

## TEMA 1. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA EMPRESA

### 1. La dignidad humana y la democracia como valores universales y su manifestación en las formaciones sociales humanas

*[...] Debes renunciar a todo egoísmo, debes dar acogida a todo el mundo ¡no olvides que eres el jefe! No consientas que se interfieran juicios parciales en ningún caso legal en que se vean implicados tus súbditos, sobre todo en aquellos en que se hayan envuelto tus propios hijos [...] Escucha, ¡oh pueblo!, Kagonesha ha nacido hoy a la jefatura [...] Deberá cuidar de los niños, deberá ocuparse de todo el pueblo, tanto de los hombres como de las mujeres, para que sean fuertes y para que él disfrute de buena salud [...]"*  
Rito de instalación del jefe entre los Ndembu de Zambia.

En el mundo actual, son muchos los marcos de referencia: las ideologías políticas, los sistemas éticos y morales, las religiones, los modos de vida y las preferencias personales. En este contexto, a menudo tenemos la necesidad de buscar unos valores universales, aplicables a todas las personas y que todos deben respetar. Para muchas personas, estos valores son los derechos reconocidos en la [Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948](#).

¿Realmente estos derechos son universales y aplicables a todos los lugares y épocas?

En mi opinión, los derechos humanos no son universales en términos absolutos tal y como están descritos. Así, por ejemplo, en una tribu de cazadores recolectores aislados de otras sociedades humanas es difícil hablar de un derecho a la "seguridad social" (art. 22 de la Declaración) o a las "vacaciones periódicas pagadas" (art. 24 de la Declaración); esto solo tiene sentido en las sociedades capitalistas o, en su caso, socialistas, donde existen la empresa y el Estado.

No obstante, sí que defiendo que estos derechos son la manifestación en nuestra época de una serie de valores universales como la **dignidad humana** y la **democracia** (en el sentido del control del pueblo sobre el poder que se ejerce sobre él). Aunque estos valores no se reconocen siempre, o no se reconocen del mismo modo, son intereses permanentes de todos los seres humanos.

El ser humano es un animal social y político que no puede considerarse nunca de manera aislada, sino viviendo en sociedad. La producción y reproducción de la vida humana necesita que exista una cierta organización social. Hasta en las sociedades más sencillas, existe una cierta división del trabajo que asegura la supervivencia. En las formaciones sociales más complejas, existe una maraña de relaciones sociales que hace que unos dependamos de otros para sobrevivir. Nuestra propia existencia depende de estas relaciones de interdependencia con los demás.

Por este motivo, en todas las sociedades existe la realidad del **poder**. Yo definiría el poder como la capacidad que tienen unas personas o grupos para imponer su voluntad sobre otras personas o grupos. El modo en el que se manifiesta el poder en la realidad humana es la **violencia** (en sentido muy amplio), que puede ser coacción física, coacción social o simplemente puede consistir en la manipulación de los dominados (violencia simbólica).

Todas las personas y todas las sociedades tenemos una relación de ambivalencia con el poder. Por un lado, sabemos que, sin ninguna forma de poder (y, por tanto, de violencia), la sociedad no podría

funcionar y, por tanto, la vida misma sería imposible. Pero por otro lado somos conscientes de que el poder y la violencia afectan negativamente a nuestra dignidad.

Por medio del poder, las personas dejan de ser -en mayor o en menor grado- fines en sí mismas, convirtiéndose en instrumentos al servicio de otros fines. Todos podemos tener la experiencia de sentirnos alienados (es decir, separados de nosotros mismos) cuando algo o alguien nos obliga a hacer lo que no queremos o nos impide hacer lo que queremos. También podemos percibir a veces que una persona está siendo manipulada y que, por tanto, está siendo un instrumento al servicio de otros intereses, en perjuicio de su dignidad, aunque no sea consciente de ello.

La conciencia de la dignidad de la persona parte de nuestra propia experiencia y se expande, a través de la empatía, como mínimo a las personas más cercanas a nosotros. Lo normal es que, incluso en las sociedades más sencillas y aisladas, se extienda a grupos más amplios (el clan, la tribu, los miembros de una asociación o clase social...) Conforme aumenta el contacto entre unos grupos humanos y otros y, por tanto, la interdependencia, van apareciendo nociones más expansivas de la dignidad humana e ideologías humanistas o religiosas que proclaman la dignidad de todos los seres humanos.

