

DOS NOTAS SOBRE EL LUGAR DE TRAJO

Antonio Baylos

Publicadas en el blogspot del autor

Noviembre 2024

La primera fue presentada en la actividad publica

Por una Carta Social de Derechos Laborales

15 de noviembre de 2024

[DEMOCRATIZAR EL TRABAJO PROTEGIENDO LOS DERECHOS LABORALES](#)

Uno de los temas que se han abordado en el Congreso Internacional del Trabajo que se celebró ayer en Madrid, fue el de la democratización del trabajo. Se trataba de reflexionar sobre cómo se puede lograr la democratización del trabajo y proteger los derechos de los trabajadores a nivel nacional e internacional, cuáles eran las prioridades posibles y cuales los próximos pasos que se deberían recorrer para ello. Además, la

firma de la Carta Global de derechos laborales plantea también la cuestión de en qué medida se inscribe este texto en la propuesta de democratizar las relaciones de trabajo y el rol que pueden desempeñar distintos sujetos en un proceso que debería desembocar en la suscripción de un nuevo contrato social.

Hoy se puede decir que existe más preocupación por la viabilidad de las democracias que por la cuestión planteada. La elección de Trump y la desfachatez arrogante del gran magnate de las empresas tecnológicas Elon Musk permite entrever un enorme riesgo para el sistema democrático americano que amenaza con el fortalecimiento de las extremas derechas en otras áreas del planeta. Pero la democratización del trabajo es el gran déficit de las democracias políticas que solo han logrado superarlo a través de la construcción de un ámbito de desmercantilización de las necesidades sociales de alcance irregular a partir de la intervención del estado en el espacio de la ciudadanía, desligando el hecho concreto del trabajo del acceso a servicios públicos que garantizaban la salud, la educación, la seguridad social y ciertos servicios sociales y que construían la posibilidad de una democracia – social – en el terreno de lo público, dejando fuera el espacio-empresa.

En efecto, siempre se ha mantenido el intercambio entre tiempo de trabajo y salario bajo el dominio unilateral de la persona física o jurídica que lo emplea para la producción de bienes y de servicios realizables en el mercado para obtener una ganancia. El poder de organización del trabajo y de disposición de la empresa se sitúa en el ámbito de la decisión libre de su titular. La subordinación, la ajenidad del trabajo sigue siendo el elemento que el Derecho del Trabajo utiliza para

calificar la posición de trabajador o trabajadora al servicio de un empleador. La existencia del sujeto colectivo sindical que intenta compensar y mediar esta relación de dominio solo ha conseguido recolocar de forma menos desigual los términos asimétricos de la misma.

En ese sentido la democratización del trabajo es un proyecto de alcance general que exige una precondition, la de mantener la estabilidad en el empleo de la gran mayoría de la gente trabajadora, la instalación de sindicatos fuertes con amplio poder negociador y un marco institucional que preceptúe límites imperativos a la autonomía individual y a las facultades empresariales. La precariedad laboral, los trabajos “atípicos” que fragilizan la persona que trabaja en toda su existencia, la rotación continua de empleos o la figura de trabajadores pobres, entre otros fenómenos lamentablemente bien conocidos, son hechos obstativos de cualquier intento de implantar la democracia en os lugares de trabajo.

Además, este objetivo obliga a pensar en algunos puntos específicos. Desde luego el de la reforma de la empresa, tanto en el sentido de definir su objeto más allá de la lógica de los negocios y del intercambio mercantil, asumiendo la responsabilidad en sostenibilidad y respeto de los derechos humanos, como planteando la participación de las representantes de las y los trabajadores en los órganos de dirección, introduciendo elementos de codeterminación en la toma de decisiones sobre la propia organización de la empresa no solo sobre el empleo y en las condiciones de trabajo, la introducción de nuevas tecnologías y su control, sino en el propio destino de las inversiones y de los proyectos de negocio. Asimismo se requiere imponer un principio de relación basado

en la negociación de las facultades empresariales que buscan la adaptación de la fuerza de trabajo a circunstancias organizativas o productivas, es decir, un principio general de flexibilidad interna contratada.

