

# *Democracia industrial y subordinación*

di Antonio Ojeda Avilés

Que yo sepa, el tema de la democracia industrial en la empresa ha tenido muchos cultivadores en el mundo anglosajón, pero casi ninguno en los países latinos, con la aguda excepción del profesor Marcello Pedrazzoli. En lo que sigue trataré de hilvanar un diálogo entre dos etapas históricas, el momento en que apareció su conocido libro y el momento presente, para ver la evolución del tema y algunos puntos conexos.

Conocí a M. Pedrazzoli en Alemania, durante un Congreso de la Academia Social de Dortmund en el muy lejano año de 1981, cuando ambos fuimos invitados a hablar sobre temas de actualidad, siendo el suyo el de la posibilidad de una regulación jurídica en Italia de la acción sindical en la empresa<sup>1</sup>; y en las largas conversaciones que mantuvimos mientras paseábamos por los jardines de la Academia – con aparente sorpresa de Wolfgang Däubler, quien nos hallaba ociosos y peripatéticos mientras los colegas alemanes discutían bravamente de la *Mitbestimmung* – tuve ocasión de conocer buena parte de su pensamiento complejo, tenaz y rompedor, y forjar una amistad que dura hasta el presente.

El tema del Congreso giraba en torno a la política empresarial de los sindicatos, lo que en Alemania tanto quería decir como participación de los trabajadores en la gestión y comités de empresa, por lo que M. Pedrazzoli comenzó su intervención previniendo al numeroso público de que en Italia el tema de la participación era tabú para los sindicatos (no se atrevió a decir que era sinónimo de colaboracionismo), y que la regulación jurídica de los derechos de participación era inexistente, salvo a lo sumo alguna referencia en el *Statuto dei Lavoratori* al derecho de veto sobre instalaciones de vigilancia audiovisual y garantías sobre los registros personales de los trabajadores. Había desde luego una amplia red de convenios colectivos y una plataforma de acuerdos en la cumbre en los que se establecían representaciones sindicales en la empresa y derechos de información a cuyo través los sindicatos recibían cierto poder de control en las decisiones de la empresa. Y a la altura en que nos encontrábamos había además algunos pequeños pasos normativos muy descoordinados, referidos a derechos de información sindical en ciertos aspectos, como se veía en la Ley 675/1977, sobre Política Industrial, así como en otras leyes de parecido sesgo.

<sup>1</sup> XVI Congreso Internacional de la *Soziale Akademie* de Dortmund en colaboración con el Instituto Sindical Europeo de Bruselas, celebrado en febrero de 1981 sobre la política empresarial de los sindicatos europeos occidentales. M. Pedrazzoli, 1982, 106 ss., y Ojeda, 1982, 179 ss.

Preparaba ya M. Pedrazzoli su importante libro sobre Democracia Industrial y Subordinación, que aparecería pocos años más tarde para deleite y al mismo tiempo exasperación de sus lectores<sup>2</sup>. Deleite, porque el libro tenía una factura y estilo impecables en su escritura, quizá muy difícil y críptica de interpretar, pero reflexiva, atormentada y brillante. Y exasperación porque el plano del discurso científico se situaba a mucha distancia de la práctica, a un nivel teórico deslumbrante que muy poco cabía aplicar a la realidad del momento. Se planteaba nada menos el autor hasta qué punto el Derecho del Trabajo vigente no había dejado de lado la capacidad decisoria de una las partes, el trabajador, en beneficio de la unilateralidad del poder normativo del empresario gracias a una institución sobredimensionada, la subordinación en la empresa, y si las vías de expresión de aquella capacidad normativa del trabajador, en concreto la democracia industrial, no llegarían a manifestarse en el futuro. Hablaba con referencia a su país, Italia, y aunque en el libro se dirigía a un público italiano, tenía muy presente el discurso de la participación alemana y sus leyes sobre Constitución en la empresa (Betriebsverfassung).

