

## **NOTAS SOBRE DEMOCRACIA EN LA EMPRESA**

**Antonio Baylos**

**Publicadas en el blog del autor, julio y noviembre 2024**

### **I.LA DEMOCRACIA EN LA EMPRESA MÁS ALLÁ DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

**Julio 2024**

En el programa del gobierno de coalición se ha incluido el desarrollo del art. 129.2 CE que regula el derecho a la participación de las personas trabajadoras en la empresa. Esta es una reivindicación que esgrime SUMAR y a la que esta agrupación política ha dedicado el Curso de Verano que hoy justamente culmina en la UCM, en su sede de El Escorial, bajo la dirección del diputado Agustín Santos y con la coordinación como secretario del mismo de Pedro Chaves. Sin embargo, más que del derecho a participar en la empresa, y como expuso en la inauguración Yolanda Díaz, el objetivo perseguido en realidad es más amplio: se trata de afirmar la democratización de la empresa como uno de los ejes principales de las reformas laborales emprendidas. De esta manera, hablar de participación en la empresa es en realidad un subterfugio para debatir sobre un tema más complicado, el de la democracia en la empresa. En esta entrada se pretende exponer la problemática que se plantea al relacionar los derechos de ciudadanía en el espacio público entendidos como derechos de participación democrática y las posiciones que desarrollan quienes ingresan en el espacio de la empresa que se caracteriza por ser el territorio de acción de un poder privado ejercitado sobre las personas que trabajan en ella.

1.- Es importante explicar esta contraposición de dos mundos sin conexión: el de las libertades públicas y la dominación privada. La democracia está habitada por un sujeto activo que interviene en la esfera pública y en la determinación del interés general, la empresa es la forma central y permanente de organizar la producción económica de bienes y servicios basada en la creación de riqueza a partir del trabajo asalariado y pertenece a la dimensión de lo privado, su hábitat natural es el mercado. La empresa es el espacio donde se produce el intercambio contractual entre el trabajo libre y el salario que lo remunera, el momento en el que se encuentran la libertad de empresa con la libertad de trabajo, elementos fundamentales de la arquitectura de la economía capitalista. La democracia por el contrario pertenece al espacio de lo público, de la política, en donde la actividad del ciudadano que interviene en los asuntos públicos con su opinión, su voto o cualquier otro medio, tiene como hábitat natural al Estado y a la actividad de gobierno.

2.- El intercambio contractual entre dos individuos formalmente iguales y libres – que se diferencia por tanto radicalmente de la esclavitud en propiedad de las personas – es cuestionado rápidamente desde la inconsistencia de la igualdad y de la libertad en la realidad social, dada la desigualdad económica y la compulsión de la necesidad a trabajar para obtener una renta que permitiera vivir. El contrato de trabajo se desvela por su función y causa como una relación de subordinación al contratante fuerte, el titular de la empresa.

Este cuestionamiento del desequilibrio de poder de este contrato hace emerger la figura del sujeto colectivo que representa al grupo de las personas que trabajan y más correctamente a la clase trabajadora – el sindicato, pero también otras formas de representación colectiva deliberantes o funcionales al conflicto como la coalición – que se sustituye a las personas individuales en la negociación de los términos del intercambio tiempo trabajo / salario y, en general, de las condiciones de trabajo, a la vez que se reconoce la huelga como medida de presión auxiliar de ese proceso de negociación colectiva. Lo colectivo se configura como un elemento de compensación de la desigualdad material en el intercambio de la relación salarial, un esfuerzo de reequilibrio en esta relación.

A su vez se producen las intervenciones de la norma legal, administrativa, inspectora y sancionatoria que condiciona, limita o prohíbe determinados términos del intercambio: salario mínimo, jornada máxima, responsabilidad empresarial ante los accidentes laborales, condiciones de trabajo y así sucesivamente. Son disposiciones que restringen y condicionan el poder unilateral del empresario en la determinación de las condiciones de trabajo, en la forma de prestar el trabajo, en la extinción de la relación.