Y también resulta relevante, en este proyecto democratizador, actuar sobre la facultad de despedir configurada como un poder decisor de carácter definitivo salvo supuestos excepcionales de probada discriminación o violación de derechos fundamentales. Eso implica replantearse la regulación de los distintos tipos de despido, fortaleciendo el control sindical en los despidos colectivos y reforzando las garantías formales en los individuales, siempre atentos a que el escrutinio público sobre la utilización de esta facultad por parte del empleador debe provocar una reparación adecuada si se ha ejercitado de manera incorrecta, procediendo a un despido ilegítimo, cuya mejor solución es siempre la readmisión de la persona injustamente despedida.

Este complejo proceso gradual de democratización debería llevarse a cabo a través de intervenciones normativas específicas multinivel. A nivel supranacional en el caso europeo, a nivel internacional a través de los organismos especialmente previstos para ello. Y en todo caso las experiencias nacionales interesantes o relevantes deberían circular como modelos que pudieran inspirar otras aportaciones de interés a nivel nacional estatal.

Es evidente que hay que asegurar a la gente trabajadora un futuro posible que les permita escapar del presente continuo al que la somete el neoliberalismo. Un futuro que garantice la democracia en los lugares de trabajo y que por tanto cuestione

la instalación resignada de las personas trabajadoras en la reiteración de un presente en el que se les niega la posibilidad de intervenir y decidir sobre el trabajo que realizan y la disposición sobre el tiempo que no se mida en términos de lo que producen y de la intensidad con la que lo hacen.

Es importante en consecuencia avanzar en todos los terrenos que imponen un cambio en el modo de estar del trabajo en la empresa y que necesariamente pase por una etapa de transición de extensión y ampliación de derechos laborales y sociales.

En este sentido la Carta Global de Derechos que se ha firmado en el Congreso Internacional del Trabajo incorpora puntos clave que marcan los hitos de un proceso gradual de fortalecimiento de derechos democráticos y colectivos, entre los que destacaría los derechos de negociación colectiva y de conflicto y la codeterminación en la empresa y el diálogo social.

La Carta sin embargo no es un documento normativo, lo que no impide que tenga un importante valor político. Implica en efecto un compromiso entre los sectores dinámicos que apuestan por ampliar espacios de igualdad y de fraternidad en el trabajo como la única forma de consolidar los sistemas democráticos actuales y preservarlos frente a la codicia corporativa y su apropiación indebida de los espacios públicos de decisión, supeditando el interés general a sus rendimientos privados, en una exhibición obscena de su poder autocrático que busca socavar el fundamento último y la legitimidad de la democracia social. Son tres principalmente los sectores implicados y concernidos por este proceso.

Los sindicatos son los sujetos que llevan inscrito en su ADN el proyecto del cambio social y el logro de la participación democrática de los trabajadores y las trabajadoras en cuanto tales, es decir la emancipación progresiva de la subalternidad social de la gente que trabaja y que condiciona severamente la efectividad de los derechos que les corresponden como ciudadanos.

Los gobiernos progresistas no pueden obviar en sus programas de reforma la centralidad del trabajo y la necesidad de dotarse de un marco institucional que amplie el poder colectivo de las y los trabajadores y vigorice sus derechos individuales y colectivos. El impulso reformista que puede salvar las democracias sociales terriblemente amenazadas en esta década se debe basar necesariamente en la necesidad del límite a los poderes empresariales y la ampliación de la decisión colectiva de las personas trabajadoras sobre su actividad y su propia vida.

Por último, hay que recordar que el derecho es siempre un campo en disputa. Y el del trabajo con más claridad si cabe. Los juristas del trabajo conocen la ambivalencia que da sentido al derecho laboral entre dominación y emancipación de las personas que trabajan, y necesariamente tienen que desempeñar una labor colectiva que genere un amplio proceso de análisis crítico de la sociedad junto a la elaboración de proyectos alternativos que refuercen los espacios de dignidad laboral y construyan marcos de referencia que garanticen igualdad y fraternidad en las relaciones laborales. A través de la circulación de modelos, y la conexión entre las distintas culturas jurídicas que los componen. Ellos también forman

parte de esa lucha por la democratización de las relaciones laborales.

30 de noviembre de 2024

EL CENTRO DE TRABAJO NO ES EL LUGAR DE TRABAJO

En muchas ocasiones utilizamos como sinónimos los conceptos de centro de trabajo y lugar de trabajo. Sin embargo, se trata de conceptos diferentes, con implicaciones muy diversas en el ordenamiento laboral. También por consiguiente en la reflexión colectiva y sindical que interesa a estas dos nociones. A continuación se enuncian algunas notas sobre estas dos figuras.

