

ÍNDICE GENERAL

	<u>Página</u>
ABREVIATURAS	21
INTRODUCCIÓN	25

PRIMERA PARTE

LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES EN CONFLICTO Y LA LÓGICA DE LAS LIMITACIONES RECÍPROCAS

CAPÍTULO I

LA LIBERTAD DE EMPRESA COMO FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LAS DECISIONES EMPRESARIALES	31
1. LOS PODERES EMPRESARIALES EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA	31
2. EL CONTENIDO DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA	33
3. NATURALEZA DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA Y SUS CONSECUENCIAS	36
3.1. <i>El alcance de la eficacia del derecho a la libertad de empresa</i>	38
3.2. <i>Tutela constitucional de la libertad de empresa</i>	40

CAPÍTULO II

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES EN LA RELACIÓN DE TRABAJO Y LAS LIMITACIONES RECÍPROCAS CON LA LIBERTAD DE EMPRESA. CUESTIONES GENERALES	43
1. RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CONTRATO DE TRABAJO	43
2. LA POSIBILIDAD DE LIMITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES	45
2.1. <i>Los límites a los derechos fundamentales</i>	46

	Página
2.2. <i>La ponderación de intereses en el marco de las relaciones laborales</i>	49
2.3. <i>Esquema conceptual de la restricción de derechos fundamentales</i>	52
3. LAS LIMITACIONES A LA LIBERTAD DE EMPRESA Y SU ALCANCE	54
3.1. <i>Fundamentos para limitar la libertad de empresa</i>	55
3.2. <i>Límites normativos a la libertad de empresa; en particular, los derechos reconocidos a los trabajadores en convenio colectivo</i>	57
3.3. <i>Especial consideración a la dimensión de la empresa a la hora de limitar sus derechos</i>	61
4. LA LIBERTAD DE EMPRESA COMO LÍMITE DESTACADO AL EJERCICIO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES POR LOS TRABAJADORES: FUNDAMENTOS	64
4.1. <i>Manifestaciones normativas sobre limitación de los derechos fundamentales de los trabajadores a través de la libertad de empresa</i>	66
4.2. <i>La toma en consideración de las necesidades de la empresa como límite a los derechos fundamentales de los trabajadores</i>	69

CAPÍTULO III

CRITERIOS JURISPRUDENCIALES BÁSICOS PARA LA CONJUNCIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	71
1. REVISIÓN DE LOS CRITERIOS BÁSICOS	72
1.1. <i>Los criterios para la conjunción de los derechos fundamentales de ambas partes: ponderación a través de un «juicio comparativo»</i>	72
1.2. <i>Los criterios para la conjunción de los derechos fundamentales de los trabajadores con la libertad de empresa: Imprescindibilidad, necesidad y proporcionalidad</i>	74
2. EXCEPCIONES, DIVERGENCIAS Y CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	78
2.1. <i>El alcance de los derechos de acción positiva</i>	79
2.2. <i>La protección de los derechos de inmunidad</i>	81
3. LA INEVITABLE ORDENACIÓN DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES ...	82
3.1. <i>La «fundamentalidad» de los derechos fundamentales</i>	82
3.2. <i>Las consecuencias de la abstención legislativa</i>	84

SEGUNDA PARTE

LIMITACIONES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR JUSTIFICADAS POR LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA

CAPÍTULO I

LIMITACIONES AL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR POR LAS NECESIDADES ORGANIZATIVAS Y DE CONTROL DE LA EMPRESA	89
1. EL CONTENIDO DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA INTIMIDAD	90
2. LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN RELATIVA AL TRABAJADOR EN LA FASE PREVIA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. PREMISAS GENERALES	92
2.1. <i>El contenido de las indagaciones necesarias para la empresa</i>	93
2.2. <i>Los métodos de investigación permitidos a la empresa</i>	94
3. LA PARTICULAR NECESIDAD DE LA EMPRESA DE OBTENER DATOS SENSIBLES DEL TRABAJADOR	96
3.1. <i>El caso de las organizaciones de tendencia</i>	97
3.2. <i>En particular, la indagación sobre el estado civil del trabajador</i>	99
3.3. <i>Algunas circunstancias derivadas del tipo de actividad de la empresa</i> ...	102
3.3.1. La búsqueda del trabajador adecuado a la línea de negocio	102
3.3.2. El cumplimiento de los códigos éticos en el desarrollo de una actividad	103
3.3.3. En especial, la ausencia de antecedentes penales	103
3.4. <i>La necesidad de dar cumplimiento a determinadas obligaciones empresariales</i>	105
3.4.1. La obligación del empresario de vigilar la salud del trabajador ...	105
a. La cuestión de los reconocimientos médicos iniciales, antes o después de la contratación	106
b. La necesidad, en su caso, del consentimiento del trabajador	109
c. El acceso de la empresa a los datos provenientes de los reconocimientos médicos	112
3.4.2. El cumplimiento de otras obligaciones empresariales	113
3.4.3. Análisis de un caso concreto: el acceso a datos sindicales para conceder un derecho	113
4. LA NECESIDAD DE LA EMPRESA DE DIVULGAR DATOS RELATIVOS AL TRABAJADOR	115

	Página
4.1. <i>El caso de los tickets identificativos</i>	115
4.2. <i>El caso de la sanción ejemplarizante</i>	116
5. LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS EMPRESARIALES DE VIGILANCIA Y CONTROL DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO	117
5.1. <i>El control de las comunicaciones de los trabajadores y del uso de los equipos informáticos</i>	118
5.1.1. La posible vulneración del derecho al secreto de las comunicaciones en estos casos, junto al derecho a la intimidad del trabajador	120
5.1.2. El protocolo de actuación recomendado a la empresa	122
a. Establecer las reglas de uso, poniéndolas en conocimiento de los trabajadores	122
b. Adoptar medidas de control que guarden la debida proporcionalidad	125
c. La información a los trabajadores sobre las medidas de control empresarial	128
5.2. <i>La videovigilancia en el centro de trabajo</i>	132
5.2.1. La videovigilancia en lugares de uso personal o no profesional	132
5.2.2. La videovigilancia en zonas de trabajo	134
6. LA NECESIDAD DE LA EMPRESA DE HACER UN TRATAMIENTO AUTOMATIZADO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL DE LOS TRABAJADORES	137
6.1. <i>El derecho de los trabajadores a la autodeterminación informativa o libertad informática y el cumplimiento por el empresario de los principios que rigen la recogida, tratamiento y cesión de datos</i>	137
6.2. <i>Las posibilidades de control empresarial a través del tratamiento de datos</i>	139
6.3. <i>La diferencia de criterios entre simple videovigilancia y tratamiento de imágenes</i>	141
7. CONTROL SOBRE CONDUCTAS DEL TRABAJADOR FUERA DE LA EMPRESA ...	144
7.1. <i>Circunstancias concurrentes y necesidades empresariales</i>	145
7.1.1. El control de las conductas laborales fuera de la empresa	145
7.1.2. El control de las conductas extralaborales	146
7.2. <i>En particular, el recurso a detectives privados como medida idónea de control fuera del centro de trabajo</i>	149
7.3. <i>La facultad del empresario de verificar el estado de salud del trabajador absentista</i>	154

	Página
7.4. Posibles restricciones empresariales al consumo de tabaco por los trabajadores	157
8. REGISTROS AL TRABAJADOR PARA PROTEGER EL PATRIMONIO EMPRESARIAL	161

CAPÍTULO II

LIMITACIONES AL DERECHO A LA PROPIA IMAGEN DEL TRABAJADOR EN FUNCIÓN DE LAS NECESIDADES EMPRESARIALES

1. LAS POSIBILIDADES DE CAPTACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA IMAGEN DEL TRABAJADOR POR PARTE DE LA EMPRESA	167
1.1. El uso de la imagen del trabajador justificado por el interés público o informativo	168
1.2. El uso de la imagen del trabajador para fines publicitarios o comerciales	170
2. LA POSIBILIDAD DE QUE LA EMPRESA ESTABLEZCA RESTRICCIONES A LA APARIENCIA FÍSICA PERSONAL DEL TRABAJADOR	174
2.1. Determinación del derecho a la apariencia física o estética	174
2.2. Condiciones generales para la limitación de la apariencia del trabajador por parte de la empresa	175
2.3. Niveles permitidos de exigencia empresarial en función de las circunstancias de la prestación de trabajo y de la actividad	178
2.3.1. Exigencias en las actividades de cara al público	179
2.3.2. El caso de los trabajadores uniformados	181
2.3.3. Cuando la apariencia estética puede ser una cuestión de orden público laboral	186

