

DR 18 67

Carrera Derecho, Asignatura Derecho del Trabajo, título El Poder Directivo del Empresario, autor Fernando Suárez González, día de grabación 9 de diciembre de 1981, día de emisión 13 de enero de 1982. La Ley del Estatuto de los Trabajadores reconoce el poder directivo del empresario desde su propio artículo primero, donde dice justamente que la ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario. El artículo quinto, regulador de los deberes básicos de los trabajadores, enumera entre ellos el de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

También el artículo veinte, dedicado al tema de la dirección y control de la actividad laboral, reitera en su número primero que el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste belege, añadiendo en el número dos del mismo artículo que en el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y en su defecto por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe. El genérico reconocimiento del directivo y de la facultad empresarial de dar órdenes e instrucciones está pues condicionado, como es natural, a su ejercicio regular, es decir, ajustado y conforme a regla, como dice el diccionario de la Real Academia Española.

De ahí que revista el máximo interés el examen de las reglas que la propia ley del Estatuto de los Trabajadores establece a lo largo de su articulado. La limitación más importante del poder directivo del empresario está sin duda contenida en el artículo 64.1, número 3, que al enumerar las competencias del Comité de Empresa configura un trámite peculiar entre el momento en que el empresario adopta determinadas decisiones y el momento de la ejecución de las mismas. Trámite que consiste en el informe del Comité.

La lógica y el buen sentido hubiera aconsejado que cualquier informe del Comité tuviera carácter previo a la toma de decisiones por el empresario, pero la redacción del precepto es terminante. El informe es posterior a las decisiones y previo a la ejecución, lo que si bien no configura ninguna suerte de veto, porque el informe no tiene carácter vinculante, limita de manera importante el carácter ejecutivo de las decisiones empresariales. Las cuestiones en las que se exige tal informe son la siguiente.

A. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella. B. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones. C. Planes de formación profesional de la empresa.

D. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. E. Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo. También se exige informe, aunque este parece previo a la toma de decisión, cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Está así reconocido en el artículo 64, apartado 1, número 4. Todos estos informes deben ser elaborados por el Comité en el plazo de 15 días. Pues bien, sólo teniendo presente estas importantes facultades de los Comités de Empresa, es como puede hacerse la adecuada lectura del número 3 del artículo 20 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, donde se reconoce el poder de dirección y control de la actividad laboral. El empresario, dice el artículo 20, número 3, podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana, y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en su caso.

No parece que se pueda discutir que estamos aquí ante esos sistemas de organización y control del trabajo, para cuya implantación o revisión se exige el informe del Comité entre la decisión y la ejecución, de forma que el carácter aparentemente discrecional de la facultad que concede el artículo 20 en su número 3, queda seriamente desvirtuado por el artículo 64, número 1, párrafo 3º, apartado D. Y la redacción más exacta y rigurosa de aquel artículo 20, número 3, hubiera sido parecida a esta. El empresario no podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, sin el informe del Comité de Empresa, que velará para que en la adopción y aplicación de aquellas medidas, se guarde la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, y se tenga en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en su caso. En definitiva, pues, la Ley del Estatuto de los Trabajadores no define una esfera de actuación del empresario para el ejercicio discrecional, que no es lo mismo que arbitrario, de sus determinaciones, ni define las consecuencias del carácter discrepante de los informes del Comité.

Ello comporta la configuración de un poder directivo negociado, consensuado, en cuyo ejercicio tendrá decisiva influencia la relación de fuerzas existente en cada momento en la empresa. Estamos, pues, más próximos al mundo de los hechos que al del derecho, y en ese mundo de los hechos es evidente que también tendrán presencia y actuación, junto a los comités, las secciones sindicales de empresa. Como se sabe, el artículo 61 de la misma Ley del Estatuto de los Trabajadores, al aludir a la participación de los trabajadores en la empresa, se la reconoce a los órganos de representación que regula ese título, es decir, a los delegados de personal y a los comités, pero añade sin perjuicio de otras formas de participación.

Y esas otras formas de participación, que son, sin duda, las secciones sindicales de empresa reconocidas por acuerdos entre las centrales sindicales mayoritarias y la Confederación Empresarial, sin duda tienen algo que decir cuando se trata de configurar el ejercicio del poder

directivo por parte de los empresarios.