

Nuevas historias de ciudadanía civil en la empresa, viejos finales: ¿que todo cambie para que todo siga igual?

En suma, la decisión de la sala de suplicación riojana es técnicamente impecable, lo que, dicho sea de paso, no siempre sucede, como hemos visto en diversos supuestos de este monográfico de diálogos con la práctica judicial, ya se incline a favor de la razón de empresa, ya lo haga en pro de la razón del trabajador. Pero el resultado final coincide con el mayoritario (aquí hemos seleccionado los ejemplos más recientes y relevantes de un signo y otro), reflejo de lo que es la orientación preferente de política del Derecho, que tiende a inclinar la balanza del debido justo equilibrio hacia el interés de mercado (más cuando concurren intereses del empleador y de los consumidores). Las razones de «mercado» y sus específicas «leyes» («usos mercantiles», códigos de conducta y protocolos de todo tipo, consentidos o no, normas de certificación...) terminan imponiéndose a las razones de la «persona» (del trabajador) y sus derechos fundamentales de ciudadanía civil (incluida su faceta religiosa), sin que las genuinas «leyes», únicas teóricamente autorizadas constitucionalmente para realizar el justo equilibrio, tengan interés real, favoreciendo el desequilibrio práctico las habilitaciones genéricas (arts. 20 ET y 6.2 [Ley Orgánica de Protección de Datos Personales](#); arts. 6 y 9 [Reglamento \(UE\) 2016/679](#)).

El TEDH está expresando un renovado afán porque el nivel del discurso solemne tenga un efecto útil en la práctica, para que sea efectivamente justo el reparto de sacrificios y de concesiones y de unas razones y las contrarias. Pero, a pesar de su autoridad y del impacto que sus construcciones tienen y tendrán en la práctica judicial futura, no obstante las polémicas que se producen en su propio seno, lo que pone de manifiesto la dificultad para progresar en una práctica más garantista de los derechos fundamentales de los trabajadores –y en general de los ciudadanos– en esta época colonizada por lo digital y lo productivista, los hechos son mucho más tozudos que las propias mayorías, a veces pírricas, del TEDH. Se dice que estamos en un mundo nuevo, pero son los viejos límites (los usos sociales y mercantiles, la buena fe, el consentimiento prestado por el trabajador, las razones de seguridad, etc.), menos las nuevas demandas de protección, las que, por una vía u otra, la mayoría de las veces sin el debido rango, ni vinculación formal (códigos de conducta, normas de certificación de la calidad de gestión, razones de seguridad, protocolos de usos razonables de las nuevas tecnologías, etc.), los que terminan triunfando.

¿Conclusión realista o pesimista? El lector decidirá por sí, si es que ha tenido la gran paciencia y la deferencia de llegar hasta el final de este monográfico. Yo siempre he creído en una concepción del Derecho tridimensional dialéctica (la idea de Derecho como tensión entre el hecho, la norma y el valor) y transaccional (la práctica jurídica resultante como equilibrio, no inequívoco ni estable, entre derechos e intereses opuestos), alejada tanto de los idealismos voluntaristas

como de los realismos pragmatistas. Pero para que tal concepción se traduzca en una experiencia jurídica, aquí, en una pragmática útil de los derechos de ciudadanía civil en las empresas, requiere un compromiso de todos –ley, negociación colectiva, jueces y acción reivindicativa–. Y es ese compromiso activo el que entiendo, por lo evidenciado a través de la praxis judicial reciente y por lo que nos sucede en la realidad, como diría Antonio Machado a través de su *Juan de Mairena*, el que falla. La honestidad del jurista científico-social le exige expresar cómo funciona la realidad para criticarla, reflejando lo que debería ser, pero nunca debe confundir un plano con el otro, sin perjuicio de empeñarse en que el «deber ser» tenga mayores «expectativas razonables» de actualización. Veremos cómo evoluciona esa praxis judicial no solo a partir del nuevo impulso del efecto útil del TEDH sino de la oportunidad legal que blindará la acomodación al Derecho español del [Reglamento UE sobre protección de datos](#), en la esperanza –fe– de que no sea una nueva oportunidad perdida.

En tanto, como don Juan de Mairena, también don Tancredi, el inmortal personaje de *El gatopardo*, y su contradicción aparente o paradójica, seguirá ofreciendo la mejor visión¹ de cómo, lamentablemente, evoluciona el mundo en general, y el del trabajo en particular. Y si no, piensen en qué está deviniendo el debate sobre «el futuro del trabajo» (que querríamos) en un mundo digitalizado y globalmente competitivo. Y es que:

«Si queremos que todo siga como está, es necesario que todo cambie».

«¿Y ahora qué sucederá? ¡Bah! Tratativas pespunteadas de tiroteos inocuos, y, después, todo será igual pese a que todo habrá cambiado».

«(...) Una de esas batallas que se libran para que todo siga como está».

Pese a todo, como el TEDH, seguiremos afanados en contarles desde estas páginas cómo va «cambiando» esta realidad jurídico-social y cómo debería-podría ir en otra dirección. En última instancia, dialogar sobre la realidad y su futuro ayuda a que sea diferente –y mejor– de lo esperado. El tiempo (nos) dará y (nos) quitará razones (de mercados y/o de personas).

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.

Director de la RTSS.CEF

¹ Se basa en la cita de Alphonse Karr «*plus ça change, plus c'est la même chose*» (cuanto más cambie, es más de lo mismo), publicada en enero de 1849 en la revista *Les Guêpes* (las avispas).