El centro de trabajo está definido en el art. 1.5 del Estatuto de los Trabajadores. Dejando de lado la ya vieja polémica sobre la necesidad de que este tipo de organización específica fuera reconocida como tal – autorizada en realidad – por la autoridad laboral, que fue eliminada ya tempranamente en nuestro ordenamiento, lo relevante de esta noción es que nos encontramos ante una unidad productiva como explotación diferenciada que constituye una unidad socioeconómica de producción como actividad concreta y específica que puede diferenciarse de la de la empresa al encarnarse en una organización independiente. Mantiene así una autonomía organizativa respecto del conjunto de la empresa, aunque conservando, obviamente, una relación directa con ésta. No puede considerarse tal, como apunta la doctrina jurídica que se ha ocupado de este tema (**Álvarez del Cuvillo, Gallego**

Montalbán) cualquier espacio físico donde se encuentren medios de producción y donde se presten servicios por parte de las personas trabajadoras contratadas por la empresa (sería el lugar donde se trabaja). Es importante la determinación de una cierta autonomía en la organización del trabajo y la existencia de una dirección empresarial que estructure y ejecute el trabajo y que a la capacidad técnica una la gestión del personal.

Este concepto además de otros dominios en los que se emplea, es clave a efectos de construir las unidades electorales que acogen la audiencia electoral con efectos directos en la constitución de los órganos de representación unitarios que establece el Título II del Estatuto de los Trabajadores, que a su vez mediatamente contribuirán a formar la representatividad sindical en el sector y en el territorio que desemboca en las figuras previstas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical respecto de la mayor y simple representatividad sindical, esa “singular posición jurídica” de los sindicatos. O, desde otro punto de vista, la adscripción al centro de trabajo supone el presupuesto para el ejercicio de los derechos de participación y representación en la equiparación de ambas nociones que efectúa el art. 62 ET, tal como lo resume la doctrina (**Gallego Montalbán**).

Esta relación entre el centro de trabajo como unidad electoral y los derechos de representación que recoge la ley se ha configurado como de derecho necesario por una jurisprudencia hostil a la posibilidad de que estas unidades puedan ser modificadas o adaptadas a las peculiaridades de un sector o del tipo de actividad por la negociación colectiva. De manera taxativa la jurisprudencia ha establecido que no se pueden pactar colectivamente circunscripciones electorales específicas fuera de las que establece la norma. Al margen de la crítica muy

fundada y extensa que la doctrina ha realizado desde hace mucho tiempo a esta cuestión (**Cruz Villalón, Cabeza Pereiro, Casas Baamonde**) y el reproche bien conocido a un sistema tan rígido e inflexible respecto de la falta de adaptación del sistema a las nuevas figuras de la economía digital y a las formas de prestación a distancia de la actividad laboral, es también relevante comprobar que el espacio marcado por la ley para que las personas trabajadoras elija a sus representantes viene determinado por el diseño efectuado de la estructura organizativa específica de la empresa por parte de la dirección de la misma y por tanto está condicionado por el esquema organizativo concebido por el titular de la empresa. En este esquema la “adscripción” al elemento clave – el centro de trabajo como unidad electoral – de las personas trabajadoras es el presupuesto para que éstas puedan ejercitar sus derechos de participación eligiendo a sus representantes. Y esa “adscripción” es reivindicada por el empresario como una de las facultades que derivan de su poder de dirección y control de la actividad laboral, aunque resulta cuestionada justamente en razón de la posible utilización sesgada de esta facultad en orden a la minoración de estos derechos de representación y a la postre de la propia acción sindical en la empresa.

En contraste con la anterior, la noción del lugar de trabajo es más sugerente, aunque sin embargo frecuentemente se confunde en la expresión coloquial con la del centro de trabajo. El lugar de trabajo aparece como la dimensión espacial en la que se desenvuelve la actividad laboral que despliegan las personas que trabajan precisamente allí. Es por tanto una noción cuyo centro es la actividad desempeñada por la persona trabajadora, que requiere un espacio concreto en el que desplegarse, y que

puede no coincidir con el centro de trabajo en su acepción normativa. El espacio físico al que se refiere la expresión permite trascender incluso la relación contractual con la empresa y ampliar el espectro de referencia: un centro comercial, un aeropuerto son lugares de trabajo más allá de la (pequeña) empresa o tienda en la que se prestan los servicios.

