



TEMA 1. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA EMPRESA

SEGUNDA PARTE

4. Definición de los derechos fundamentales y de los derechos de ciudadanía en la relación de trabajo

Aunque hoy en día existe un amplio acuerdo respecto a la importancia de los derechos fundamentales de la persona, no resulta tan sencillo determinar cuáles son concretamente estos derechos y qué características los definen como tales. Desde una perspectiva iusnaturalista, los derechos fundamentales son inherentes al ser humano y, por tanto, “existen” en todas las épocas o lugares con independencia de su reconocimiento en las normas constitucionales e internacionales. Sin embargo, en la práctica sucede que cada persona tiende a considerar que sus creencias más firmes se corresponden con la verdadera esencia de la “naturaleza humana”. Por este motivo, no existe ningún consenso respecto a cuáles son los contenidos de ese hipotético Derecho Natural. Así, por ejemplo, Aristóteles afirmaba que la esclavitud derivaba del derecho natural, mientras que los iusnaturalistas de la Edad Moderna tendían a afirmar que el derecho natural estaba centrado en la libertad.

En estos apuntes no se asume una perspectiva iusnaturalista. En efecto, como he señalado anteriormente, creo que los derechos humanos son la concreción histórica en un momento y en lugar determinados de los valores universales de dignidad humana y democracia, que exigen construcciones distintas en contextos sociales distintos. De hecho, en la práctica, el listado de “derechos fundamentales” depende de cada momento histórico concreto. Así, por ejemplo, en los Estados puramente liberales, los derechos sociales no eran reconocidos como “fundamentales” o ni siquiera se reconocían; del mismo modo, no podemos saber qué derechos serán valorados de este modo en el futuro lejano. Por ello, utilizaremos una noción de “derechos fundamentales” vinculada al derecho positivo, es decir, a las normas formalmente vigentes en la sociedad en un momento determinado.

A estos efectos, existen principalmente dos criterios que proporcionan dos posibles definiciones. La primera de estas definiciones es más amplia y está construida desde la reflexión académica; hace referencia al derecho positivo pero pueda aplicarse a los ordenamientos de distintos países. La segunda de estas definiciones es más restringida y se refiere exclusivamente a los derechos que la Constitución Española denomina expresamente “fundamentales” y a los que otorga unas garantías específicas.

Según el *criterio doctrinal*, más amplio, los “derechos fundamentales” son aquellos que cumplen los siguientes requisitos:

- ✓ Están formalmente reconocidos en la Constitución del ordenamiento de referencia.

Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo
Tema 1. Los derechos fundamentales en la empresa
Segunda parte
Antonio Álvarez del Cuvillo



- ✓ Son directamente aplicables en los Tribunales, con independencia de que hayan sido desarrollados o no por las leyes.
- ✓ Son jerárquicamente superiores a la legislación infraconstitucional.

En el ordenamiento español, estos requisitos nos remiten a los “derechos y libertades” enunciados en el capítulo II del título Primero de la Constitución, que, de acuerdo con el art. 53.1 CE vinculan a todos los poderes públicos. En cambio, no cumplirían estos requisitos los “principios rectores de la política social y económica” enunciados en el Capítulo III del Título Primero de la Constitución.

La *definición más estricta* de derechos fundamentales se remite a aquellos que la Constitución denomina específicamente “derechos fundamentales y libertades públicas”, es decir, a los recogidos en la sección primera del Capítulo II del Título Primero de la Constitución (pero no a los de la sección segunda). Normalmente se incluye aquí la prohibición de discriminación del art. 14 CE, puesto que está sometida al mismo régimen de garantías.

De acuerdo con el art. 53.2 CE, cualquier ciudadano puede exigir la tutela de estos últimos derechos ante los tribunales ordinarios a través de un procedimiento específico preferente y sumario y, en su caso, a través del recurso de amparo. Estas garantías adicionales insisten de manera más clara en el carácter directamente vinculante (y en cierto modo, en la superioridad jerárquica sobre la legislación ordinaria) de estos derechos, que, por tanto, cumplen más intensamente los requisitos de la definición doctrinal. En esta asignatura nos vamos a centrar particularmente en estos derechos reconocidos en los arts. 14-29.

La Constitución no se pronuncia expresamente acerca de si estos derechos tienen eficacia “horizontal”, es decir, si vinculan a los sujetos privados, aunque hay muchos preceptos que apuntan en esta dirección. De cualquier modo, hoy en día esta eficacia horizontal está fuera de toda duda, puesto que es la interpretación consolidada en la jurisprudencia del TC y en la doctrina mayoritaria, que además se ha concretado a través de la legislación ordinaria.

