

DR 18 86

Carrera de Derecho, asignatura Derecho del Trabajo, título El Derecho del Trabajo en la Constitución Española, segunda parte, autor Fernando Suárez González, fecha de grabación 16 de noviembre, fecha de emisión 7 de diciembre de 1983. La tercera vertiente de los temas constitucionales que inciden en el Derecho del Trabajo es la que se refiere a las atribuciones de las organizaciones profesionales, tanto empresariales como de los trabajadores. Estas atribuciones están fundamentalmente incluidas en el artículo 7 de la Constitución, donde se dice los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.

Este importante precepto supone la potenciación de los sindicatos de trabajadores y de las asociaciones empresariales en la vida económica y social, y no es frecuente en el Derecho Comparado. En el Derecho Comparado se suele reconocer el derecho a asociarse, el derecho a sindicarse, pero no es frecuente, digo, que la Constitución reconozca derechos a los sindicatos, reconozca facultades u otorgue competencias a los sindicatos. En la Constitución Española, sin embargo, los sindicatos y las asociaciones empresariales adquieren relevancia constitucional y, naturalmente, el desarrollo de la Constitución nos dirá hasta qué punto esos poderes sindicales van a encontrar en la vida diaria asentamiento y consolidación.

Una importante manifestación de la importancia que la Constitución reconoce a las organizaciones profesionales se encuentra en el artículo 131, párrafo segundo, según el cual el Gobierno elaborará los proyectos de planificación de acuerdo con las previsiones que le sean suministradas por las comunidades autónomas y el asesoramiento y colaboración de los sindicatos y otras organizaciones profesionales, empresariales y económicas. A tal fin se constituirá un Consejo cuya composición y funciones se desarrollarán por ley. Obsérvese que cuando la Constitución Francesa instituye el Consejo Económico y Social no alude para nada a la presencia en él de los sindicatos, limitándose a decir que una ley orgánica fijará su composición.

En Italia, el Consejo Nacional de Economía y Trabajo se compone de expertos y de representantes de las categorías productivas, pero no necesariamente a través de las centrales sindicales. Sólo en la Constitución portuguesa las organizaciones de las clases trabajadoras y las entidades representativas de actividades económicas deben participar en la elaboración del plan. El precepto español, por consiguiente, no impone la existencia de un Consejo Económico y Social, aunque algunos sectores parecen dar la impresión de que defienden esa tesis.

Lo único que dice el precepto español es que si el Estado desea planificar, si el Gobierno desea planificar la actividad económica, entonces tiene que tener en cuenta las previsiones de las comunidades autónomas y la colaboración de los sindicatos, y a ese fin se constituirá un Consejo. De modo que se trata más bien de un Consejo para la planificación económica que de un Consejo Económico y Social en el sentido de las demás constituciones, aunque naturalmente nada prohíbe que, por ley ordinaria, ese Consejo de la planificación asuma también las

funciones tradicionalmente atribuidas a los Consejos Económicos y Sociales. Tengas en cuenta, por fin, que en el artículo 7 el inciso final exige que la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos de trabajadores y de las asociaciones de empresarios deberán ser democráticos.

Esta razonable exigencia despierta a suspicacias en algún sector que piensa que puede prestarse a pesadas y peligrosas injerencias estatales por vía de control. Recelo que en definitiva es una de las razones por las cuales no se ha desarrollado el artículo 39 de la Constitución Italiana, pero la verdad es que la Organización Internacional del Trabajo, que tan celosamente ha estudiado la libertad sindical, exige plenas garantías de democracia interna para considerar debidamente reconocida dicha libertad. Por fin, los derechos que la Constitución Española otorga a los trabajadores son los siguientes.

Primero, la libertad sindical. Segundo, el derecho de huelga. Tercero, el derecho del trabajo y el deber de trabajar.

Cuarto, el derecho a la libre elección de profesión u oficio. Quinto, el derecho a la promoción a través del trabajo. Sexto, el derecho a una remuneración suficiente.

Séptimo, el principio de no discriminación por razón de sexo. Y octavo, el derecho a la negociación colectiva. Excuso decir que cada uno de estos derechos podría ser objeto de un análisis muy detenido.