El hilo conductor del libro consistía – y consiste – en señalar la disociación originaria entre las razones jurídicas del empleador, ya desplegadas en el contrato de trabajo, y las razones jurídicas del trabajador, por desplegarse en la asociación. El discurrir de sus páginas trataba de establecer si era posible y útil la subsunción de ambas dimensiones en una sola, y profundizaba en los motivos del rechazo permanente a reflexionar sobre tal oportunidad. Como M. Pedrazzoli señala, tal rechazo no es sostenible cuando existe la evidencia de que implica una parálisis teórica y política en la elaboración de la materia.

Pero elegantemente el autor rechazaba en el libro cualquier interpretación de su análisis como un intento de desestructuración jurídico-laboral, pues – y aquí reside la agudeza de su análisis – afirmaba la posibilidad de un refinamiento de la subordinación, de una “nueva” subordinación en la que actuarían integradamente ambos intereses y poderes: esa sería en su opinión la democracia industrial, una superación de la “vieja” jerarquía por una nueva y democrática, cuyos apoyos podrían estar en la progresiva terciarización de la economía, las exigencias de desregulación y el impacto de las innovaciones tecnológicas.

Hoy día tenemos la explicación del por qué se ha producido desde los orígenes el rechazo pleno y radical a siquiera discutir las posibilidades de una jerarquía laboral organizada y administrada democráticamente. Modernos estudios han vuelto del revés las teorías oficiales – y digo oficiales porque viene respaldada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo de varios países, al menos del francés y del español – de que el contrato de trabajo deriva del contrato de arrendamiento de servicios y por ende del Código Civil y de las elaboraciones de Domat y Pothier. La subordinación dentro del contrato de arrendamiento de servicios fue una construcción jurídica forzada, casi una *contradictio in terminis*, un oxímoron cuyo triunfo doctrinal debe mucho a Barassi, aunque su enorme libro de 1901 culmine en realidad la tarea de muchos otros autores que se habían decantado por tal génesis desde la aparición del tipo contractual “contrato de trabajo”, hacia 1885. Del arrendamiento “libre” de servicios no puede

<sup>2</sup> Pedrazzoli, 1985.

derivar un arrendamiento “dependiente”, sobre todo cuando esta dependencia se incrusta en la causa del contrato, es esencial a su definición, hasta el punto de que este carácter lo identifica y aísla frente a otras figuras contractuales como por ejemplo el trabajo autónomo.

El alejamiento del trabajador de la dirección de su trabajo es mucho más antiguo que el Code Napoléon, tan arraigado de siglos que difícilmente podemos encuadrarlo en la figura civilista. Desde Marx a Greco, desde la izquierda a la derecha, hay una convicción plena de la alienación o *estraneità* del trabajador y sus aspiraciones respecto al gobierno de la organización empresarial<sup>3</sup>.

El rechazo a la vertiente colectiva e igualitaria del trabajador se produce porque el contrato de trabajo es la evolución civilizada de una estructura de subordinación no esclavista que existe desde la antigüedad en el Derecho de la Economía, al margen del Derecho Civil. Dicho de otra forma, es en los ambientes mercantiles donde surgen los antecedentes del contrato de trabajo, unos ambientes a los que el poder público respetó siempre y permitió que se rigieran por sus normas consuetudinarias, recogidas en multitud de recopilaciones que dieron lugar a la *Lex Mercatoria* y a los cónsules o tribunales mercantiles<sup>4</sup>. En el abigarrado mundo de las *consuetudines*, probablemente la inspiración más cercana del contrato de trabajo se halle en los contratos de enrolamiento (o de embarque) marítimo y de alistamiento militar<sup>5</sup>. Dichos contratos nacen en ambientes de gran disciplina, como la navegación o la milicia, y desembocan con naturalidad en los ambientes industriales desde el propio momento en que el Estado crea un *vacuum* en torno a éstos al entregarlos al libre juego de las manos ocultas de la economía. De esos antecedentes hablamos poco los laboristas, prácticamente nada, porque de la *Lex Mercatoria* medieval se han adueñado los mercantilistas, pero no viene mal leer las *Consuetudines* de Amalfi, Pisa, Venecia o Messina, el Libro del Consulado del Mar o las Rols d’Oleron, de Visby o de la Hansa. Allí vemos que las relaciones entre el naviero y los tripulantes ocupa una parte conspicua de unas recopilaciones que solo se explican en los libros de Derecho Mercantil. Uno de los pocos que estudió el contrato de enrolamiento de marinos fue Pothier en 1765, para calificarlo como auténtico arrendamiento aunque hubiera de considerar como extraños al tipo contractual una serie de efectos del incumplimiento del marinero (constricción a realizar el viaje, penas corporales) que enlazan con algunas manifestaciones del trabajo industrial posterior vinculadas a la exigencia de la libreta obrera<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Ghera, 2003, 242.