Es un elemento fundamental en la identificación del objeto del contrato de trabajo. Forma parte de la información esencial que debe conocer la persona trabajadora sobre el contrato que concierne con el empleador. Por ello, el art. 4 de la Directiva 2019/1152 relativa a las condiciones laborales previsibles y transparentes en la Unión Europea establece que se debe indicar como un componente esencial del contenido del contrato “el lugar de trabajo”, añadiendo la precisión de que “a falta de lugar de trabajo fijo o principal, el principio de que el trabajador está empleado en diferentes lugares o puede determinar libremente su lugar de trabajo”. Una prescripción que sin embargo choca con la que en nuestro país aún resulta del art. 2 del RD 1659/1998, que desarrolla el art. 8 ET, y para el cual la información esencial que debe aparecer en el contrato de trabajo debe versar sobre “el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente”. Una confusión conceptual muy habitual que debe sin embargo sustituirse por la noción, más productiva en términos jurídicos, de “lugar de trabajo”.

Como ya se ha adelantado, la referencia al espacio en el que se trabaja es más amplio e inclusivo que el del centro de trabajo, que además se fundamenta en un criterio organizativo de la actividad empresarial que depende de la decisión unilateral del empresario, mientras que en el caso del espacio físico en el que

la persona presta su trabajo para otro tiene una relación directa con el hecho material de trabajar sin que por tanto requiera más determinaciones.

Por eso el lugar de trabajo es el elemento clave en la normativa que protege la salud laboral, el derecho a un ambiente de trabajo saludable en la declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT enmendada en 2022. En la definición del riesgo grave e inminente para la salud o la vida, el art. 21.2 LPRL permite interrumpir la actividad y “abandonar de inmediato el lugar de trabajo”, un precepto que con ocasión de las inundaciones causadas por la DANA en Valencia ha sido declarada como situación de riesgo grave e inminente que da derecho a las personas trabajadoras y a las personas socias trabajadoras “a interrumpir su actividad, abandonar el lugar de trabajo y no acudir al mismo” (art. 41 RDL 7/2024). Incluso cuando la LPRL aborda la coordinación de actividades empresariales en un mismo espacio de trabajo que especifica como “un mismo centro de trabajo”, la norma reglamentaria de desarrollo de este precepto, el RD 171/2004, aclara que se debe entender por centro de trabajo “cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo”, optando así por una noción espacial más que organizativa muy alejada de la que ofrece el art. 1.5 ET.

Más allá de otros aspectos concomitantes a la protección del derecho a la salud en los que se utiliza el concepto de centro de trabajo, como en el caso de los recientísimos permisos de hasta cuatro días de duración “por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones,

limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso” en la modificación del art. 37.3 ET que ha operado el RDL 8/2024, de 28 de noviembre, lo que es relevante destacar es que la noción del lugar de trabajo coincide con el ámbito natural de expresión de la acción sindical y que por tanto ésta puede organizar su actuación en este espacio sin que necesariamente esté condicionada por la estructura representativa que el Título II ET impone a la constitución y elección de los órganos de representación del personal en la empresa.

Esta estructura, que pivota sobre el centro de trabajo, es sin duda fundamental para el sindicato en la medida en que es la base de la audiencia electoral que decantará los porcentajes precisos para acreditar la representatividad de los sindicatos, pero no impide el libre desarrollo de la acción sindical en el espacio marcado por los lugares de trabajo y también la creación de estructuras organizativas propias y diferentes en función de la libre autonomía del sindicato que ampara el derecho de libertad sindical. Así, la construcción de secciones sindicales que abarquen a todas las personas que trabajan en las diferentes empresas y departamentos de un aeropuerto o de un centro comercial, es una muestra evidente de la funcionalidad del concepto “lugar de trabajo” como noción que permite adaptar la actuación colectiva a escalas muy productivas sindicalmente y no contempladas por el esquema de la representación legal en la empresa o centro de trabajo. La creación de espacios de trabajo orientados a la coordinación de la lucha sindical o de la acción colectiva, como sucede en los repartidores de plataformas,

puede ser otro ejemplo de la virtualidad de emplear esta noción como un elemento que enriquece la perspectiva sindical en su impulso hacia la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de las personas que trabajan.