En la actualidad, la intensidad del fenómeno que se ha denominado “globalización” hace especialmente importante la construcción filosófica de un discurso ético universal, que se pueda predicar de todos los seres humanos. En mi opinión, este discurso debe partir de la base del reconocimiento de la dignidad de todas las personas, puesto que solo desde este punto de partida se puede considerar a los demás como sujetos morales.

El carácter colectivo de la experiencia de la dignidad humana hace que a lo largo de la historia y en todas las culturas humanas, aparezca un **conflicto permanente** entre las personas que en un momento dado ejercen el *poder* y el *pueblo*, es decir, los destinatarios de este ejercicio de poder. Estos destinatarios pueden ser los integrantes de una comunidad o grupo familiar, los miembros de un clan o tribu, las personas adscritas a una raza o etnia, las mujeres, los miembros de una clase social, los vasallos de un señor, los súbditos de un monarca, los ciudadanos de un Estado-social, los trabajadores de una empresa, etc.

En cada comunidad política, es habitual que el *pueblo* perciba que alguna forma de *poder es necesaria* para organizar la vida social y económica y, por tanto, para sus intereses; no obstante, al mismo tiempo siente una **fricción** o tensión constante entre el ejercicio de poder y sus propios intereses o incluso su dignidad individual y colectiva.

Toda forma de poder necesita una cierta **legitimación**, es decir, un mínimo de aceptación popular. Esta legitimación puede venir de muchas fuentes (por ejemplo, la aceptación de la autoridad por mandato religioso o la elección democrática de los representantes), pero en gran medida se sustenta en dos elementos: por un lado, la *función* del poder y por otro lado, los *límites* a su ejercicio.

En lo que refiere a la *función*, el poder tiende a presentarse como un fenómeno social al servicio del pueblo. Por supuesto, esto no siempre es cierto, dado que, a menudo el poder se ejerce en

beneficio de las élites gobernantes, pero normalmente debe haber al menos alguna parte de verdad para que el poder pueda mantenerse. Si el poder no proporciona ningún tipo de beneficio a la comunidad no resulta sostenible a largo plazo; así, por ejemplo, se suponía que los señores feudales “debían” proteger a sus vasallos y que el despotismo ilustrado se orientaba al bienestar del pueblo.

Por otra parte, es habitual que en todas las sociedades se considere teóricamente o en la práctica, que el ejercicio del poder tiene unos ciertos límites. Cuando estos límites se rebasan, el gobernante considerado “legítimo” se percibe como un “tirano”. En estos casos, puede estallar la ira popular por medio de revueltas o actos de violencia.

Los distintos ideales sobre la dignidad del pueblo conviven en las distintas sociedades humanas con la existencia de diferencias sociales muy marcadas y tienen una relación ambivalente con el ejercicio del poder. Normalmente, estos ideales sobre la dignidad del pueblo sirven para justificar y legitimar este poder (“al servicio del pueblo” y con unos determinados límites). Pero cuando las instituciones sociales se van haciendo incapaces de cumplir esta función, los ideales sobre la dignidad se utilizan para renovar, destruir o sustituir el orden establecido.

A mi juicio, la “democracia” no es un estado absoluto de las cosas; de hecho, literalmente significa el “poder del pueblo”, lo que, probablemente, no sucede nunca en sentido estricto, porque el pueblo y el poder son términos antagónicos. Creo que más bien es un proceso continuo de conflicto y lucha, pero también de negociación y compromiso entre el poder y el pueblo sometido a él. Cualquier forma de poder tiene una tendencia al abuso que genera contradicciones; la lucha contra estos abusos construye nuevas formas de poder que a su vez pueden generar nuevos abusos. En este sentido, la “democracia” en un sentido amplio es un valor universal de todas las sociedades humanas. Sin embargo, es también una cuestión de grado; en efecto, unas formaciones sociales son más democráticas que otras. En concreto, una sociedad será más democrática cuanto mayor sea el control del poder por parte del pueblo y cuanto más se oriente el poder a proteger la dignidad del pueblo.