La incidencia de los derechos fundamentales sobre la relación de trabajo puede ser diversa:

-Algunos de estos derechos *no parecen tener sentido en el ámbito laboral* Son derechos de las personas en tanto que ciudadanos, pero, en principio, no de los trabajadores en cuanto a su condición de trabajadores.

Así, sucede por ejemplo, con el derecho de petición (art. 29 CE), que se plantea siempre frente a las autoridades. Aparentemente el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 CE vincularía únicamente a los poderes públicos, pero, como se verá en el tema 7, despliega una cierta importancia sobre la relación de trabajo. Los arts. 17 y 25 establecen básicamente garantías frente a los poderes públicos (aunque quizás podría extraerse alguna consecuencia laboral del derecho a la libertad y la seguridad). El art. 19 se refiere a la libre circulación de los españoles y a priori no presenta especial relevancia laboral, aunque no es descartable que pueda tener alguna. En la sección segunda, los arts. 30-34 y 36 no parecen tener especial incidencia en la relación de trabajo y el art.



38 afecta fundamentalmente al empresario, aunque podría pensarse alguna consecuencia para los trabajadores que son al mismo tiempo empresarios.

-Otros de estos derechos, al contrario, precisamente ***despliegan la esencia de su contenido especialmente en la relación de trabajo asalariado para la que fueron concebidos***. Por esta razón, no son derechos de las personas en sí mismas, sino de las personas que tienen una relación de trabajo o, en su caso, de las organizaciones que representan sus intereses colectivos. Así sucede con los derechos de sindicación y huelga (art. 28 CE) y, dentro de la sección segunda, con los reconocidos en los arts. 35 y 37 CE. Estos derechos se han estudiado en la asignatura de Derecho Colectivo y, en menor medida, en la de Derecho del Trabajo.

-Un tercer grupo de derechos son ***derechos de ciudadanía***, que corresponden a todas las personas, sean o no trabajadores, que inicialmente fueron concebidos como garantías frente al Estado, pero que, como consecuencia de la doctrina de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, ***se proyectan sobre la relación de trabajo***. Así, por ejemplo, el derecho a la intimidad, la libertad religiosa o la prohibición de discriminación. ***En esta asignatura nos vamos a centrar exclusivamente en estos derechos.***

La doctrina los ha denominado de diversas maneras: derechos inespecíficos (porque no son específicos de la relación laboral), derechos de la persona del trabajador o derechos de ciudadanía en la relación de trabajo.

Ejercicio 1.3:

Sin la ayuda de estos apuntes, analiza la Constitución Española y enumera todos los derechos fundamentales de ciudadanía que pueden proyectarse sobre la relación de trabajo.

5. Fuentes normativas

De acuerdo con lo señalado en el epígrafe anterior, los derechos fundamentales se enuncian en la **Constitución Española**. Concretamente, los derechos de ciudadanía que se pueden proyectar más fácilmente sobre la relación de trabajo se enuncian básicamente en los artículos 14, 15, 16, 18, 20 y 24 CE. Es posible que otros derechos previstos en el título II CE puedan desplegar algún efecto sobre el contrato de trabajo, pero esta asignatura se centrará fundamentalmente en los mencionados.

Otros preceptos de la Constitución ayudan a interpretar el contenido de estos derechos; así, por ejemplo:

-La proclamación de España como un Estado social y democrático de derecho, la enunciación de los valores constitucionales (art. 1.1. CE) y el reconocimiento del valor de la dignidad humana (art. 10.1 CE).

-El sometimiento de los *ciudadanos* y de los *poderes públicos* a la Constitución (art. 9.1. CE).

Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo
Tema 1. Los derechos fundamentales en la empresa
Segunda parte
Antonio Álvarez del Cuvillo



-El mandato de libertad e igualdad sustanciales, removiendo los obstáculos sociales a su generalización (art. 9.2. CE).

-La interpretación de los derechos fundamentales con arreglo al texto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados firmados por España en la materia (art. 10.2).

-Las garantías de los derechos fundamentales establecidas en el art. 53 CE, que ya se han visto.

-El derecho de propiedad privada (art. 33 CE) y la libertad de empresa (art. 38 CE) pueden modular la acción de los derechos fundamentales en el trabajo, como se verá.

Son numerosas las **normas internacionales** que se ocupan de los derechos fundamentales. Estas normas no solo despliegan efectos de derecho internacional, sino que, además, se integran en el ordenamiento interno. En primer lugar, los tratados internacionales válidamente celebrados se introducen en el ordenamiento español con un rango superior al de la ley, pues no pueden ser derogados por esta (art. 96.1 CE). En segundo lugar, el contenido de estos tratados se integra en la interpretación del texto de los derechos tal y como está redactado en la Constitución (art. 10.2 CE).