Este marco institucional renovado sigue siendo exterior al campo de lo político-democrático. Se mantiene en el espacio del intercambio salarial con nuevos sujetos, trascendiendo el ámbito funcional de la empresa (la rama de actividad) y con la intervención de la norma estatal como condicionante y limitativa de los contenidos posibles del intercambio. No contradice la mercantilidad del trabajo, que sigue siendo considerada, contra lo que establece la OIT, una mercancía - ciertamente “especial” porque compromete a la persona humana – en un mercado específico, el laboral, aunque se intervienen y condicionan desde la doble vertiente pública y colectiva los términos del negocio jurídico del intercambio trabajo/salario. Con ello la noción de la libertad de empresa – y su correlato la libertad de trabajo – deja de ser entendida como no interferencia en su contenido frente a las injerencias del poder público (y de la autonomía colectiva sindical).

3.- Las constituciones sociales de la derrota de los nazifascismos tras la Segunda Guerra Mundial y sus posteriores desarrollos en las transiciones de las dictaduras del Sur de Europa crearon las condiciones para la aproximación del espacio empresa a la problemática democrática. Lo hicieron generalizando la noción político-democrática de la ciudadanía social, un sujeto miembro activo de la sociedad que se define por su identidad económica y social en relación con la clase social y el contexto social y cultural en el que se desarrolla su actividad y de cuya situación se desprende el título material que le habilita para ser titular y ejercitar derechos subjetivos frente al Estado anclados sin embargo en el reconocimiento de una situación de desigualdad que es considerada odiosa y que se debe eliminar.

El reconocimiento de la desigualdad material y el compromiso de los poderes públicos por “remover los obstáculos” que impiden la igualdad efectiva, la construcción de derechos de participación democrática ejercitados por los sujetos colectivos que representan a las personas inmersas en esa desigualdad económica y social, por definición las personas que trabajan para otro a cambio de un salario, la elaboración de la categoría de los derechos de prestación a cargo del Estado como forma de lograr la desmercantilización de las necesidades sociales (Seguridad Social, Sanidad, Educación estructurados en servicios públicos), y la elevación de los derechos laborales individuales y colectivos al rango de los derechos fundamentales civiles y políticos, garantizados judicialmente a su mismo nivel, son los elementos que favorecen el acercamiento y la convergencia entre la esfera privada de las relaciones de trabajo y la construcción de los derechos ciudadanos derivados del Estado Social que considera la desigualdad como un elemento constante del sistema económico que debe ser progresivamente nivelado.

4.- En la época de madurez de este constitucionalismo social evolucionado, al socaire de amplias movilizaciones sociales que cuestionaban el “estado de las cosas” – el final de la década de los sesenta del pasado siglo y los primeros cinco años de la década siguiente fundamentalmente – una fuerte corriente de pensamiento promovió la exportación de los derechos democráticos de ciudadanía al interior de instituciones de la sociedad civil caracterizadas por estar “cerradas” a la regulación democrática: el cuartel, la cárcel, la escuela, la familia...y la fábrica.

Ello trajo dos grandes consecuencias. La vigencia de los llamados “derechos inespecíficos” de las personas trabajadoras en las relaciones de trabajo, donde el peso que se asignaba a la determinación unilateral por el empresario de la organización del trabajo era clave para legitimar las restricciones de estos derechos fundamentales en la actividad laboral, y la presencia sindical en los lugares de trabajo de los que esta organización estaba ausente – mientras que si se habían creado organismos de representación colectiva de carácter unitario y función colaborativa con la empresa, si bien su práctica resultara diferente a las indicaciones legales, y la creación de un polo de control de las decisiones organizativas de la empresa con repercusión sobre las condiciones de trabajo y las repercusiones sobre el empleo. De ahí parte la tesis de un contrapoder como límite externo al poder privado que intervenga sobre las opciones estratégicas de la empresa en una dinámica bilateral y conflictiva, que en la época se confrontaba con la línea de participación e implicación del colectivo laboral en los órganos de dirección de la empresa que creaba una cierta confusión de intereses comunes fundidos en un interés de empresa supuestamente convergente.