En el mundo actual, estos valores universales de “dignidad humana” y de “democracia” frente al ejercicio del poder se concretan en la noción moderna de *derechos fundamentales* o de *derechos humanos*. Esta construcción filosófica es el resultado de un determinado contexto histórico, social y económico y de una determinada evolución de las ideas. Estos factores se analizarán en los epígrafes siguientes.

## **2. Los derechos fundamentales desde la perspectiva liberal**

*La razón por la que los hombres entran en sociedad es la preservación de su propiedad*  
John Locke

La noción de los “derechos fundamentales” como concreción de los valores de dignidad humana y democracia tiene su origen fundamentalmente en dos factores: de un lado, el pensamiento del

iusnaturalismo<sup>1</sup> moderno y la Ilustración y, de otro lado, las revoluciones burguesas y la instauración del capitalismo.

Durante la Edad Moderna en Europa sigue predominando la agricultura como base económica de la sociedad, pero se desarrolla con gran pujanza el mercado como medio de integración económica; esta importancia de las relaciones “de mercado” se alimenta con los “descubrimientos” y la colonización de otras partes del mundo y la instauración de una primitiva “economía global”. En este contexto adquiere una importancia cada vez mayor la burguesía como clase social. Todo esto favorece la consolidación de Estados autoritarios que se imponen sobre el anterior sistema feudal. Un Estado es una entidad política que asegura tener el monopolio de la violencia física y que tiene la suficiente fuerza como para hacer creíble esta aseveración.

En esta época surgen una serie de doctrinas que retoman la noción romana y escolástica de “Derecho Natural” dándole un sentido diferente. En términos generales, estas doctrinas imaginan a los seres humanos en un hipotético “estado de naturaleza” anterior a la constitución de la sociedad en el que los hombres son libres e iguales y no están sometidos a ningún poder. Por supuesto, esta situación no se ha dado nunca históricamente, porque, como ya se ha señalado, el ser humano es un animal social por naturaleza (y también han vivido en sociedad las cronoespecies de homínidos de las que han evolucionado los humanos modernos). No obstante, esta descripción del “estado de naturaleza” sirve para expresar las nociones de “dignidad del pueblo” a las que he hecho referencia anteriormente. De acuerdo con esta narración, en base al “estado de naturaleza” los hombres tienen una serie de “derechos naturales”, pero para hacer realidad estos derechos es preciso que se organicen en sociedad. Así pues, de un lado, el fundamento del Estado es la protección de estos derechos y, de otro lado, el Estado debe respetarlos dentro de los límites del orden público que mantiene los derechos de los demás.

La noción de los “derechos naturales” está fuertemente influida por las necesidades del mercado como medio de creciente intercambio económico. Al contrario que en otras formas de integración económica, en las relaciones de mercado intervienen los individuos considerados aisladamente; por este motivo, la noción de dignidad humana se expresa de un modo más “individualista” que en períodos anteriores. Se desarrolla así la noción medieval del “derecho” como una facultad que tiene el sujeto y que se integra en su patrimonio jurídico como si fuera una propiedad más. Nuestra manera de pensar sigue estando totalmente condicionada por esta idea, de manera que es muy difícil concebir que las cosas pudieran ser de otro modo. Una persona “tiene” un derecho, es decir, una facultad o un poder; y concebimos este poder como algo que le “pertenece”, es decir, lo imaginamos como si se tratara de una posesión material.

La enumeración de estos “derechos” también está fuertemente influida por el auge del comercio y los intereses de la burguesía. Los “derechos” que más se destacan son los que resultan más importantes para construir una sociedad basada en la economía de mercado: la libertad, la seguridad

---

1 Llamamos “iusnaturalismo” a toda filosofía jurídica que cree en la existencia de un “derecho natural” previo al “derecho positivo” (es decir, a las normas reales) y superior a él. El derecho positivo debe derivar de las pautas del derecho natural y no puede contradecirlo. Por contra, el “positivismo” asegura que los juristas solo deben estudiar las normas positivas emanadas por el Estado.

y la propiedad.