La normativa internacional en materia de Derechos Fundamentales es muy extensa. En ella podemos destacar, sin ánimo de exhaustividad, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio Europeo de Derechos Humanos y numerosos convenios de la Organización Internacional del Trabajo que pueden afectar a estos derechos (como por ejemplo, a la prohibición de discriminación). La propia redacción de la Constitución Española está inspirada en estos instrumentos internacionales, que son anteriores a ella.

El Convenio Europeo de Derechos Humanos despliega una particular importancia, por cuanto la máxima interpretación de su articulado se encomienda a un órgano judicial internacional, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), con sede en Estrasburgo. En este contexto *la jurisprudencia del TEDH, aunque sea un órgano externo al Estado contribuye a clarificar el contenido del propio texto de la Constitución Española.*

Por otra parte, además del derecho interno, los órganos jurisdiccionales españoles deben aplicar el **Derecho de la Unión Europea**. Tanto las instituciones comunitarias como los poderes públicos cuando apliquen el Derecho de la Unión deben respetar el catálogo de derechos reconocidos en la [Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#). Ahora bien, como regla general la UE no tiene competencias en la delimitación de los derechos fundamentales reconocidos en las Constituciones de los Estados miembros, salvo en lo que refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de la pertenencia a distintos grupos sociales, especialmente en el ámbito laboral.

En efecto, el art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, que debe aplicarse directamente por los jueces nacionales con primacía respecto al derecho nacional. Además, se han promulgado una serie de Directivas sobre igualdad de trato que se ocupan tanto de la discriminación por razón de sexo como



de las diferencias de trato por la adscripción a otros grupos sociales¹.

Como es sabido, las Directivas no están dirigidas a los particulares, sino a los Estados miembros, que están obligados a trasponerlas al ordenamiento interno. Una vez transcurrido el plazo para la transposición, el texto de la Directiva, si es suficientemente claro, vincula automáticamente a los poderes públicos. Teóricamente no se produce “efecto directo” frente a los particulares, pero en la práctica se aplica en gran medida, dado que los jueces tienen la obligación de interpretar la legislación nacional conforme al texto de estas Directivas. Por otra parte, puesto que el máximo intérprete del Derecho Social de la Unión Europea es el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la jurisprudencia de este órgano debe tomarse en consideración para interpretar el contenido del derecho a no ser discriminado en el empleo.

En lo que respecta a las fuentes infraconstitucionales de derecho interno, debe tenerse en cuenta que la Constitución establece una reserva de ley (art. 53.1 CE) y una reserva de Ley Orgánica (art. 81.1 CE). De acuerdo con el art. 53.1 CE, la **regulación** de los derechos y libertades establecidos en el Capítulo II del Título I solo puede hacerse por una **ley en sentido formal**, que deberá respetar el *contenido esencial del derecho*, es decir, el conjunto de facultades sin las cuales el derecho fundamental no puede ser reconocible como tal. Por otra parte, el art. 81.1 CE establece que el **desarrollo** de los derechos fundamentales y libertades públicas (arts. 15-29 CE) solo puede hacerse por **Ley Orgánica**.

El Tribunal Constitucional ha interpretado estas reservas de manera muy restrictiva. Así pues:

-El “desarrollo” del derecho constitucional solo se refiere a los aspectos más importantes del derecho como la titularidad, la definición y delimitación del conjunto de facultades que contiene el derecho, el alcance de su eficacia sobre los sujetos privados, el sistema de garantías, etc, pero no a las cuestiones más accesorias como la determinación del lugar, tiempo o modo de ejercicio de los derechos. Este “desarrollo” en sentido estricto solo puede ser llevado a cabo por **Ley Orgánica** si se trata de uno de los derechos incluidos en los arts. 15-29 CE. Los demás derechos (por ejemplo, la prohibición de discriminación del art. 14 CE) pueden ser desarrollados por **ley ordinaria**.

-Así pues, incluso para los derechos fundamentales en sentido más estricto, **la ley ordinaria** tiene una cierta capacidad de “regulación” respecto a las cuestiones que no constituyen “desarrollo de los derechos”, es decir, la determinación del lugar tiempo o modo de su ejercicio y la especificación o concreción de lo establecido en la Constitución y la normativa que lo desarrolla.

-De hecho, la jurisprudencia permite incluso una cierta regulación por parte de los **reglamentos** y de los **convenios colectivos**, siempre como una mera especificación o concreción del régimen del

¹ Las más importantes de las que afectan a la relación de trabajo asalariado son la Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, la Directiva 2000/43/CE sobre igualdad de trato con independencia del origen nacional o étnico y la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general en el empleo y en la ocupación (que prohíbe la discriminación por razón de la religión o convicciones, la edad, la discapacidad y la orientación sexual).



derecho y sin alterarlo sustancialmente ni oponerse al contenido previsto en la Constitución y las leyes.