CAPÍTULO III

LIMITACIONES A LA LIBERTAD IDEOLÓGICA Y RELIGIOSA DEL TRABAJADOR POR CUESTIONES EMPRESARIALES

1. LA DIMENSIÓN EXTERNA DE LAS LIBERTADES DEL ART. 16 CE EN EL EJE DEL CONFLICTO DE DERECHOS	189
2. EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD RELIGIOSA POR EL TRABAJADOR Y LA ACOMODACIÓN RAZONABLE AL SISTEMA ORGANIZATIVO DE LA EMPRESA	191
3. LA OBJECCIÓN DE CONCIENCIA DEL TRABAJADOR Y LA NECESIDAD DE DAR CUMPLIMIENTO A LA PRESTACIÓN DE TRABAJO	196

	Página
4. EL DERECHO DE LAS EMPRESAS A DIFUNDIR SU IDEOLOGÍA O CREENCIAS COMO LÍMITE AL EJERCICIO DE DERECHOS POR SUS TRABAJADORES	199
4.1. <i>Los derechos fundamentales de las empresas de tendencia frente a los derechos fundamentales de sus trabajadores</i>	199
4.1.1. La delimitación de las actividades de tendencia	199
4.1.2. El derecho a la libre creación de centros docentes y el derecho a crear los medios materiales para difundir una ideología	202
4.2. <i>El alcance de las limitaciones imponibles por una empresa de tendencia, según las funciones y el ámbito –laboral o extralaboral– sobre el que se proyecte</i>	203
4.3. <i>La dimensión ideológica en la educación y las limitaciones a la libertad de cátedra de los docentes</i>	207
4.4. <i>El posicionamiento expreso de la empresa como ideológicamente neutra frente al proselitismo de los trabajadores en el centro de trabajo</i> ...	209
4.5. <i>Las crisis ideológicas por cambios en la empresa</i>	211

CAPÍTULO IV

RESTRICCIONES A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN DEFENSA DEL HONOR Y DE LOS INTERESES DE LA EMPRESA	215
1. LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN EN NUESTRO ESTADO DE DERECHO	215
2. EL DEBER DE BUENA FE DEL TRABAJADOR Y EL DERECHO AL HONOR DE LA EMPRESA, COMO PRINCIPALES LÍMITES AL EJERCICIO DE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN	218
2.1. <i>Restricciones de amplio alcance a la libertad de expresión e información en lo referente a temas empresariales no laborales</i>	220
2.2. <i>La obligación de mayor tolerancia empresarial respecto de las manifestaciones e informaciones de los trabajadores durante un conflicto laboral</i>	225
2.2.1. Los efectos naturales del conflicto laboral	225
2.2.2. Elementos de ponderación	226
2.2.3. El factor de relativización implícito	229
3. LÍMITES ESPECÍFICOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL EJERCICIO DE LA GARANTÍA LEGAL QUE LES ASISTE	231
3.1. <i>Las premisas de una libertad de expresión reforzada para los representantes de los trabajadores</i>	231

3.2. <i>Limitaciones a la libertad de expresión e información de los representantes de los trabajadores en razón de los intereses de la empresa</i>	234
3.2.1. La defensa de la intimidad, del honor y de la imagen de la empresa frente a la acción concreta de los representantes de los trabajadores	234
3.2.2. La existencia de informaciones empresariales de carácter reservado, exigiéndose deber de sigilo a los representantes de los trabajadores	237

CAPÍTULO V

LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA ANTE EL DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN DE SUS TRABAJADORES