<sup>4</sup> En cada puerto de cierta importancia, en cada feria mayor había siempre un cónsul que resolvía de inmediato y según su leal saber y entender los conflictos comerciales, tribunales llamados en Francia *pieù poudre* por el aspecto polvoriento de quienes los frecuentaban.

<sup>5</sup> En el mar, igual que en la tierra, el oficio de soldado en mesnadas o ejércitos nobiliarios o mercenarios era uno de los trabajos más solicitados por los hombres libres, aunque de su contrato no sabemos apenas nada, excepto en su versión marítima. Así, en el Libro del Consolat de Mar (1407), la recopilación de *consuetudines maris* más importante, su Parte 3 y última se refiere a las Ordenanzas relativas a todos los navíos dedicados al corso y a expediciones navales armadas, y alude a las distintas clases de hombres armados que van en el navío y las retribuciones que deben percibir, el armamento que deben portar y sus obligaciones específicas.

<sup>6</sup> Alvarez de la Rosa, 2011.

Autores como Deakin o Cottureau han estudiado la situación del trabajo industrial en el “siglo de la libertad contractual”, es decir, en las décadas desde 1770 a 1870<sup>7</sup> durante las cuales aparece explosivamente la fábrica masificada y disciplinada, y en aquellos ambientes industriales en los que el legislador y el Estado habían renunciado a toda iniciativa reguladora, lo que nace entre el obrero masivo y el industrial es un contrato de dirección – o heterodirección, como prefería Barassi –, con nombres diversos como el de “contrato industrial” – y de ahí probablemente la denominación de “industrial relations”, “Industrial Law”, que para nuestros colegas civilistas poco versados en la cuestión social consistían en un ámbito jurídico seguramente integrado en el Derecho Mercantil –, y que a veces sencillamente llevaban el expresivo nombre de “contrata y obligación”<sup>8</sup>.

Ni el contrato de arrendamiento se conocía en los ambientes industriales, ni los tribunales ordinarios solían conocer de tales relaciones económicas – salvo los County Courts británicos –, hasta el punto de que en Alemania, Italia, Francia, Austria, Suiza y otros países la solución de los litigios se encomendó a comités paritarios, probiviri, proud’hommes o tribunales escabinados (Gewerbegerichte). Si el Código Civil francés – y a semejanza suya muchos otros – habló del arrendamiento de criados y trabajadores asalariados, lo hizo a manera de saludo teatral y hueco en donde poco cabía encontrar como no fuera la prohibición de contratos de por vida y la presunción de veracidad del empleador sobre el monto del salario. Los mejores civilistas de la época entendieron, por añadidura, que tales referencias hablaban de los empleados domésticos y su relación cuasiservil, pero de ninguna manera de los obreros industriales. Así, respecto a los artículos 1586 y 1587 del Código Civil español, categóricamente indicaba Manresa y Navarro en 1890 que se referían solo a los criados domésticos, y de ellos ni siquiera a todos: no a las institutrices, secretarios, etc., sino exclusivamente a los “criados manuales”<sup>9</sup>.