Así pues, la **ley ordinaria** se podrá ocupar, de un lado, de la **regulación** (no el desarrollo) de los elementos accesorios de los derechos fundamentales y libertades públicas de la sección primera del capítulo primero del título segundo de la constitución (como por ejemplo, el lugar, tiempo y modo de ejercicio de estos derechos) y, de otro lado, de la regulación y desarrollo de los derechos que no se encuentran en los artículos 15-29 CE (por ejemplo, la prohibición de discriminación). Esta regulación puede ser tanto directa como indirecta. Por ejemplo, la legislación laboral, por lo general hace pocas menciones (aunque sí algunas) a los derechos fundamentales; no obstante, establece el marco normativo en el cual se desenvuelven las relaciones laborales, lo que, como se verá en el epígrafe siguiente, termina condicionando o “modulando” el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo.

6. Teoría general sobre los derechos de ciudadanía en la empresa

En las sociedades anteriores al capitalismo, la división del trabajo se sustentaba en gran medida sobre relaciones personales que, de un modo u otro o con mayor o menor intensidad, comprometían a la persona en su totalidad (esclavitud, servidumbre, vasallaje, aprendizaje, obligaciones de parentesco, etc.) En cambio, en las economías de mercado, se prohíben todos los elementos de sujeción personal que obstaculizan la libertad de contratación. Los trabajadores no son dueños de los medios de producción y, por tanto, para vivir tienen que vender su fuerza de trabajo en el mercado, poniéndola al servicio de las empresas en virtud de un pacto adoptado “libremente”. Por supuesto, la libertad de los trabajadores es relativa, porque necesitan vender su fuerza de trabajo para sustentarse y obtener unas mínimas condiciones de vida, pero desde una perspectiva jurídica, son libres para elegir la empresa para la que trabajan o para dejar de trabajar para ella en cualquier momento.

Esta realidad social y económica implica una contradicción lógica. Se considera que los trabajadores son individuos que libremente se separan de una parte de sí mismos (su actividad durante la jornada de trabajo) para venderla en el mercado sin que formalmente exista una relación de dominación personal. Sin embargo, esta separación es ficticia porque las personas somos lo que hacemos y esto incluye, en gran medida, nuestro “trabajo”.

Puesto que realmente no nos podemos separar de nuestro trabajo, la relación de trabajo asalariado puede terminar afectando a nuestra propia dignidad como seres humanos, sometiéndonos a relaciones de dominación que el liberalismo teóricamente intentaba superar. Por este motivo, deben establecerse límites jurídicos a los poderes empresariales y a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo para que el trabajador pueda ser “uno mismo” fuera del trabajo sin sufrir represalias por parte del empresario e incluso que pueda ser, hasta cierto punto, “uno mismo” cuando está desarrollando sus servicios para el empresario. No obstante, esta última finalidad se contradice en parte con la propia naturaleza de la relación laboral, que esencialmente implica, hasta cierto punto, una relación de subordinación o sometimiento al poder del empresario.

Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo
Tema 1. Los derechos fundamentales en la empresa
Segunda parte
Antonio Álvarez del Cuvillo



En esta tensión permanente entre la necesidad de una esfera de libertad para el trabajador y la subordinación inherente a las relaciones laborales adquieren una gran importancia los derechos fundamentales de ciudadanía proyectados sobre la empresa, como el derecho a la intimidad o la libertad de expresión. Como ya se ha visto, estos derechos se concebían inicialmente como libertades civiles “frente al Estado” pero progresivamente se han ido expandiendo hasta afectar a los particulares. Como ya se ha visto, hoy en día, la eficacia “horizontal” (frente a particulares) de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española está fuera de toda duda, por cuanto se ha reconocido tanto por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional como por la legislación ordinaria. Si la democracia exige la limitación del poder y en el mundo moderno, los dos poderes más significativos son el Estado y la empresa, es preciso garantizar una serie de derechos fundamentales “frente a la empresa” para consolidar un espacio mínimo de autonomía y de dignidad de la persona en el marco de la relación laboral.

Ahora bien, los derechos fundamentales deben “modularse” para adaptarse del contexto del Derecho Público a la realidad de la empresa y del trabajo asalariado. Esta modulación deriva de que la Constitución debe interpretarse como un todo unitario lógicamente coherente. Los derechos de ciudadanía deben proyectarse sobre la empresa pero al mismo tiempo, deben ser compatibles con la libertad de empresa en el contexto de una economía de mercado (art. 38 CE) y con el derecho de propiedad (art. 33 CE), que exigen un espacio de autonomía del empresario para la gestión de la organización de la que es titular. El marco normativo del contrato de trabajo (leyes, convenios colectivos e incluso, estipulaciones contractuales hasta cierto punto) configura una institución social específica que no puede desaparecer simplemente porque los derechos fundamentales se proyecten sobre ella.