243

1. EL ALCANCE DEL ART. 14 CE EN LAS RELACIONES PRIVADAS DE TRABAJO. APROXIMACIÓN GENERAL	243
2. LA OBLIGACIÓN PROVENIENTE DE LA IGUALDAD O DESIGUALDAD DE TRATO NORMATIVO Y LAS CONDICIONES PARA UNA EVENTUAL DIFERENCIA DE TRATO	246
2.1. <i>El alcance de la igualdad o desigualdad de trato que puede venir impuesto por la norma</i>	246
2.2. <i>Un caso especial: El margen de la autonomía colectiva adaptada a las necesidades empresariales</i>	249
2.3. <i>A modo de ejemplo: La igualdad retributiva y sus excepciones</i>	252
2.3.1. Criterios admitidos para la desigualdad retributiva	252
2.3.2. En particular, la desigualdad retributiva entre personal fijo y temporal	257
3. CUANDO EL FACTOR DE DISCRIMINACIÓN ES UN REQUISITO PROFESIONAL ESENCIAL Y DETERMINANTE	258
3.1. <i>El paradigma del esfuerzo físico y otros criterios que condicionan el trato desigual por razón de sexo</i>	259
3.2. <i>El legítimo interés empresarial o comercial como justificación del trato diferenciado</i>	267
3.2.1. Aplicación del juicio de proporcionalidad	267
3.2.2. A modo de ejemplo: los casos en que la finalidad empresarial es rejuvenecer la plantilla	270
4. UN FACTOR A TENER EN CUENTA: LA CLÁUSULA GENÉRICA DE PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE «CUALQUIER OTRA CONDICIÓN O CIRCUNSTANCIA PERSONAL O SOCIAL»	272

	<u>Página</u>
4.1. <i>Las circunstancias personales o familiares del trabajador</i>	273
4.2. <i>La enfermedad del trabajador</i>	274
4.3. <i>La apariencia física del trabajador</i>	279
5. LA PREFERENCIA DE LA EMPRESA COMO CRITERIO Y SUS LÍMITES	281
6. LA EXIGENCIA DE JUSTIFICACIÓN A LA EMPRESA POR EL TRATO DIFERENCIADO	285
6.1. <i>La acreditación por el empresario del trato no discriminatorio</i>	286
6.2. <i>La justificación del mero trato diferenciado</i>	290

CAPÍTULO VI

DECISIONES EMPRESARIALES QUE AFECTAN AL DERECHO A LA VIDA Y A LA INTEGRIDAD FÍSICA DE LOS TRABAJADORES	293
1. LA DECISIÓN DE EMPRENDER ACTIVIDADES PELIGROSAS	294
1.1. <i>El marco general de actuación del empresario para proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales</i>	294
1.2. <i>Elementos del juicio de posibilidad</i>	298
1.2.1. <i>La seguridad tecnológicamente factible</i>	298
1.2.2. <i>Análisis jurídico del factor económico</i>	301
2. LA ORDEN DEL EMPRESARIO DE REINCORPORACIÓN A UN TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL	302

CAPÍTULO VII

LAS NECESIDADES EMPRESARIALES ANTE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES ESPECÍFICAMENTE LABORALES	305
1. LIMITACIONES A DERECHOS DE ACCIÓN SINDICAL EN RAZÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA	306
1.1. <i>La información sindical a través de las nuevas tecnologías en función de las características del puesto de trabajo y de los medios informáticos disponibles</i>	307
1.2. <i>El uso de la propiedad empresarial ante la difusión de información sindical en el conjunto de las instalaciones de la empresa</i>	308
1.3. <i>Limitaciones al uso de locales por los representantes de los trabajadores en función de las características físicas de la empresa</i>	311

	<u>Página</u>
2. LAS POSIBILIDADES DE ACTUACIÓN INDIVIDUAL DE LA EMPRESA FRENTE AL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS SINDICATOS FIRMANTES DE UN CONVENIO	314
3. EL DERECHO DE LA EMPRESA A DEFENDER LA ORGANIZACIÓN EN EL MARCO DEL DERECHO DE HUELGA DE SUS TRABAJADORES	316
3.1. <i>La protección de los bienes empresariales frente al ejercicio del derecho de huelga</i>	317
3.2. <i>El ejercicio del poder de dirección del empresario durante la huelga</i>	318
3.2.1. La empresa ante las limitaciones a su libertad de contratación ...	318
3.2.2. La empresa ante las limitaciones de sus facultades directivas y organizativas	322
3.3. <i>La libertad de expresión e información de la empresa sobre circunstancias relativas a la huelga de sus trabajadores</i>	326
BIBLIOGRAFÍA	331
ANEXO PRÁCTICO	341