democracia directa, por sus condiciones de funcionamiento y por las funciones que efectivamente realizan sirven al propósito de democratizar la vida de la empresa, hacer menos autoritaria y más transparente la gestión empresarial, asegurar los derechos de expresión y de acción de los trabajadores creando un nuevo poder democrático en la empresa, que suponga una modificación del modo de gestión del proceso productivo. Una democracia social presupone que los trabajadores estén en condiciones de asumir o controlar las decisiones que les conciernen, comenzando por las decisiones relativas a la producción y la empresa. Las realizaciones en este punto son muy variadas y en muchos casos bastante tímidas, pero no deja de ser significativo cómo incluso desde el marco de Comunidades Europeas se trata de promover estos instrumentos.

El ejercicio de los derechos y libertades públicas en el seno de la empresa se plantea con un sentido totalmente diferente en un sistema democrático. Los sistemas autoritarios utilizaron en cierta medida los poderes empresariales privados como mecanismos de represión de conductas políticas o sindicales «desviadas». Ahora, por el contrario, los poderes públicos deben garantizar que los poderes empresariales, en su ejercicio, no violen los derechos fundamentales de la persona, ni mucho menos traten de reprimir conductas políticas o sindicales del todo legítimas. La tutela de la libertad y de la dignidad de los trabajadores en el marco de la organización productiva, en algunos casos, como en el «Statuto» italiano, ha dado lugar a medidas legales específicas, pero en todo caso es y debe ser una constante de los ordenamientos democráticos.

El tema de la protección de los derechos sindicales en el marco de la empresa es tan evidente que no necesita ser subrayado. Pero al lado de esta cuestión existen otras como las de la tutela frente a la discriminación por circunstancias personales o sociales (el sexo, particularmente), la tutela de la libertad ideológica, de la dignidad personal, de la propia intimidad, etc., que hoy, desde la propia lógica del contrato de trabajo, deben encontrar adecuada respuesta en un sistema laboral democrático.

8. Tutela individual y tutela colectiva

El modelo autoritario partía de una consideración individual del trabajador como sujeto pasivo de protección. Como contratante más débil, como, incluso, presunto incapaz, el trabajador recibía de la normativa estatal un conjunto de derechos subjetivos, que, además, se garantizaban en su realización por órganos públicos estatales, de la Administración y de la jurisdicción laboral. Al margen del elevado grado de ineffectividad práctica de esa tutela, no se admitía el juego abierto y libre de una tutela colectiva, realizada a través de las instituciones representativas de los trabajadores y del poder de éstos como colectivo organizado. El reconocimiento de los derechos sindicales y la necesidad de un espacio propio para la autonomía colectiva trae consigo la exigencia de un nuevo equilibrio entre tutela colectiva y tutela individual que lleve a la ampliación de la esfera de lo negociado colectivamente, reduciendo con ello el papel de la norma legal y del instrumento del garantismo individual.

El ordenamiento democrático más que reducir el nivel de garantías lo que hace es utilizar mecanismos complementarios de garantías: mecanismo individual vía reconocimiento derechos subjetivos y el mecanismo colectivo a través de fórmulas control-negociación que trata de conseguir similares objetivos pero con una visión más global, menos individualista, más dinámica y flexible, que trata de evitar los efectos colaterales perjudiciales e, incluso, contraproducentes de la rígida fórmula legal tradicional. Se trata, pues, de conjuntar, mediante los instrumentos basados en el reforzamiento del momento colectivo, soluciones más abiertas, más practicables, más incisivas y eficaces.

No cabe duda que para la propia dinámica del contrato de trabajo el reconocimiento del momento colectivo abre perspectivas muy renovadoras. No sólo en lo que afecta a los contenidos, sino también en cuanto a los métodos y procedimientos de actuación.

III. Reflexiones finales

De las anteriores reflexiones puede comprobarse que la implantación de un régimen democrático repercute también de forma muy directa en el marco de la vida de la empresa y en la propia dinámica y contenido del contrato de trabajo. La deformación del contrato de trabajo por parte de los ordenamientos jurídicos autoritarios ha sido, sin embargo, bastante intensa y ha influido poderosamente en lo que hoy se denomina cultura de las organizaciones. La estructura de poder, los precedentes, tradiciones y hábitos, la forma de adiestramiento y socialización de los trabajadores está muy influida por esa ideología organizativa que no puede permanecer estática ni inalterada ante los cambios del entorno. Pero tales cambios, como todos los cambios culturales, son necesariamente lentos y paulatinos y aquí

los instrumentos de democratización de la vida de la empresa pueden jugar un importante papel de agentes de los mismos.

Más problemas pueden plantear los cambios en el propio sistema jurídico. Mientras que la transformación del derecho colectivo del trabajo por su radicalidad es clara y relativamente fácil de hacerla operativa; es decir, el restablecimiento de la libertad sindical, del derecho de huelga, del derecho de negociación colectiva se puede imponer desde la Constitución e instrumentarse en caso necesario a través de la legislación, perdiendo vigencia inmediata la precedente legislación represiva antisindical, en el caso del contrato de trabajo la introducción de los cambios se hace más dificultosa en cuanto que no es tanto una concreta norma sino un complejo de aplicación sinérgica de normas, de concepciones judiciales y elaboraciones doctrinales los que dan como resultado esa deformación autoritaria del contrato de trabajo. Quiere esto decir que la labor de redemocratización del contrato de trabajo es una labor que no puede ser realizada sólo a través de medidas legislativas, aunque éstas puedan ser necesarias sobre todo para asegurar los derechos básicos en la empresa, sino que también es necesaria una labor doctrinal y una internalización por la jurisprudencia de los nuevos valores constitucionales. Sólo contando con estos complementos será posible asegurar que el orden jurídico democrático se garantice también en el marco del contrato de trabajo.