Esto implica, en primer lugar, que la propia definición de los derechos debe conjugarse de manera lógica con las obligaciones contractuales del trabajador. Los derechos fundamentales deben ejercerse de un modo adecuado a las instituciones sociales en las que se desenvuelven y su contenido no es ilimitado. En algunos casos existen “falsos conflictos” porque se invocan derechos fundamentales que realmente no se ven afectados por la medida empresarial.

- ✓ Por ejemplo, no hay ninguna duda de que la libertad ideológica permite a las personas estar en contra de la industria armamentística sin sufrir por ello represalias por parte de los poderes públicos. No obstante, si el trabajador presta sus servicios para una fábrica de armas no puede alegar motivos ideológicos para negarse a prestar los servicios a los que se había obligado libremente. Así pues, la libertad ideológica no exime al trabajador de cumplir con los compromisos adquiridos conforme a la buena fe contractual. Si no quiere trabajar para una fábrica de armas, no deberá contratar con ella. Cuestión distinta es que pueda plantearse en determinadas situaciones la posibilidad de la “objeción de conciencia”, en términos muy limitados.
- ✓ Por ejemplo, la libertad de expresión e información no permite al trabajador vender a otras empresas secretos industriales de la empresa para la que trabaja. Cuestión distinta es que pueda haber situaciones en las que la comunicación de determinados secretos de la empresa esté justificada por determinados motivos (por ejemplo, para denunciar ilegalidades cometidas por el empresario).

Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo
Tema 1. Los derechos fundamentales en la empresa
Segunda parte
Antonio Álvarez del Cuvillo



En segundo lugar, aún cuando el derecho fundamental se vea realmente afectado, la modulación puede implicar una relación de proporcionalidad que equilibre el interés del trabajador con el interés de la empresa o con otros bienes constitucionalmente protegidos que se vean afectados, como por ejemplo, los derechos fundamentales de los demás trabajadores.

La Constitución no establece ninguna preferencia entre unos y otros bienes constitucionalmente protegidos; aunque existen garantías diversas para distintos tipos de derechos, todos están formalmente en el mismo plano jerárquico. Así, no puede decirse que, por ejemplo, la libertad ideológica del trabajador *siempre* deba prevalecer sobre la libertad de empresa en caso de conflicto. Resulta inadecuado que el juez sustituya esta neutralidad constitucional por sus propias preferencias personales. Aunque es hasta cierto punto inevitable que la subjetividad del juez influya en la ponderación de bienes constitucionales, hay que restringir esta subjetividad al máximo posible a través de técnicas de interpretación.

Así pues, en el ejercicio de los derechos fundamentales en la empresa debe perseguirse la *proporcionalidad*, es decir, el *equilibrio entre los sacrificios mutuos* de los bienes constitucionales que aparecen contrapuestos. No se trata de determinar en abstracto si la libertad de empresa debe o no prevalecer sobre la libertad ideológica, sino de dilucidar en cada caso concreto cuál es el grado de sacrificio que se produce en cada uno de los bienes constitucionales afectados, buscando un equilibrio entre ellos compatible con la globalidad del texto constitucional.

Así, por ejemplo, el derecho a la intimidad impide que el empresario, con carácter general, ponga una cámara oculta para vigilar a los trabajadores sin que lo sepan; pero, por otra parte, el uso circunstancial de esta cámara oculta puede estar justificado en un caso concreto cuando se sospecha que uno de los trabajadores está robando dinero de la caja y se toma esta medida de manera equilibrada ([STC 186/2000](#)).

Para organizar esta información propongo un esquema de razonamiento en tres fases, que puede ayudar a determinar cuándo se están vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa.

a) Primera fase: el conflicto planteado en la empresa ¿afecta realmente al derecho fundamental alegado por el trabajador?

Esta cuestión afecta:

- ✓ A la propia definición del derecho en cualquier ámbito
 - Por ejemplo, el derecho “a la propia imagen” no permite a una persona vestirse como quiera. En todo caso la libertad para elegir el atuendo podría reconducirse al derecho a la intimidad, pero el de “propia imagen” se refiere a la captación y utilización de su imagen por algún medio tecnológico ([STC 170/1987](#)).

Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo
Tema 1. Los derechos fundamentales en la empresa
Segunda parte
Antonio Álvarez del Cuvillo



- Por ejemplo, como se verá en el tema siguiente, la “discriminación” no se refiere a cualquier diferencia de trato, esté o no justificada, sino solamente a las que se pueden atribuir a la pertenencia o supuesta pertenencia de la persona discriminada a un grupo social determinado. Pagar salarios distintos a distintos trabajadores no tiene por qué ser “discriminatorio”, pero sí lo es pagar menos a las mujeres que a los hombres por un trabajo de igual valor.
- Por ejemplo, no toda situación de conflicto grave en la familia constituye un maltrato psicológico ni toda situación de conflicto grave en la empresa constituye un acoso moral. Tanto el maltrato psicológico como el acoso moral existen realmente, pero son más difíciles de detectar si los conceptos se banalizan por un uso inadecuado.
- Por ejemplo, la libertad de expresión e información no permite calumniar a nadie, acusándolo de un delito que no ha cometido.
- ✓ A la modulación de este derecho a un contexto concreto y, en particular, al contexto de las relaciones laborales:
 - Por ejemplo, la libertad religiosa permite a una persona hacer proselitismo de sus creencias, pero en principio no implica que el trabajador pueda dedicar su tiempo de trabajo a este proselitismo en lugar de a trabajar.

b) Segunda fase: ¿existe realmente un interés empresarial?

En caso de que el conflicto planteado en la empresa afecte realmente al contenido de un derecho fundamental, entonces el empresario no puede escudarse en la mera invocación de sus derechos de libertad y propiedad para limitar los derechos fundamentales del trabajador. Puesto que la Constitución es un todo unitario, la libertad de empresa debe ser compatible con un ejercicio razonable de los derechos fundamentales. En este contexto, si el ejercicio de los derechos fundamentales por parte del trabajador no perjudica realmente el interés objetivo del empresario, no puede sostenerse que deba restringirse en el ámbito de la empresa.

Por ejemplo, el empresario privado tiene libertad para contratar a quien quiera. No tiene que elegir necesariamente a la persona más cualificada, como sucede en la Administración Pública, sino que puede tomar las decisiones que considere oportunas para gestionar su empresa. Sin embargo, no puede despedir a un trabajador al descubrir que es nacionalista vasco. El empresario es muy libre de no sentir simpatía por el nacionalismo vasco como ideología, pero realmente la ideología del trabajador, en sí misma considerada, no perjudica sus intereses empresariales; por tanto, la libertad de empresa no ampara la agresión a la libertad ideológica del trabajador.

Este interés puede estar vinculado a distintas necesidades como los requerimientos de la organización y dirección de la prestación de trabajo contratada, la salvaguarda de la imagen de la empresa y de su posición competitiva o la garantía de la seguridad de las personas o bienes en el



ámbito de la organización empresarial.

No siempre es el interés empresarial lo único que está en juego, sino que también puede haber otros bienes jurídicos a considerar, por ejemplo, los derechos constitucionales de los demás trabajadores. Así, por ejemplo, la libertad de expresión de los trabajadores puede estar condicionada por la prohibición del acoso sexual. Así pues, aunque no existiera un interés empresarial, podría tomarse en consideración algún otro interés, como aparece en el diagrama de flujos *infra*. No obstante, en la práctica, lo normal es que unos y otros intereses aparezcan combinado. Por ejemplo, por diversos motivos, el empresario tiene un interés personal y directo en que no exista acoso en el ámbito de la empresa.

d) ¿Tercera fase: es proporcionado el sacrificio de las facultades del trabajador para salvaguardar otros bienes constitucionales?

Si el conflicto sobre la decisión del empresario afecta a los derechos fundamentales del trabajador y también a la libertad de empresa o a otros bienes constitucionalmente protegidos, es preciso hacer una valoración de **proporcionalidad**. El sacrificio de la esfera de libertad del trabajador solo está justificado si es proporcionado respecto a la necesidad de proteger otros bienes jurídicos valorados en la Constitución.

Para esto hay que tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

1) Los derechos fundamentales a veces se manifiestan como “**reglas**” y a veces como “**principios**”, tanto en el texto de la propia Constitución como en el de la normativa de desarrollo.

Las **reglas** son mandatos más o menos concretos, como por ejemplo, la prohibición de la tortura (art. 15 CE), la interdicción de discriminación (art. 14), o la garantía de que nadie puede ser obligado a declarar sobre su ideología o religión (art. 16). En cambio, los principios, son mandatos “de maximización”, como sucede con la libertad ideológica o religiosa en sí misma considerada, la intimidad o la libertad de empresa; un mandato de maximización implica que la Constitución pretende que el derecho se extienda lo máximo posible, pero que, por otra parte, debe equilibrarse con la extensión del resto de los mandatos constitucionales.

Las “reglas” nunca deben entrar en la ponderación de proporcionalidad, aunque a veces sea necesario delimitar su definición para poder concretar su contenido. Así, por ejemplo, en la empresa nunca debe admitirse la “tortura” o la “discriminación”, por muy oportunas que pudieran ser estas conductas para el interés empresarial, pero la definición de estos términos puede plantear algunos problemas interpretativos.