A finales del siglo XVIII y durante el siglo XIX, en Europa y Estados Unidos la burguesía encabeza una serie de revoluciones a través de las cuales toma el control del Estado y su estructura de poder, propiciando la industrialización y el paso a una economía capitalista basada en el mercado como medio principal de integración económica.

Los valores del iusnaturalismo moderno y de la Ilustración se convierten en la principal ideología que inspira y justifica estas revoluciones burguesas. Por eso, las primeras “declaraciones de derechos”, textos de carácter constitucional que encarnan los nuevos valores de la triunfante burguesía, proclaman esta doctrina de que el ser humano “tiene” una serie de “derechos” inherentes a su naturaleza que justifican el orden social y que el Estado debe respetar.

Así, por ejemplo, la Declaración de Virginia (EEUU) de 1776 establece que “[...] *todos los hombres son por naturaleza igualmente libres e independientes, y tienen ciertos derechos inherentes, de los cuales, cuando entran en un estado de sociedad, no pueden ser privados o postergados; en esencia, el gozo de la vida y la libertad, junto a los medios de adquirir y poseer propiedades, y la búsqueda y obtención de la felicidad y la seguridad*”. Por su parte, la [Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano \(Francia\) de 1789](#) señala (art. 2) que “*La finalidad de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Tales derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión*”. La Constitución de Cádiz de 1812 proclama en su art. 3 que “*La Nación está obligada a conservar y proteger por leyes sabias y justas la libertad civil, la propiedad y los demás derechos legítimos de todos los individuos que la componen*” y más adelante reconoce la libertad de difusión de ideas políticas.

Estos primeros derechos establecidos en las Constituciones liberales se suelen denominar **derechos civiles** y se caracterizan por los siguientes rasgos:

- ✓ En la filosofía iusnaturalista, son derechos que se consideran *inherentes al ser humano* y que pertenecen a las personas “antes” de constituirse en sociedad (situación, que como he señalado anteriormente, es puramente imaginaria).
- ✓ En el marco de la sociedad, estos derechos “naturales” se convierten en derechos “civiles” que corresponden a los *ciudadanos* por el hecho de serlo, sin que existan diferencias en el status social atribuidas a la ascendencia social o el nacimiento (salvo las distinciones de sexo y raza, que en la práctica se siguen manteniendo en los países regidos por las primeras constituciones).
- ✓ Estos derechos tienen un marcado carácter *individual* y se atribuyen a los individuos, no a los grupos.
- ✓ Debido a la influencia de la filosofía iusnaturalista y a las características de la economía de mercado, estos derechos se constituyen como *libertades frente al Estado*. El poder público “debe” respetar, por ejemplo, la libertad de expresión o la propiedad de los ciudadanos. Algunos autores aseguran que estos derechos tienen un carácter meramente negativo, es decir, el Estado no tiene un deber positivo de actuar para garantizar estos derechos, sino simplemente un deber de abstenerse en reprimir estas libertades. A mi juicio, estas opiniones

son erróneas; en efecto, estos textos constitucionales mencionan que la finalidad del Estado es precisamente la garantía de estos derechos inherentes al ser humano (así, por ejemplo, la protección de la seguridad y la propiedad exigen el establecimiento de la policía). Lo que sucede, a mi juicio, es que el Estado tiene la obligación de configurar un espacio de *libre mercado* en el que los individuos actúen con libertad formal. Así, por ejemplo, el derecho a la propiedad no implica que el Estado tenga que dar propiedades a los pobres, sino que tiene que proteger las propiedades de quienes ya las han obtenido de uno u otro modo. En todo caso, estos derechos *no vinculan directamente a los sujetos privados*, aunque las leyes que establece el Estado para protegerlos (por ejemplo, el Código Penal) sí pueden hacerlo.

La *garantía de estos derechos* corresponde, en principio, al legislador ordinario. Sin embargo, existe el peligro de que este no respete las libertades establecidas en la Constitución. Por eso, se observa en la historia una tendencia progresiva a introducir garantías en el propio texto constitucional; así, por ejemplo, el título I de la [Constitución Española de 1869](#) establece derechos muy concretos y directamente aplicables, lejos de las declaraciones abstractas y ambiguas. En algunos países también van apareciendo progresivamente determinados mecanismos de control de constitucionalidad de las leyes (a partir de la pionera sentencia *Marbury vs. Madison* de 1803 en Estados Unidos).