Un debate que aportó dos grandes nociones para el futuro. La llamada “ciudadanía en la empresa”, en su doble vertiente de reconocer la vigencia de los derechos fundamentales en los lugares de trabajo y la presencia de los sindicatos en la empresa junto con el reconocimiento de su actividad sindical en este ámbito, y la denominada “democracia industrial” que trascendía el marco puramente empresarial y se refería a la planificación de todo el conjunto del sistema económico a partir de las orientaciones derivadas de la línea de actuación marcada por las mayorías democráticas en un momento determinado.

Este es el contexto ideológico que alumbró la Constitución de 1978. Y eso posiblemente explica que no hayan tenido desarrollo material no sólo el art. 129.2 CE – “Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa (...) También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción” – sino el menos comentado art. 131.1 CE: “El Estado, mediante ley, podrá planificar la actividad económica general para atender a las necesidades colectivas, equilibrar y armonizar el desarrollo regional y sectorial y estimular el crecimiento de la renta y de la riqueza y su más justa distribución”, lo que hace referencia a este segundo debate sobre la planificación económica y la democracia industrial como proyecto público de organización de la producción económica.

5.- Este proceso se detiene y se retrasa con la hegemonía del pensamiento neoliberal en materia económica y social y la imposición de las estrategias denominadas de “flexibilización” del trabajo. Una larga etapa que nace en la década de los 80 del pasado siglo, se acentúa con la globalización financiera y de los mercados en la década posterior y se presenta como crisis de sistema con las políticas de austeridad y sufrimiento en el ciclo 2010-2013.

Lo decisivo en esta línea de pensamiento es la consideración exclusiva de la empresa como el espacio del intercambio salarial que determina en última instancia y con carácter general el nivel de ocupación de un país. Ello implica que se rechaza expresamente la problemática de la empresa como espacio de ejercicio del poder privado sobre las personas que, como tal debe ser intervenido y controlado colectiva e imperativamente, negando en definitiva el carácter político de las relaciones de poder que se despliegan en la empresa entre el titular de la misma y los asalariados y asalariadas subordinados a éste.

Eso explica que no se desarrollara el art. 129.2 CE (como tampoco por cierto el art. 131.1 CE). El art. 61 del Estatuto de los Trabajadores reduce el derecho de participación a la representación electiva y unitaria en la empresa a través de los comités de empresa y delegados de personal, a los que les otorga unos derechos de información y consulta con escasa capacidad de incidencia sobre el poder de dirección y de control y el poder disciplinario del empresario. Leyendo al trasluz esta regulación legal, la empresa-sujeto detenta una posición activa y dirigente frente a un sujeto colectivo que representa al conjunto de los trabajadores relativamente inerte en cuanto a la realización efectiva de sus facultades de control. Una realidad que atestigua la experiencia de la Ley de 1991 sobre “control sindical de los contratos”, frente a la cual los empresarios efectuaron una considerable resistencia, y que sin embargo demostró la carencia de operatividad de la recepción de la “copia básica” de los contratos por las RLT de las respectivas empresas a efectos de controlar el fraude y la utilización incorrecta de la contratación temporal.

Cuando estos derechos – tanto los regulados en el Título II ET como en los arts. 8 y 10 LOLS - han resultado efectivos lo han sido a través del acompañamiento de una intensa movilización de las personas trabajadoras junto a sus organismos representativos, normalmente bajo la dirección sindical. Por eso ha revestido también gran importancia la estrategia de control institucional del conflicto llevada a cabo a través de un texto fundamentalmente limitativo del derecho de huelga como el DLRT de 1977, aunque despuntado en sus mayores restricciones por la STC 11/1981 de 8 de abril. Pero el concepto limitativo de huelga y la delimitación

negativa de las modalidades de ejercicio pretenden sin duda alguna amortiguar la eficacia de la presión del conflicto.