En cambio, los principios pueden ponderarse con otros principios para determinar cuál es el equilibrio más razonable entre ellos.

2) En esta ponderación deben tomarse en cuenta las **obligaciones contractuales del trabajador**

Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo
Tema 1. Los derechos fundamentales en la empresa
Segunda parte
Antonio Álvarez del Cuvillo

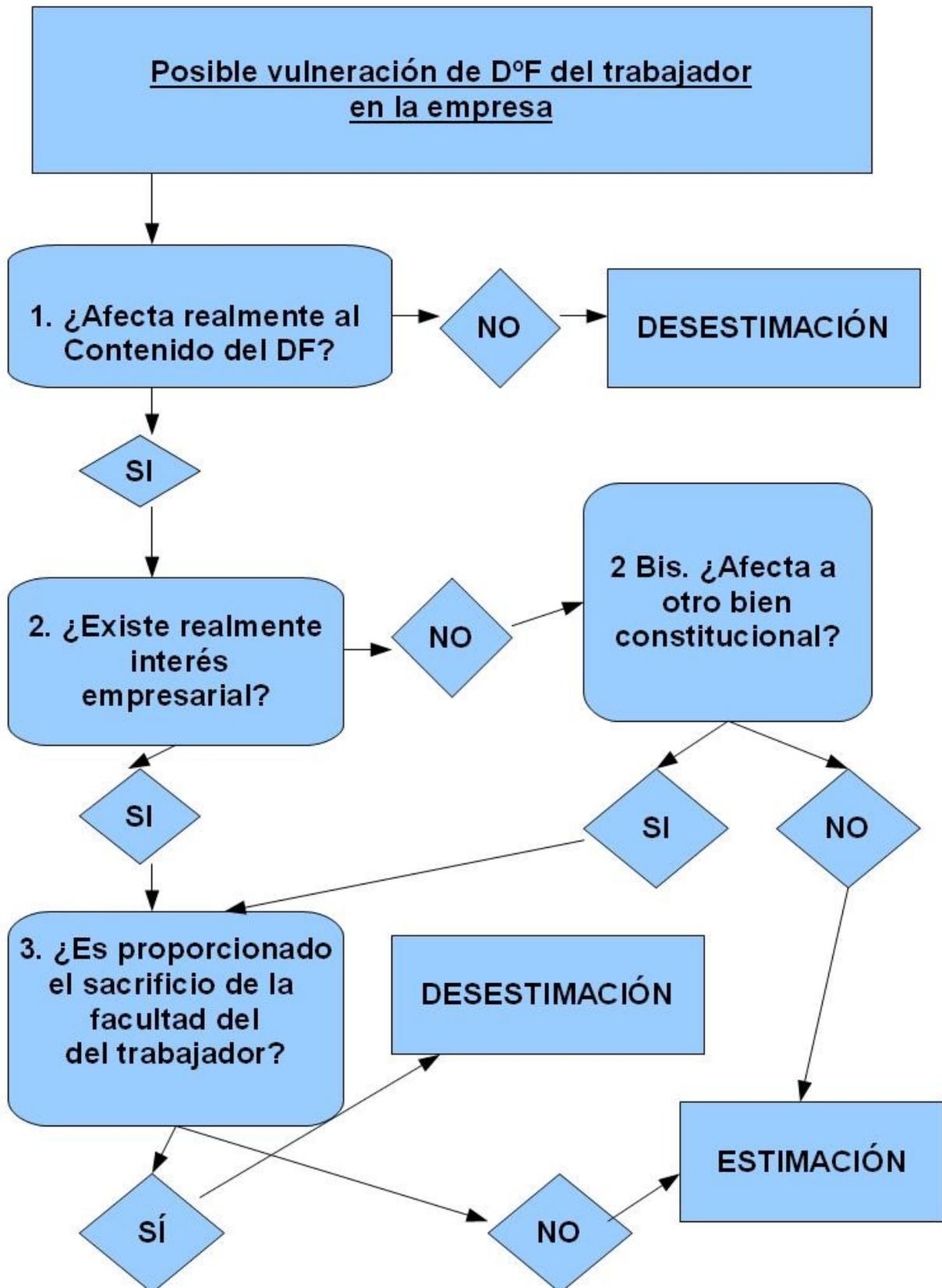


conforme al marco jurídico de la relación de trabajo. A estos efectos, cobran particular relevancia los deberes del trabajador enunciados en el art. 5 y desarrollados en parte en los arts. 19, 20 y 21 ET: cumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con los principios de buena fe y diligencia, cumplir con las medidas de seguridad e higiene, cumplir las ordenes del empresario en el ejercicio normal de sus poderes, no hacer competencia desleal a la empresa y contribuir a la mejora de la productividad. Aunque estos elementos afectan a la propia definición del derecho (modulado en el contexto laboral), también pueden influir sobre la relación de proporcionalidad.

Por ello, el trabajador no puede abusar de sus derechos fundamentales para dejar de cumplir con lealtad sus obligaciones para con la empresa. Así, como regla general, en el lugar de trabajo y en el tiempo de trabajo deberá dedicarse fundamentalmente a ejecutar la prestación de servicios contratada, siguiendo las órdenes del empresario que no sean desproporcionadas. Cuestión distinta es que pueda existir un cierto deber de “acomodación” de la relación de trabajo a la persona del trabajador, puesto que el empresario también está sometido al principio de buena fe contractual. Por otra parte, es más difícil que el empresario pueda controlar la actividad extralaboral del trabajador, aunque ello es posible cuando el interés de la empresa sea muy importante (por ejemplo, el trabajador no puede vender sus secretos industriales).

3) En cualquier caso, el control de proporcionalidad exige la concurrencia de los siguientes factores (*Vid.*, por ejemplo [STC 186/2000](#) y [STC 99/1994](#)):

- ✓ Juicio de idoneidad: la medida tiene que estar *razonablemente orientada* a la satisfacción del interés empresarial legítimo que se pretende proteger; es decir, debe haber una relación lógica entre esta medida y la satisfacción del interés que se confronta con el derecho constitucional. Por ejemplo, las cámaras ocultas en el lugar de trabajo pueden servir para controlar si algún trabajador está cometiendo irregularidades, pero, en principio no tienen sentido en los vestuarios o en los aseos.
- ✓ Juicio de necesidad: debe ser *necesaria* para satisfacer este objetivo. Se considera que la medida es necesaria cuando no es posible concebir alternativas para satisfacer este interés que sean menos lesivas del principio constitucional. Por ejemplo, la grabación con micrófonos puede ser innecesaria si ya hay sistemas de seguridad apropiados ([STC 98/2000](#)).
- ✓ Juicio de proporcionalidad en sentido estricto: la medida debe ser *equilibrada*, de modo que no provoque un daño más importante para el interés general que el beneficio que se obtiene con ella. Por ejemplo, en el supuesto enjuiciado en la STC 186/2000 (instalación de cámaras para controlar el hurto), la grabación se ciñó exclusivamente al espacio y al tiempo necesarios para comprobar si se había producido la infracción laboral.





CUADRO EJEMPLO SOBRE CONFLICTO DE DERECHO FUNDAMENTAL EN LA EMPRESA

1. Fase 1. ¿Afecta realmente al contenido del derecho fundamental?

Ejemplo: un trabajador musulmán quiere pasar sus horas de trabajo escribiendo tratados de teología musulmana.

Respuesta: la libertad religiosa no abarca esta pretensión. Nada impide que el trabajador escriba estos tratados en su tiempo libre.

2. Fase 2. ¿Existe realmente un interés empresarial?

Ejemplo: al empresario no le gusta que el trabajador tenga creencias religiosas musulmanas-

Respuesta: con carácter general, las creencias del trabajador consideradas en sí mismas no afectan a los intereses de la empresa. El empresario no puede defender sus propias preferencias personales en contra de los derechos fundamentales.

Fase 2 bis. ¿Existe otro bien constitucionalmente protegido que se vea afectado?

Respuesta: en este caso no existe. Que alguien profese una u otra religión no afecta a ningún otro valor constitucional.

3. Fase 3. ¿Es proporcionado el sacrificio del interés del trabajador para salvar el interés de la empresa?

Ejemplo 1: el trabajador musulmán propone adaptar su horario de trabajo al cumplimiento de los rezos diarios (trabajar las mismas horas, pero con interrupciones para los rezos) y trabajar en domingo pero librar el viernes para acudir a la mezquita.

Respuesta: El trabajador tiene que cumplir con sus obligaciones contractuales conforme a la legislación aplicable a los demás trabajadores. Con carácter general, el empresario no tiene un “deber de acomodación” de las obligaciones contractuales del trabajador a sus prácticas religiosas. En algunos casos, podría intentar argumentarse este deber (por ejemplo, supongamos que la propuesta del trabajador no provoca el más mínimo desbarajuste organizativo al empleador o resulta incluso beneficiosa).

Ejemplo 2: un colegio privado de carácter religioso (católico) despide a un trabajador cuando este se convierte al Islam.

Respuesta: la decisión no es proporcionada si el trabajador es un jardinero (sus creencias son irrelevantes, por más que el colegio sea religioso), pero sí es proporcionada si el trabajador es un profesor de religión católica.