

SUMARIO

Libertad de empresa y relaciones laborales en España

Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (Director)

Manuel Aragón Reyes, Efrén Borrajo Dacruz, Federico Durán López, Joaquín García Murcia, Ignacio García-Perrote, José María Goerlich Peset, Jesús Martínez Girón, Alfredo Montoya Melgar, Francisco Pérez de los Cobos Orihuel y Antonio V. Sempere Navarro

El conjunto de ensayos que el lector tiene entre sus manos parte del presupuesto de que el reconocimiento constitucional del derecho a la libertad de empresa constituye un significativo límite para la regulación de las relaciones de trabajo y un imperativo hermenéutico para quienes deben interpretar y aplicar esta rama del Ordenamiento. El objetivo que lo anima es el de explorar el alcance de ese límite y las consecuencias que del mismo se derivan tanto a la hora de regular las principales instituciones laborales como a la de aplicar e interpretar la regulación vigente. Por eso, constituye un análisis transversal del Derecho del Trabajo desde la novedosa perspectiva de la libertad de empresa.

Abre el libro un profundo y esclarecedor ensayo del catedrático de Derecho Constitucional Manuel Aragón Reyes, sobre “El contenido esencial del derecho constitucional a la libertad de empresa”. Para Aragón, la condición de derecho fundamental de la libertad de empresa es incuestionable, razón por la cual critica la doctrina constitucional que ha visto en la misma una mera garantía institucional. Esta condición de derecho fundamental de la libertad de empresa obliga a abordar la cuestión de determinar su contenido esencial, un contenido que necesariamente incluye un elemento absoluto de libertad.

Introduce el análisis transversal de las diversas instituciones laborales, un sugerentísimo trabajo del profesor Durán López, titulado “Contenidos laborales del derecho constitucional a la libertad de empresa”. Empieza Durán por destacar que la libertad de empresa constituye una pieza angular del sistema económico y social diseñado por la Constitución española, papel que otros derechos constitucionales no tienen. Para señalar después que las implicaciones jurídico-laborales de la misma no han merecido la atención requerida ni por parte de la jurisprudencia ni por parte de la doctrina. A título introductorio, el autor apunta alguna de estas importantes implicaciones y en su análisis trae a colación una fundamental sentencia del Tribunal Constitucional francés, la de 11 de enero del 2002, relativa al alcance de la libertad de empresa en la regulación del despido, invitándonos a reflexionar sobre ella.

El análisis institucional concreto se abre con un extenso estudio del profesor Sempere Navarro, titulado “Contratación laboral y libertad de empresa”, en el que su autor analiza los principales límites existentes en nuestra ley laboral a la facultad empresarial de contratación: la prohibición de contratación interpuesta, la contratación frustrada, la contratación exigida, el juego del principio de no discriminación en materia de contratación, las infracciones administrativas sobre contratación y las limitaciones establecidas en la negociación colectiva.

El ensayo siguiente, sobre la “Libertad de empresa y el poder de dirección del empresario”, corre a cargo del profesor Montoya Melgar, catedrático de la Universidad Complutense. Para Montoya el engarce del poder de dirección empresarial con la libertad de empresa es evidente: “Al consagrar la libertad de empresa es claro que el constituyente está reconociendo un espacio “irreductible” de autonomía de organización al empresario”, que debe “ser respetado por la ley y la negociación colectiva” y que “es irrenunciable en su contenido esencial”. Desde esta premisa, aborda el análisis de los límites legales que enmarcan el poder de dirección y sus principales manifestaciones.

El estudio que sigue, relativo a la “Descentralización productiva y a la “libertad de empresa”, ha correspondido al profesor Pérez de los Cobos Orihuel, director del estudio. En él parte del presupuesto de que las manifestaciones básicas de lo que se ha dado en llamar descentralización productiva, esto es, la contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal, la contratación y subcontratación de obras o servicios, la transmisión total o parcial de la empresa y la creación de grupos de empresa, son manifestaciones del derecho constitucional de la libertad de empresa, para, a renglón seguido, examinar a la luz de este derecho la regulación legal, convencional y jurisprudencial existente de las mismas. A su juicio, la regulación convencional limitativa de estas instituciones plantea problemas de adecuación constitucional.