6.- Finalmente, tras el giro evidente que se da a los fines y a la función de la regulación del trabajo a partir de la producción normativa de la etapa de la excepcionalidad social generada por la pandemia y luego continuada en nuestro país con catástrofes naturales y por los efectos desestabilizadores de la guerra de Ucrania, simbolizada en la etapa de diálogo social sobre la regulación temporal de empleo, la regulación de aspectos decisivos de la irrupción digital y el cambio cualitativo de las relaciones laborales a partir de la reforma laboral aprobada en diciembre de 2021, se plantea de manera explícita, la democratización de la empresa como un eje de actuación del programa de reformas pactado por el gobierno de coalición, en donde la referencia constitucional de un precepto no desarrollado como el art. 129.2 CE aparece como un elemento que revalida formalmente esta opción. Una opción que desde luego se sitúa en la reivindicación de derechos de participación democrática en la empresa, subrayando el adjetivo sobre el sustantivo, sin que por tanto se consideren incursas en esta noción instituciones como el accionariado obrero o la participación en beneficios, desplazables en su caso a ser considerados instrumentos de responsabilidad social empresarial.

Quiere decirse que la propuesta de democracia en la empresa es compleja y no puede reducirse a disposiciones centradas en un solo aspecto regulativo. En una entrada posterior de este blog se enumeraran algunos campos de acción en esta materia. *À suivre le prochain numéro.*

## II.DEMOCRACIA EN LA EMPRESA: ALGUNAS PRPUUESTAS

**JU**ulio 2024

En una entrada anterior se daba cuenta de la escisión entre los espacios de actuación de la democracia y de la empresa, la separación entre los mecanismos de control arbitrados para el poder público y la inexistencia de mecanismos previstos para el poder privado en el ámbito organizativo y directivo de los procesos de producción de bienes y servicios para su realización en el mercado. Esta entrada ha generado un debate a partir de los comentarios de **Ignacio Muro** que se interrogaba sobre la posibilidad de distinguir entre empresa privada y empresa pública, insertando “moléculas de lo común” en las lógicas predominantemente privadas, frente a opiniones contrarias que entendían que rige siempre la lógica de los espacios privados y los derechos inherentes a esa naturaleza privada, aunque la empresa sea total o parcialmente participada por capital público. En la presente entrada, se enuncian algunas medidas que se conectan con el contexto general de acercamiento de la democracia al espacio de la empresa.

1.- Tras el giro evidente que se da a los fines y a la función de la regulación del trabajo a partir de la producción normativa de la etapa de la excepcionalidad social generada por la pandemia y luego continuada en nuestro país con catástrofes naturales y por los efectos desestabilizadores de la guerra de Ucrania, simbolizada en la etapa de diálogo social sobre la regulación temporal de empleo, la regulación de aspectos decisivos de la irrupción digital y el cambio cualitativo de las relaciones laborales a partir de la reforma laboral aprobada en

diciembre de 2021, se plantea de manera explícita la democratización de la empresa como un eje de actuación del programa de reformas pactado por el gobierno de coalición del PSOE y SUMAR, en donde la referencia constitucional de un precepto no desarrollado como el art. 129.2 CE aparece como un elemento que revalida formalmente esta opción. Una opción que desde luego se sitúa en la reivindicación de derechos de participación democrática en la empresa, subrayando el adjetivo sobre el sustantivo, sin que por tanto se consideren incursas en esta noción instituciones como el accionariado obrero o la participación en beneficios, desplazables en su caso a ser considerados instrumentos de responsabilidad social empresarial.

Sin embargo, la propuesta de democracia en la empresa es compleja y no puede reducirse a disposiciones centradas en un solo aspecto regulativo. A continuación se enumeran tan solo algunos campos de acción en esta materia.