Naturalmente lo tiene que ser en las lecciones, en los temas, en las unidades correspondientes a su propia materia. En un análisis de conjunto tan breve como el que forzosamente tiene que ser este, tenemos que analizarlo con alguna superficialidad. Pero vamos a ver rápidamente cada uno de los derechos que acabo de enumerar.

En primer lugar, la libertad sindical. La libertad sindical se consagra en el artículo 7 y en el artículo 28.1. Y está claro que cuando se dice todos tienen derecho a sindicarse libremente. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección.

Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato, etc. Se está incluyendo la cuádruple vertiente de la libertad sindical. Es decir, promover la creación de sindicatos, afiliarse a ellos, abstenerse de cualquier afiliación y participar democráticamente en su estructura interna y en su funcionamiento.

Este principio es, como se sabe, uno de los que implican mayor contraste con la legislación constitucional anterior. El principio general se matiza respecto de dos grandes categorías de trabajadores. Por una parte, las fuerzas o institutos armados y los demás cuerpos sometidos a disciplina militar, respecto de los cuales la ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho.

Y por otra parte los funcionarios públicos, respecto de los cuales la ley regulará las peculiaridades de su ejercicio. Quiere eso decir que respecto de los militares o de las fuerzas armadas, institutos armados y demás cuerpos sometidos a disciplina militar, la ley puede

limitar o exceptuar. Y en cambio, respecto de los funcionarios, no se puede limitar ni exceptuar, sino sólo regular las peculiaridades de su ejercicio.

Recuerde, sin obstante, la prohibición establecida por el artículo 127.1 de que pertenezcan a sindicatos los jueces, magistrados y fiscales, respecto de los cuales también se establece una modalidad peculiar de asociación profesional, pero distinta de la puramente sindical. En segundo lugar, se reconoce el derecho de huelga. Y se reconoce el derecho de huelga, yo lo digo siempre que comento este tema, antes que el derecho al trabajo.

La constitución española tiene la peculiaridad, la originalidad, de ser la primera en el mundo que reconoce el derecho de huelga antes que el derecho al trabajo y que el deber de trabajar. Y lo reconoce, por cierto, en una sección, en un lugar, en una parte de la constitución, que obliga a considerar la huelga como una libertad pública, como un derecho subjetivo público. Y por consiguiente, con la posibilidad de que la legislación ordinaria no la trate como el derecho de una de las partes de la relación laboral, sino como un derecho fundamental, como una libertad pública que lógicamente corresponde a cualquier ciudadano.

Porque a tenor del artículo 53, párrafo segundo de la constitución, cualquier ciudadano puede recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en la sección primera del capítulo segundo, que es justamente donde se reconoce el derecho de huelga en la constitución española. Es cierto que el propio artículo 28, párrafo segundo, habla de la ley que regula el ejercicio de este derecho, pero debe advertirse la dificultad que en esa ley reguladora del ejercicio de ese derecho va a existir para establecer limitaciones al derecho de huelga concebido con la amplitud con que se ha concebido en nuestra constitución. El tema es complejo, es un tema técnico, difícil de explicar sin el texto en la mano, pero si cualquiera de ustedes examina el artículo 28, párrafo segundo de la constitución y lo compara con el artículo 37, párrafo segundo, observará cómo parece que se trata de dos cuestiones distintas.

La huelga de los trabajadores, la huelga como conflicto surgido de las relaciones laborales, que se encuentra contemplada en el artículo 37, párrafo 2, y esa otra huelga, libertad, esa huelga que parece que va a poder ejercerse no solo frente a los empresarios, sino incluso para solicitar de los poderes públicos pronunciamientos de determinadas materias y a la que se refiere, como digo, el artículo 28, párrafo segundo. En tercer lugar, la constitución reconoce el derecho al trabajo y el deber de trabajar en el artículo 35, donde se reconoce ese derecho y se impone ese deber a todos los españoles. En cuarto lugar, también en el artículo 35 se reconoce el derecho a la libre elección de profesión u oficio.