Además de estas libertades civiles, en los países que adoptan el marco político y económico liberal van surgiendo una serie de *derechos de participación política* (sufragio activo y pasivo). En las primeras Constituciones liberales, aunque las libertades corresponden teóricamente a todos los ciudadanos, solo aquellos que reúnen determinados requisitos (fundamentalmente, económicos) pueden participar en la comunidad política. Este avance es progresivo; así, por ejemplo, el llamado “sufragio universal” se concede inicialmente a los varones (las mujeres no podrían votar en España hasta la Constitución republicana de 1931).

En este contexto, la “democracia” en el sentido “liberal” termina caracterizándose por tres elementos: 1) Separación de poderes; 2) libertades civiles (como la libertad ideológica o religiosa, la libertad de expresión, la libertad de reunión...); 3) derechos de participación política.

### 3. Los derechos fundamentales desde la perspectiva socio-liberal

*“El liberalismo económico es la zorra libre en el gallinero libre”*  
Antiguo eslogan socialista de autoría al parecer incierta

*“Hagamos la revolución desde arriba o nos la harán desde abajo”*  
Antonio Maura

El valor de la “igualdad” está muy presente en las revoluciones burguesas y en la ideología liberal que se establece en las primeras democracias liberales. Sin embargo, desde una perspectiva actual, esta igualdad tiene un carácter “formal” y no “sustancial”.

Las sociedades tradicionales se caracterizan por la desigualdad de estatutos jurídicos. Las

*Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo*  
*Tema 1. Los derechos fundamentales en la empresa*  
*Curso 2013/2014*  
*Antonio Álvarez del Cuvillo*

personas son adscritas, normalmente por nacimiento a grupos sociales como castas, estamentos, etnias, grupos de parentesco, municipios, territorios, etc, y esta adscripción determina su posición en la estructura social, sus facultades y sus obligaciones. Las revoluciones burguesas se oponen a esta división rígida de *status*, a mi juicio fundamentalmente por dos razones: en primer lugar, porque los privilegios de la aristocracia y el clero se oponían al avance de la clase burguesa, que pertenecía al pueblo llano; en segundo lugar, porque el establecimiento de una economía “de mercado” implica que los *individuos* puedan actuar en el mercado sin impedimentos tradicionales (como las limitaciones tradicionales para ejercer una determinada profesión o para el desplazamiento de la fuerza de trabajo).

Así pues, lo que hacen las primeras Constituciones liberales es proclamar la ***igualdad de todos los ciudadanos ante la Ley***. El estatuto jurídico de todos los “ciudadanos” es idéntico, es decir, la ley es la misma para todo el mundo, con independencia de su nacimiento o adscripción social. La consagración de este principio no implica, sin embargo, que estas sociedades fueran igualitarias.

En primer lugar, se mantienen algunas *marcadas desigualdades de estatutos jurídicos por razones de sexo y raza* que ni siquiera se mencionan en las constituciones, dado que están tan asentadas en esta época que se dan por supuestas. En efecto, la filosofía iusnaturalista sobre los derechos “del hombre” se basa implícitamente en un concepto de “hombre” vinculado al género masculino. Así, por ejemplo, [La Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789](#) mencionaba únicamente a los “hombres” y excluida de facto a las mujeres, que seguían estando en una posición subordinada a la sociedad, razón por la cual Olympe de Gauges redactó, a modo de crítica, la [Declaración de Derechos de la Mujer y de la Ciudadana en 1791](#). Por otra parte, estas declaraciones de derechos se hicieron en la práctica compatibles con la validez jurídica de la esclavitud de los “negros”, tanto en los estados del sur de Estados Unidos como en algunas colonias europeas (en Francia, por ejemplo, se abolió formalmente la esclavitud de 1794 a 1802 pero se mantuvo hasta 1848).