Tampoco los “contratos de industria” tenían su inspiración y raigambre en los gremios, sino en las figuras contractuales citadas distintas a la del arrendamiento, hasta el punto de que en Alemania Otto von Gierke radicó los orígenes del contrato de trabajo en los contratos fiduciarios de origen medieval (Treudienstverträge). Paulatinamente, a lo largo del siglo XVIII y XIX, la masificación obrera propició la aparición de sindicatos y de convenios colectivos, y forzó a intervenir al legislador, de manera que el contenido de obligaciones y derechos entre las partes quedó más equilibrado. Por desgracia los estudios de Derecho del Trabajo suelen datar la aparición de la disciplina en las postrimerías del siglo XIX, con las primeras leyes laborales y el surgimiento del *nomen iuris* contrato de trabajo, dejando atrás de esta manera una riquísima etapa en la que claramente se advierten los rasgos específicos, propios, del contrato en cuestión. La operación de maquillaje que a partir de ahí comienza para integrarlo en el cuadro clásico

<sup>7</sup> Atiya, 1979, 210 ss., sitúa el período de libertad contractual entre 1770 y 1870 en su parte II, *The Age of freedom of contract: 1770-1870*. He estudiado el tema en Ojeda, 2011, 117 ss.

<sup>8</sup> Escrituras públicas notariales “de contrata y obligación” entre la empresa siderúrgica Ferrería de El Pedroso y varios obreros, suscritos en la notaría de Cazalla de la Sierra (Sevilla) entre 1834 y 1840. De modo similar, los “acuerdos” entre la Compañía de Río Tinto y varios trabajadores ingleses para trabajar en Huelva y firmados en Londres en la década de 1870’s que se conservan en el archivo histórico de la Fundación Río Tinto.

<sup>9</sup> Manresa y Navarro, 1987, 689.

civilista paraliza, como agudamente apunta M. Pedrazzoli, las posibilidades de una evolución equilibradora que el protagonismo de los sindicatos en momentos dramáticos de la historia europea consiguió enervar.

Para el autor, el significado juricolaboral de la democracia industrial introduce necesariamente una oposición a las versiones dogmáticamente victoriosas, planteando una relectura de semejante ausencia de integración para proponer en cambio que a la normativización originaria del poder de una parte se añadiera la normativización del poder de la contraparte, promoviendo así la redistribución del poder social que interviene en el mundo de la economía y del trabajo. Con estas ideas concluye el libro en 1985, como esas imágenes de la filmografía que anuncian una futura secuela, un nuevo producto de la trama. M. Pedrazzoli no ha aceptado su propio reto, pero hubiera sido interesante conocer su opinión sobre los acontecimientos producidos en esa línea de integración del contrapoder laboral en la toma de decisiones empresariales.

Utilicemos por un momento la línea argumental del autor para analizar lo ocurrido hasta aquí en el interior de las empresas. Desde 1985 hasta ahora el sistema de relaciones industriales ha alcanzado su máximo esplendor, para a continuación comenzar una línea descendente que podríamos representar simbólicamente en el caso Wilson 2002 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, del que hablaremos después. Habría que señalar tres etapas en esa evolución "parabólica", por utilizar el término de Accornero<sup>10</sup>:

En una primera etapa, la democracia industrial se manifiesta con contrapoder sindical, pero de forma externa, a través de la negociación colectiva. En bastantes países europeos la cobertura de los convenios alcanza al 85 por 100 de la población trabajadora, y las condiciones de trabajo pasan a ser reguladas por dichos instrumentos, perdiendo fuerza, e incluso en algunos países vigencia, los reglamentos de taller. Aquella ordenanza del empresario que se fijaba a la entrada de la fábrica para disciplinar el quehacer de los empleados desaparece del mapa, y ahora los estándares salariales y la jornada, así como las demás condiciones de trabajo quedarán registrados en el convenio aplicable, hasta el punto de que los jueces italianos considerarán como salario mínimo en establecido en los convenios. Por encima de los convenios, una red de acuerdos tripartitos y bipartitos en la cumbre establecerán la concertación y el diálogo social para regular conjuntamente los problemas macroeconómicos.

Ya en esa misma década de los ochenta, en un país de capitalismo maduro como Estados Unidos, Karl Klare se interrogaba sobre la aportación de la negociación colectiva al Derecho de Trabajo, y la respuesta era magnífica, diría que incluso inesperada por su agudeza: partiendo del hecho de que la característica definitoria del management moderno era el deseo del capital de controlar la organización social de la empresa, señalaba cómo el objetivo se había logrado mediante la institucionalización del poder empresarial por la vía del "imperio de la ley" (rule of law) en el centro de trabajo, gracias a la negociación colectiva<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Accornero, 1992.