El ensayo relativo a la “Libertad de empresa y extinción del contrato de trabajo” ha sido elaborado por el profesor Goerlich Peset, de la Universidad de Valencia. El autor hace en él un cuidado y detenido análisis de los diversos mecanismos de extinción del contrato de trabajo existentes y de su relación con la libertad de empresa, en el que destaca los amplios márgenes de los que goza el legislador a la hora de regular estas instituciones y conciliar los derechos constitucionales en liza. El hecho de que sea el despido más ligado a la libertad de

empresa, esto es, el despido en interés de la empresa, el que tiene entre nosotros una regulación legal, más incisiva, más protectora de los trabajadores, sugiere a Goerlich interesantes reflexiones de política del derecho que cierran su estudio.

La parte relativa a los derechos colectivos fundamentales de los trabajadores se abre con un fecundo estudio del profesor García Murcia, que bajo el título “Libertad sindical y libertad de empresa”, cuida poner de relieve que los derechos de libertad sindical y de libertad de empresa están llamados a la compatibilidad, a la convivencia y a la mutua influencia. Esta situación es particularmente clara en la negociación colectiva, derivación necesaria de la libertad sindical y a la par pilar básico del actual sistema económico. Desde este planteamiento, el autor explora todos y cada uno de los ámbitos de fricción en los que se han planteado situaciones de conflicto entre el ejercicio de la libertad sindical y el de los poderes empresariales, prestando especial atención a las soluciones aportadas por la jurisprudencia, principalmente constitucional.

El análisis siguiente, bajo la rúbrica “Negociación colectiva y libertad de empresa, ha corrido a cargo del profesor Borrajo Dacruz, catedrático emérito de la Universidad Complutense. Principia su ensayo el profesor Borrajo recordando las garantías que rodean, en la Carta Fundamental, al reconocimiento constitucional de la libertad de empresa, para, a continuación, enfocar su análisis preguntándose en qué medida la determinación de los ámbitos de negociación colectiva, la elección de los sujetos legitimados para negociar el convenio, la opción por la denuncia y renegociación del convenio y la posibilidad del descuelgue salarial o de lo pactado en convenio colectivo estatutario, quedan o no en nuestro Derecho al arbitrio de la empresa. El análisis de las vías de reclamación del empresario individual frente al convenio ilegal o lesivo cierran su importante aportación.

El profesor García-Perrote Escartín es el autor del ensayo relativo al “Derecho de huelga y la libertad de empresa”, en el que, tras señalar las razones coyunturales que han hecho que la perspectiva de análisis ahora explorada esté prácticamente inédita, lleva a cabo un cumplido análisis de la jurisprudencia relativa a la huelga en aquellos aspectos en los que puede advertirse fricción entre el ejercicio del derecho de huelga y el de la libertad de empresa.

Cierra la obra un original ensayo del profesor Martínez Girón sobre “El derecho de cierre patronal y la libertad de empresa”. Parte en él su autor de un dato que juzga muy significativo: la titularidad del derecho a la libertad de empresa y del

derecho de cierre patronal es coincidente. Son, justamente, los titulares del derecho de la libertad de empresa los que pueden ejercer el derecho de cierre. Sobre la base de un exhaustivo acopio jurisprudencial, aborda después el análisis del régimen jurídico del cierre, en particular de las causas que legitiman su ejercicio, que le lleva a concluir que, de las diversas causas de cierre previstas en el RDL 17/77, es la más próxima a las prerrogativas inherentes a la libertad de empresa, la que justifica el cierre en que “el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo imposibilite el proceso normal de producción” y la que tiene, en la práctica, aplicación preponderante.

Libertad de empresa y relaciones laborales en España

ISBN: 84-88533-76-4

480 páginas