En segundo lugar, las teorías liberales parten de modelos ideales y a menudo idealizados del “libre mercado” y de la “libre competencia” que chocan con la realidad social práctica. El mercado se considera erróneamente como un fenómeno “natural”, que se contempla como una entidad aislada de la sociedad, en lugar de como una institución social producida por la sociedad misma y que se desenvuelve en unas condiciones sociales determinadas. La aplicación de este modelo “puro” genera numerosas disfunciones sociales. Durante los siglos XIX y XX, la más palpable de estas disfunciones fue la llamada “cuestión social”, que es un eufemismo para referirse a la miseria y explotación que sufrieron grandes masas de trabajadores.

Estas disfunciones hacen que, en realidad, los mercados no funcionen de manera eficiente; así, por ejemplo, el pueblo miserable no puede comprar cosas, el pueblo inculto no puede desarrollar tareas cualificadas y el conflicto social mal gestionado ocasiona problemas para la producción. En los casos más graves, estos problemas amenazan con destruir los propios fundamentos de la economía de mercado. De hecho, los derechos sociales se desarrollan de manera clara tras la I Guerra Mundial, tras la revolución bolchevique en Rusia y experimentan un notable impulso tras la II Guerra Mundial, con la consolidación del bloque socialista; asimismo, estos derechos comienzan

a entrar en un cierto declive tras el derrumbamiento de este bloque). Por otra parte, desde el punto de vista político, se va tomando conciencia de que en el mundo moderno el Estado no es la única entidad que ejerce un *poder* significativo, sino que, además, la *empresa* ejerce un poder significativo sobre trabajadores o consumidores que no puede quedar fuera de control si se quiere profundizar en la idea de *democracia*.

Los *derechos sociales* son aquellos que *corrigen a través de la regulación las disfunciones sociales producidas por la mera aplicación de las leyes de la oferta y la demanda* en una economía de mercado. Esta corrección se puede llevar a cabo fundamentalmente a través de la *regulación del mercado* (como sucede con el Derecho del Contrato de Trabajo), la *cobertura de situaciones de necesidad* (como sucede con el Derecho de la Seguridad Social) o bien la *promoción social*, es decir, la mejora de las capacidades que las personas despliegan en el mercado de trabajo (como sucede con las políticas de formación profesional).

Los derechos sociales nacen originalmente a través de la actividad del legislador ordinario pero progresivamente se van incorporando a las Constituciones posteriores a la I Guerra Mundial (a partir de la [Constitución alemana de Weimar de 1919](#)). Tras la II Guerra Mundial, la [Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948](#) reconoce expresamente numerosos derechos sociales, lo que viene desarrollado por el [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#) y se va desarrollando una extensa normativa internacional en la materia. Por otra parte, a partir de los años 50 empiezan a aparecer teorías y desarrollos jurisprudenciales que reconocen *eficacia directa de los derechos fundamentales frente a los particulares* (en alemán *Drittwirkung*, es decir “eficacia sobre terceros”). Como se ha señalado anteriormente, en el Estado liberal, los derechos constitucionales tienen una eficacia exclusivamente “vertical”; pero conforme la idea de *democracia* va penetrando en la sociedad se hace más necesario extender una cierta eficacia “horizontal” de los derechos de ciudadanía, como la libertad religiosa e ideológica, a las relaciones entre particulares y, en particular, a la relación de trabajo.

Así pues, el Estado “liberal democrático” va dando paso al llamado *Estado “social”*, manteniéndose la raíz liberal y el dominio de la economía de mercado. En este tipo de formaciones políticas, la “democracia” y, por tanto, la legitimación del poder se basa en: a) la separación de poderes, b) la garantía de las libertades civiles, c) los derechos de participación política y d) la garantía de los derechos sociales. De hecho, si preguntamos a una persona cualquiera de nuestra época sobre los motivos que justifican la existencia del Estado, probablemente haga referencia a los hospitales y a las escuelas antes que a la policía (que es lo que probablemente hubiera mencionado antes un ciudadano del siglo XIX). A mi juicio, la actual crisis de legitimación del poder deriva del debilitamiento de estos cuatro elementos de garantía de la democracia.

Desde el punto de vista de los derechos constitucionales, al final de este proceso evolutivo, el Estado social se caracteriza por los siguientes *rasgos*:

- ✓ A las libertades civiles y políticas se añaden los *derechos sociales* de regulación del mercado, protección social o promoción social.