<sup>11</sup> Klare, 1981-1982, 464. Sigue las orientaciones de Edwards, 1979.

El imperio de la ley, la sujeción de todos los miembros de la empresa, incluido el empresario, a reglas objetivas, vale decir, pactadas, había conseguido legitimar el poder del empresario a costa de perder una parte de ese poder. Una vuelta de tuerca sibilina e incluso audaz, y que nadie esperaba en los comienzos de Derecho del Trabajo, pues los sindicatos y la negociación colectiva se consideraban caballos de Troya dentro de la organización empresarial. Ahora el titular de la empresa continúa siendo el empresario, con una serie de limitaciones secundarias, aunque significativas. Esquemáticamente este ajuste había hecho su aparición mucho antes, poco después que el propio contrato de trabajo, con los Acuerdos de Septiembre daneses (1899) y los Acuerdos de Diciembre suecos (1906), donde los centrales sindicales reconocieron el poder directivo del empresario y a cambio las confederaciones empresariales reconocieron el poder representativo de los sindicatos.

En 1985, cuando la apuesta por una legitimación de la subordinación con base en la democracia industrial se lanza al ruedo, el poder sindical ha comenzado su declive precisamente por las mismas razones que M. Pedrazzoli consideraba que estaban detrás del auge de la democracia industrial, es decir, la terciarización de la economía, las innovaciones tecnológicas, etc. Lo cual no implica un error de cálculo del autor, puesto que M. Pedrazzoli no determina con claridad a qué tipo de democracia industrial se refiere, si a la anglosajona o a la germánica, estando la primera mucho más afectada por el declive sindical que la segunda. En efecto, la democracia industrial anglosajona consiste en la interacción de los sindicatos con la empresa a través de la negociación colectiva, mientras que la germánica consiste en la participación de los trabajadores en la dirección de la empresa a través de los comités y delegados de personal. A favor de la hipótesis de que en el libro se estuviera hablando del modelo anglosajón jugaba el hecho de que aún quedaban algunos años al sindicalismo italiano para certificar su crisis, al punto de que Aris Accornero hablará de la parábola del sindicato en 1992, y de que el sindicalismo italiano compartía fuertemente el ideal anglosajón de democracia industrial que le aportaran dos padres fundadores, Giugni y Mancini, desde aquel famoso viaje conjunto de estudios a América del Norte. Por su formación teutónica, empero, M. Pedrazzoli conocía las peculiaridades de la participación germánica, y muy probablemente ese era el tipo de democracia industrial que prefería. Si se quejaba de la *integrazione assente* y planteaba institucionalizar, normativizar el contrapoder de los trabajadores mediante su *adición* al poder empresarial, parece que estaba hablando de una interiorización de la democracia en el seno de la empresa, algo distinto del modelo adversativo o confrontacional existente en el mundo anglosajón.

El problema crítico de esta democracia industrial que podríamos denominar “interna”, por contraposición a la “externa”, radica en que necesita el respaldo de una ley y de una filosofía que no siempre encontraremos en cada país. Ahora bien, precisamente por su respaldo legal alcanza mucho más allá que la sindical, pues no necesita de afiliación, y en un momento de declive sindical puede ser la tabla de salvación para el logro de unas relaciones industriales modernas. Aún resuenan las palabras de Kochan en Estados Unidos apostando por unos comités de empresa como paliativo del retroceso sindical.

En la Unión Europea es de todos conocida la gran oposición que los temas de participación han encontrado en Reino Unido, que no obstante la alianza entre Alemania, Francia y otros países ha logrado superar. Un largo camino erizado de dificultades debió recorrer el respaldo legal europeo para fructificar, desde su primera andadura en el Proyecto de Directiva Vredeling y de Décima Directiva hasta las cuatro Directivas de participación actualmente vigentes. Finalmente, tanto a nivel nacional como a nivel europeo el modelo germánico ha avanzado considerablemente: en Italia, por ejemplo, el Acuerdo Interconfederal de 1993 sustituye a las representaciones sindicales de empresa por las representaciones sindicales unitarias, formadas por dos tercios de delegados elegidos por todo el personal y por un tercio de delegados elegidos por los sindicatos firmantes del Acuerdo; en España, también, los comités de empresa avanzan en el ámbito funcional, pues reciben numerosas competencias relativas a vicisitudes en las empresas, mediante acuerdos entre el comité y el empresario, aunque las secciones sindicales pueden *avocar* la competencia con ciertos requisitos. Pero es en el nivel europeo donde varias Directivas han llevado más lejos el modelo alemán, que también es escandinavo, de representación de los trabajadores en las empresas: en especial, unas 1.300 multinacionales deben constituir comités de empresa europeos, y unas 500 sociedades anónimas y cooperativas europeas han de articular alguna forma de implicación de los trabajadores al máximo nivel. Merced a esta obligación el modelo de participación "interna" se expande más allá de la región, pues por una parte empresas norteamericanas, japonesas, canadienses, etc., han de crear en la Unión Europea un comité de empresa del máximo nivel, y por otras las multinacionales europeas están admitiendo en sus comités a representantes no nacionales de la UE, como por ejemplo ucranianos o rusos.

Determinar cuál es la ventaja de la participación interna respecto de la externa quizá no sea tan difícil de señalar como aparenta. Si en la democracia sindical el eje de la participación se encuentra en el convenio colectivo y ha llevado al no pequeño resultado de la sumisión a la norma pactada por parte de los empresarios, en la democracia interna ha conseguido una participación en las decisiones principales y más críticas de la empresa, llevando al empresario a interiorizar la responsabilidad social que le atañe. Seguramente la responsabilidad social corporativa, RSC, ni es solo un mérito de los comités de empresa ni se centra exclusivamente en el bienestar de los trabajadores — ahí están los siete núcleos de referencia en la Norma ISO 26000 RS —, pero caben pocas dudas de que los comités de empresa hayan supuesto un control permanente, diario, de las decisiones empresariales, que los sindicatos no hubieran alcanzado desde sus posiciones más externas. Podemos acudir a un viejo aforismo sobre el papel de sindicatos y comités, que tanto vale decir como el papel del convenio colectivo y de la participación: si la eficacia de la ley depende de quien la aplica, una aplicación en manos exclusivamente del empresario reduce a la mitad la eficacia de los derechos y de las normas en el interior de la empresa. Por desgracia es muy difícil trasladar a otros países lo obtenido con la Ley de Codeterminación sueca de 1976, el derecho de los representantes laborales a decidir *ad interim* cuál sea la interpretación del convenio en determinadas materias hasta tanto no recaiga la interpretación judicial.

Una tercera capa de correctivos en el proceso de democratización de la “jefatura”, es mucho más discutible que las anteriores porque puede estar señalando la decadencia de lo colectivo entendida como triunfo de las posiciones empresariales y de la unilateralidad. Siempre han existido intentos de recomponer el poder absoluto del empresario en la empresa, si recordamos la táctica del “boulwarismo” en Estados Unidos, o la mucho menos sofisticada de la indicación antisindical. Pero entiendo que la tendencia surgida en las décadas finales del siglo XX en torno a la negociación directa puede tener algunos matices diferentes, aun cuando su intensidad variable puede hacernos dudar del grado de distanciamiento entre la clásica postura de absolutismo empresarial y la que paso a comentar.

El ejemplo sobre el cual reflexionar vino dado por la estrategia adoptada en esa época por el periódico Daily Mail de Londres y de otras empresas británicas en lo que parece ser una táctica decidida de común acuerdo. Nada mejor que exponerla con las palabras de la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (caso *Wilson, Sindicato Nacional de Periodistas y otros c. Reino Unido, 2002*):

El primer demandante, Mr. Wilson, estaba empleado como periodista en el Daily Mail por la empresa Associated Newspapers Ltd. La rama local, o “capítulo” del segundo demandante, el NUJ, había sido reconocida al menos desde 1912 para negociar colectivamente en materia de condiciones de trabajo de sus afiliados. El 10 de noviembre de 1989 el primer demandante, al igual que otros periodistas, recibieron la siguiente carta del editor del Daily Mail:

«Querido Dave: probablemente sepas que el convenio colectivo entre el capítulo y la dirección termina su vigencia el 1 de abril de 1990. La empresa ha indicado que no tiene intención de negociar un nuevo acuerdo con el capítulo y que, a partir de esa fecha, el NUJ no será reconocido como órgano negociador. En su lugar los salarios vendrán renovados anualmente cada 1 de octubre como ya lo son para los *senior editors*. Los jefes de departamento me harán recomendaciones sobre cada miembro de su equipo. Yo discutiré, por supuesto, detalladamente con mis editores y añadiré mis propias valoraciones, como hago ahora, sobre los méritos de cada uno. Entonces determinaré los incrementos salariales. Se ha redactado un manual que contiene los beneficios y requisitos existentes bajo el convenio vigente. Cada miembro del personal recibirá un nuevo contrato que incorpora dichas condiciones junto con el manual. Creo que vale la pena señalar que el manual contiene un procedimiento de quejas. Todos los periodistas que firmen su nuevo contrato antes de 1 de enero de 1990 serán recompensados con un 4,5 % de incremento salarial retroactivamente desde 1 de octubre de 1989. Como he dicho, la próxima revisión de salarios tendrá lugar el 1 de octubre de 1990. Me gustaría señalar que contrariamente a cuanto sucede en otros periódicos nacionales, nuestro nuevo acuerdo no implica ningún despido por exceso de personal. Tampoco habrá cambios radicales en la manera de realizar nuestros periódicos. Supongo que sabrás que la iniciativa para poner fin al convenio colectivo proviene de los editores, no del director. Es la preparación de nuestros periodistas como individuos lo que hace a nuestros periódicos. Contratamos a los periodistas como individuos, y queremos continuar tratándolos como individuos a lo largo de su carrera, para que ellos y nuestros periódicos puedan prosperar. El éxito del Daily Mail se basa en su equipo de periodistas altamente cualificados y altamente retribuidos. Pretendemos desarrollar ese éxito y, con él, las carreras de nuestros periodistas. Sinceramente, N.»

Nada en la carta antevista permite deducir un avance en la democracia industrial, sino más bien un retroceso hacia el autoritarismo en la empresa. Los salarios no se negocian, sino que se discuten entre el director y sus jefes de equipo, y al cabo él decide. Y sin embargo, el hecho de tratarse de un periódico, de dirigirse a periodistas dotados de alta cualificación y de medios de comunicación electrónicos individuales, nos permite adivinar que se trata de una evolución en la primera línea de la economía. Es en lo que no se dice en la carta donde podemos hallar la línea de evolución, todavía incipiente, todavía indefinida respecto a su resolución hacia un lado u otro de la divisoria. El director dirige la carta a cada periodista y le pide su aceptación, algo mínimo pero significativo, porque lo hace varios meses antes de que el convenio termine su vigencia, seguramente para evaluar hasta qué punto puede contar con la aprobación de un número significativo de periodistas. Por su parte, la sentencia del TEDH admite la posibilidad de que el Daily Mail denuncie el convenio, pero en cambio no admite el fuerte incentivo prometido a quienes acepten la opción no sindical, y reprocha al gobierno británico por haber permanecido impávido ante semejante maniobra. Es el señuelo utilizado, no la propia operación, el que el TEDH considera antisindical<sup>12</sup>.

Se ha escrito abundantemente sobre la fragmentación de la empresa, la externalización de efectivos y la reducción al *core personnel* como líneas de evolución de la economía causantes de un debilitamiento del sindicalismo. El terreno apropiado para éste era la fábrica masificada y altamente disciplinada, que ahora solo existe en contados casos. Por añadidura las nuevas tecnologías TIC han dotado de amplia capacidad de decisión a los trabajadores y, sobre todo, de una penetración en el control de cada uno de ellos por parte de la empresa desconocida hasta ahora. Con tales premisas resulta probable que en unidades de tamaño mediano el director pueda cómodamente discutir con cada trabajador sus condiciones laborales. Pero ahora cada trabajador no es un número, una unidad de la “ceroestructura”, sino alguien valioso y pensante de alto valor añadido. La carta del director del Daily Mail se dirige, significativamente, a cada periodista en singular, identificado con su nombre de pila.

La historia de la democracia industrial evoluciona por capas superpuestas, no por sustituciones, aunque la incorporación de una nueva capa coincide con el debilitamiento de la anterior. En el caso de un posible florecimiento de la negociación plural – del empresario con cada trabajador simultáneamente, atendiendo a sus peculiaridades –, no sabemos cómo se producirá su incorporación en los países en donde la participación por comités actúa con fuerza, ya que el ejemplo Wilson antevisto corresponde a un país en donde solo cabe reseñar el debilitamiento sindical, pero no la incorporación de los comités. De cualquier modo todo parece apuntar a una evolución lenta, con numerosas recaídas en las simulaciones tan habituales en las

<sup>12</sup> El Comité de Libertad Sindical de la OIT también se había pronunciado en 1994 contra el gobierno británico a resultas de una protesta de la confederación británica de sindicatos TUC por haber modificado la legislación pocos días después de que el Tribunal de Apelación hubiera condenado las prácticas del Daily Mail y de otras empresas: CLS/OIT, *Queja contra el Gobierno del Reino Unido presentada por el Congreso de Sindicatos Británicos (TUC)* Informe núm. 294, Caso(s) núm(s). 1730. Más recientemente aún, el Comité de Expertos para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR/OIT) interpelló en su 81ª reunión (2010) al Gobierno británico con motivo de una comunicación presentada por la Confederación Internacional de Sindicatos y del TUC de fecha 28 de octubre de 2010, sobre el mismo tema.

pequeñas empresas, en donde el empresario discute con el trabajador los términos de su adhesión, no los términos de su relación, so capa de un diálogo inexistente.

En la perspectiva del futuro poco nos puede ayudar la ciencia política. Si hasta el momento los paralelismos entre la evolución del absolutismo empresarial y del absolutismo político han sido rechazados por algunos como poco apropiados a la técnica jurídica, y M. Pedrazzoli de nuevo da muestras de su prudencia al obviar el tema en el libro, de poco nos podría ayudar aquí la referida ciencia cuando de lo que se trata en la economía es de mantener a los empresarios en pleno uso de sus poderes, aunque negociando los contratos de trabajo con cada uno de los trabajadores de igual a igual.

Ojalá M. Pedrazzoli nos regale dentro de pocos años, al cumplirse el treinta aniversario de su libro sobre democracia industrial, otro libro con sus reflexiones sobre los datos emergentes.

#### *Riferimenti bibliografici*

- Accornero A (1992). *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*. Bologna: Il Mulino.
- Alvarez de la Rosa M. (2011). *La construcción jurídica del contrato de trabajo*. Granada: Comares.
- Atiya P.S. (1979). *The Rise and Fall of Freedom of Contract*. Oxford: Clarendon Press.
- Edwards R. (1979). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. Basic Books: New York.
- Ghera E. (2003). Ludovico Barassi e Paolo Greco. In: AA.VV., *La nascita del diritto del lavoro. Il "contratto di lavoro" di Ludovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*. Milano: Vita e Pensiero.
- Klare K. (1980-1981). Labor law as ideology. *IRLJ*, 4, p. 460 ss.
- Manresa J.M. y Navarro (1987). *Comentarios al Código Civil español*. Madrid: Editorial Reus.
- Ojeda A. (1982). Der Ausbau betriebsbezogener gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen nach dem Sturz der Franco-Diktatur. In: Aa.Vv., *Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Westeuropa. Vergleiche und Möglichkeiten der Zusammenarbeit*. Berlín: Duncker und Humblot, p. 179 ss.
- Ojeda A. (2011). The Formation of the Labour Contract in Nineteenth-Century South of Europe. In Aa.Vv., *Labour Law between Change and Tradition. Liber Amicorum Antoine Jacobs*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer, p. 117 ss.
- Pedrazzoli M. (1982). Rechtliche Einbindung gewerkschaftliche Betriebspolitik in Italien. In: Aa.Vv., *Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Westeuropa. Vergleiche und Möglichkeiten der Zusammenarbeit*. Berlín: Duncker und Humblot, p. 106 ss.
- Pedrazzoli M. (1985). *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*. Milano: Giuffrè.