2.- La “implicación” en la empresa, en una remisión a la rica experiencia europea sobre participación tanto en las Directivas de Comités de Empresa Europeos, directiva Marco de derechos de información y consulta o Directiva de la Sociedad Anónima Europea. Un amplio desarrollo de estas indicaciones han sido hechas en el Curso de Verano organizado por SUMAR al que se ha hecho referencia en la primera entrada destinada a este tema por parte de **Isabelle Ferreras**, completadas por las aportaciones de **Sara Lafuente**. En el debate que sobre el tema de la participación en los órganos de dirección de las sociedades y grupos de sociedades europeas ha efectuado el sindicalismo español, parece que las preferencias de este están más orientadas a la constitución de un Consejo de Vigilancia de elección sindical con derecho de veto sobre las decisiones del Consejo de Administración sobre cuestiones que afecten al empleo o a las condiciones de trabajo antes que a otras fórmulas. Esta ha sido la reducida práctica que se llevó a cabo en acuerdos separados en algunas de las empresas del INI en el ciclo llamado de la reconversión industrial (1984-1986) aunque la presencia en el Consejo de Administración de representantes sindicales es el modelo que se ha seguido en Navantia, empresa de la SEPI.

Sobre este tema hay una experiencia muy depurada ya no sólo en los modelos centro europeos, y plantea no solo problemas del perímetro empresarial que debe ser participado, sino de manera muy especial las materias sobre las que cabe exigir la codeterminación por parte de los sindicatos representativos en la empresa o grupo de empresas. En este tema, no sólo importa el tamaño y la potencia financiera de la empresa o grupo de empresas – o su presencia en el índice bursátil que de cuenta de su valor mercantil como el IBEX – sino también posiblemente la participación pública en su capital, lo que se pone en relación con la revalorización de un campo de acción económico para la empresa pública y la reformulación de la etapa de las privatizaciones en masa efectuadas en nuestro país a caballo de los dos siglos.

Pero a su vez la problemática de la participación en grandes empresas y grupos de empresas tiene una evidente conexión con la presencia sindical en la vigilancia o diligencia debida de las empresas o sociedades transnacionales con sede en el territorio nacional para evitar e impedir la vulneración de derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor a través de la cual organizan su producción extraterritorialmente. Es el tema de la Directiva 2024/1760 de 13 de

junio “sobre la debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad”, recién publicada, y que por tanto deberá ser traspuesta a nuestro ordenamiento en el plazo de dos años, lo que da lugar a un intenso debate claramente conectado con la problemática de la participación democrática y la previsión de fórmulas de control diferentes y complementarias a las que forman parte de la implicación de los representantes sindicales en la toma de decisiones de esas grandes corporaciones.

3.- El eje de la participación democrática tiene que estar situado en el desarrollo y fortalecimiento de los derechos de información y consulta como verdaderos derechos de negociación. Es decir, que pierdan el carácter de normas débiles solo eficientes a partir del elemento extranormativo de la presión derivada del conflicto y que contengan una mayor capacidad de vincular al poder empresarial. Su incumplimiento no debe dar lugar solo a una sanción administrativa, sino que debe llevar aparejado, en los supuestos más relevantes que afecten al empleo o a la modificación sustancial de condiciones de trabajo, la sanción de ineficacia de la decisión empresarial. Y todo ello dentro de una línea general de establecimiento de un principio de contratación de la flexibilidad interna del trabajo en la empresa.

A esta vigorización de los derechos de participación y negociación de los que son titulares los sindicatos y los organismos de representación colectivos es funcional el reconocimiento y la extensión de un principio de transparencia que rompa la opacidad que rodea el espacio interior y oculto del dominio empresarial. Algunos elementos ya se están dando, todavía de manera muy tímida, como el observatorio de márgenes empresariales, de evidente interés para la negociación colectiva de sector, y la transparencia retributiva a la que obliga también la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, pero se deben desarrollar otros instrumentos convergentes, muy en especial a nivel de empresa, como la transparencia de las retribuciones de los cargos directivos de la empresa, que es la expresión más evidente del alcance de la desigualdad salarial entre categorías de mando y el resto del personal al servicio de la empresa sometidos al convenio colectivo, porque este elemento de desigualdad es importante en orden a su contención como instrumento de democratización en la empresa. Y, aunque se hará mención más adelante en materia de gestión algorítmica de la organización del trabajo, se debe expresar claramente un derecho de transparencia algorítmica que se base en la conexión entre la información y la negociación de las decisiones por adoptar en este terreno.

4.- Otro vector que puede seguirse en esta materia es la revisión de los tipos de empresa en el sentido de impulsar formas organizativas colaborativas o cooperativas, rescatando de la economía social su impulso comunitario y asociativo sobre su función mercantil. De la importancia de estas formas de organización económica se ha ocupado en el mismo Curso de Verano ya mencionado la secretaria de estado de economía social, **Amparo Merino**.

De una manera más general, se debe introducir el debate sobre la reforma de la empresa, entendido como los cauces que se deben establecer a la realidad económica empresarial en

una actuación que no puede tener como única referencia el mercado y la realización de un beneficio en el mismo. Este es el lugar específico para incorporar la responsabilidad social a la actuación ordinaria de las empresas, en especial las que revisten la forma de sociedad. Este objetivo obliga a resignificar el art 38 CE y el reconocimiento que efectúa la libertad de empresa sobre la base de la absorción en la misma de la responsabilidad social como una característica esencial de su actividad económica que necesariamente debe asumir la sostenibilidad ambiental y social como eje de su actividad permanente.

5.- Nuevos derechos fundamentales con vigencia efectiva en el espacio empresa y en la negociación colectiva son también imprescindibles en este repaso de temas colindantes con la problemática de la democracia en este espacio reluctantante a su efectividad. Las nuevas solicitudes de identidades vulnerables (como el reciente protocolo LGTBI+ volcado sobre la negociación colectiva) o los presupuestos ineludibles de un proceso de acciones hacia la igualdad material de género como las auditorías retributivas o los planes de igualdad, deben compaginarse con derechos adaptados a los nuevos contextos, como los relativos a la salud laboral y a los entornos seguros y saludables (no solo) en el trabajo, que obliga a la regulación colectiva de la fatiga informática o la atención a los riesgos psico-sociales y, desde luego, la extensión del derecho a la transparencia algorítmica no solo al ámbito de las plataformas digitales sino con carácter general a todos los supuestos de la gestión algorítmica de los recursos humanos en las empresas.

6.- Hay que ser conscientes que todo lo anterior no permite hablar de democracia en la empresa. Realmente esa reivindicación – democratizar la empresa – se traduce realmente en la necesidad de insertar elementos de adecuación social y de proporcionalidad en el ejercicio de un poder unilateral que se corrompe frecuentemente en discrecionalidad y arbitrariedad, que desplacen su dinámica al espacio de la negociación y al ejercicio reglado de sus facultades directivas y de control en el espacio organizativo de la empresa. Reforzar la procedimentalización del poder de dirección, establecer un proceso de negociación permanente sobre los cambios organizativos y económicos y, en empresas de una cierta entidad, insertar mecanismos de codecisión y de vigilancia de su actividad en términos democráticos, reposando sobre una suerte de contrapoder sindical, pueden resumir la propuesta de reformas posibles en la buena dirección.

### **III. DEMOCRATIZAR EL TRABAJO PROTEGIENDO LOS DERECHOS LABORALES**

#### **Noviembre 2024**

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 los 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 amplíe 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.

#### **IV. EL CENTRO DE TRABAJO NO ES EL LUGAR DE TRABAJO**

##### **Noviembre 2024**

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 incluso 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.