- ✓ Aunque se mantienen derechos individuales, aparecen derechos de titularidad colectiva.
- ✓ Se prohíbe expresamente la discriminación por la adscripción a determinados grupos sociales como los géneros o las razas.
- ✓ En muchos países, se va consolidando la “eficacia directa” de los derechos civiles en las relaciones entre particulares y, particularmente, en el ámbito de la empresa.

**Ejercicio 1.1.** Vuelve sobre el texto e intenta identificar al menos una cuestión polémica (es decir, discutible u opinable) en cada uno de los tres epígrafes. Escribe la frase que consideras discutible y explica por qué crees que es polémica.

Si hay expresiones que no comprendas, toma nota de ellas para plantearlo en clase.

**Ejercicio 1.2** Escoge una cuestión polémica que te interese y que no sea jurídica. Puede versar sobre política, sobre fútbol, sobre música o arte, sobre ciencia o filosofía, sobre cualquier tema que no sea jurídico. Trabajaremos posteriormente sobre ella.

#### **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*<sup>2</sup>, 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 del hipotético Derecho Natural. Así, por ejemplo, en la antigüedad clásica, el filósofo Aristóteles argumentó que la esclavitud se sustentaba sobre el Derecho Natural, mientras que, por el contrario, los iusnaturalistas de la Edad Moderna generalmente consideraban que el Derecho Natural estaba enfocado sobre 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 se reconocían o, en todo caso, no eran considerados “fundamentales”; del mismo modo, no podemos saber qué derechos serán valorados con esta categoría en las sociedades del futuro lejano. Por todo 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.

---

<sup>2</sup> Véase la nota 1.

*Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo*  
*Tema 1. Los derechos fundamentales en la empresa*  
*Curso 2013/2014*  
*Antonio Álvarez del Cuvillo*

A estos efectos, existen principalmente dos criterios de los que derivan 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.
- ✓ 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, dado que no son directamente aplicables.

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* (de modo que su “eficacia horizontal” está fuera de toda duda). 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 este tercer grupo de derechos.**

La doctrina ha denominado de diversas maneras a estos derechos de la persona que se proyectan sobre la relación de trabajo: 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). Algunas resoluciones judiciales parecen hacer referencia a un derecho fundamental “a la dignidad”, pero en términos estrictos la dignidad es más bien el valor fundamental del que emanan todos estos derechos.

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

-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 sociales<sup>3</sup>.

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

3 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).

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 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 obstaculizaban 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”.

*Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo*  
*Tema 1. Los derechos fundamentales en la empresa*  
*Curso 2013/2014*  
*Antonio Álvarez del Cuvillo*

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.

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 tiene límites. 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 “objección 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).

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 (o eso parece desprenderse de la [STC 170/1987](#)).
  - 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 excesivo.
  - 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 combinados. 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** 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, acatar las medidas de seguridad e higiene, obedecer las ordenes del empresario en el ejercicio normal del poder de dirección, 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.