En quinto lugar, el derecho a la promoción a través del trabajo. En sexto lugar, el derecho a una remuneración suficiente. Es curioso, es singular, que este derecho a una remuneración suficiente se reconoce no a los trabajadores, sino a todos los españoles.

Hay que entender que naturalmente se reconoce a todos los españoles que trabajen, porque si no, no tiene sentido hablar de remuneración. Es curioso también que no se haya incluido ninguna referencia a la necesidad de que la remuneración suficiente sea proporcionada al

trabajo que se realice. Normalmente, las constituciones, aparte de establecer una remuneración suficiente para que el trabajador y su familia se puedan mantener, exige que además de suficiente sea en proporción a la cantidad y calidad de su trabajo.

La Constitución Española no ha hecho expresa mención a esta proporcionalidad entre la remuneración y el trabajo, y lo único que dice es que tiene que ser suficiente para la manutención del trabajador y de su familia. En séptimo lugar, decíamos el principio de no discriminación por razón de sexo, que es tal y como acaba el párrafo primero del artículo 35, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Esto es algo más que el principio tradicional de salario igual a trabajo igual.

Aquí no se trata sólo de la discriminación por razón de salario, sino de prohibir cualquier práctica discriminatoria, y de hecho este principio constitucional está provocando, como es natural, grandes adaptaciones en la legislación española, porque tradicionalmente los derechos de la mujer trabajadora no eran exactamente iguales que los del varón, y se imponía en ocasiones la excedencia por razón de matrimonio, se otorga pensión a las viudas y no a los viudos, etcétera, etcétera, matizaciones que naturalmente carecen de sentido después de este precepto constitucional y que obligan al legislador ordinario a una labor de adaptación. En octavo lugar, la ley garantizará, dice el artículo 37 párrafo primero, el derecho a la negociación colectiva laboral entre representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. Está claro que no se trata de un verdadero derecho, sino de una facultad.

Si se tratara de un derecho, parece que tendría que ser paralela la obligación de negociar de la otra parte. Se trata de una facultad reconocida a las representaciones de los trabajadores y empresarios que no se puede obstaculizar ni desconocer, pero que es dudoso se pueda elevar al rango de derecho. En todo caso, lo que está claro es que respecto del modelo laboral anterior de fuerte intervención del Estado, la nueva Constitución garantiza la autonomía de las partes, garantiza que van a ser las partes las que van a regular sus funciones a través de la contratación colectiva.

Con esos ocho derechos que hemos citado, no termina el panorama constitucional de derechos de los trabajadores, porque también en la vida diaria de estos trabajadores hay que garantizar no sólo los derechos específicamente reconocidos a los trabajadores, sino los derechos constitucionales, todos los derechos que la Constitución reconoce a todo ciudadano y que por consiguiente deben ser incluidos también en el ámbito de las relaciones laborales. El derecho de reunión en la empresa, el derecho de información en la empresa, el derecho a que el empresario no atente con sus investigaciones y sus controles a la intimidad de los trabajadores, la libertad de expresión, etcétera, tienen también su reflejo en la vida laboral y por eso la legislación ordinaria del trabajo va reconociendo en el marco de las empresas derechos reconocidos por la Constitución a los ciudadanos todos, no específicamente a los trabajadores. Por último, quizá conviene aludir al artículo 25, párrafo segundo de la Constitución, en el que se reconocen derechos laborales a los condenados a prisión.

El artículo 25 parece que obliga a mantener en el condenado a prisión los derechos de los trabajadores. En todo caso, expresamente, ese artículo le otorga el derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social. Es claro que esto plantea al comentarista sutiles problemas, porque siendo el derecho al trabajo de tal índole que no es posible exigir el inmediato cumplimiento, nadie tiene derecho a que el Estado le facilite un puesto de trabajo, en el caso de los condenados a prisión sólo el Estado les puede garantizar ese puesto, esa ocasión de trabajar, y por consiguiente parece como si pudieran ser de mejor condición los condenados a prisión a quienes tiene el Estado que dar trabajo que los ciudadanos libres a los que el Estado, evidentemente, tiene obligación de facilitar que tengan trabajo pero de ninguna manera de proporcionárselo directamente.