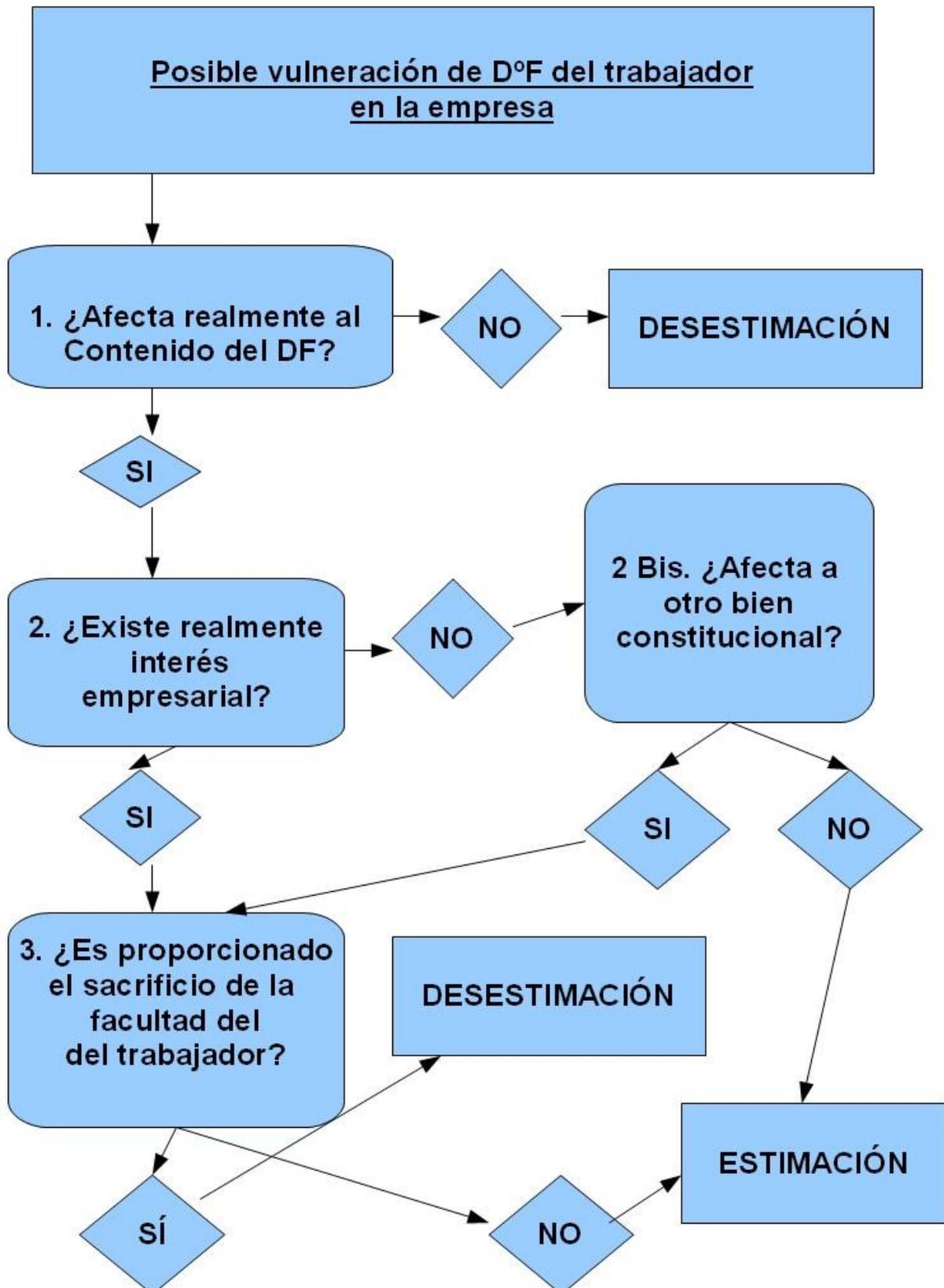
Por ello, el trabajador no puede abusar de sus derechos fundamentales para dejar de cumplir con lealtad sus obligaciones para con la empresa. Así, como regla general, en el lugar de trabajo y en el tiempo de trabajo el empleado deberá dedicarse fundamentalmente a ejecutar la prestación de servicios contratada, siguiendo las órdenes del empresario que no sean excesivas. 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

*Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo*  
*Tema 1. Los derechos fundamentales en la empresa*  
*Curso 2013/2014*  
*Antonio Álvarez del Cuvillo*

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) despidió a un trabajador cuando este se convirtió 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.

## **Autoevaluación**

(El alumno debe estar seguro de que sería capaz de responder a las siguientes preguntas)

- ¿En qué consisten la “eficacia horizontal” y la “eficacia vertical” de los derechos fundamentales?

*Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo*  
*Tema 1. Los derechos fundamentales en la empresa*  
*Curso 2013/2014*  
*Antonio Álvarez del Cuillo*

- ✓ ¿Cuáles son las diferencias en el tratamiento de los derechos fundamentales en las Constituciones liberales y sociales?
- ✓ ¿Qué rasgos determinan que un derecho sea considerado “fundamental”?
- ✓ ¿En qué medida las Directivas comunitarias pueden aplicarse directamente en el ordenamiento interno?
- ✓ ¿Cuál es la diferencia entre el “desarrollo”, la “regulación” y la “especificación” de un derecho fundamental?
- ✓ ¿Cuál es la diferencia entre las “reglas” constitucionales y los “principios” constitucionales?
- ✓ ¿En qué consisten los juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad?