

PERSIANI, Mattia:
Contratto di lavoro e organizzazione.
Editorial Cedam, Padova, 1966.

POR FRANCISCO ANDRÉS VALLE MUÑOZ*

La obra *Contratto di lavoro e organizzazione* que el profesor Mattia Persiani publicó en 1966, se ha convertido en un punto de referencia para la doctrina científica española, al tratarse en ella temas cruciales en materia de contrato de trabajo. Como tal, ha sido objeto de consulta y de cita reiterada en trabajos de investigación, de ahí la conveniencia de abordar en estas páginas el contenido esencial de la misma. La obra se estructura en tres capítulos que pasamos a analizar a continuación.

Capítulo Primero. La función del contrato de trabajo

Para el autor, el contrato de trabajo produce efectos que son idóneos para satisfacer no tanto el equilibrio de intereses que las partes pueden haber previsto, sino principalmente para satisfacer el interés del trabajador por contraposición al interés del empresario, teniendo en cuenta la situación de inferioridad en la que el primero se encuentra. Es en este punto donde hay que diferenciar entre lo que es la empresa, como actividad del empresario, y la llamada "azienda" como organización de bienes y servicios, de modo que el ordenamiento jurídico toma en consideración ambas realidades y principalmente se preocupa del trabajo desarrollado por los sujetos organizados tanto en la empresa, como en la "azienda".

La organización de la empresa o la organización del trabajo en la empresa hace que la misma se configure como un complejo de bienes y servicios destinados a una finalidad para cuya consecución se coordina la actividad de los sujetos que operan sobre dichos bienes. Sin embargo, en términos jurídicos, la organización de la empresa asume diferentes significados según se tenga en cuenta a las cosas o a las personas organizadas, y según si estas últimas participan o no en el fin para cuya consecución la organización empresarial existe. Por su parte, el que la organización de la empresa sea una organización de personas no debe llevar a equívocos y es que la presencia de la persona del deudor de la actividad prestada desde una posición subordinada determina la exigencia legal de una tutela de la libertad y de la misma personalidad del trabajador.

* Universidad Pompeu Fabra.

Según el autor, se pueden ofrecer dos nociones de organización de trabajo:

a) Aquella en que todos los sujetos organizados participan en el interés para cuya consecución existe la propia organización. b) La organización considerada como la coordinación de actividades para perseguir un fin que no es común a todos los sujetos organizados, sino que responde exclusivamente al interés individual del sujeto organizador.

Dicho esto, queda por determinar si la organización de la empresa puede configurarse como una institución jurídica con autonomía propia. Al respecto, para Persiani, hay quien defiende que la organización de la empresa podría entenderse como un ordenamiento dotado de su propia juridicidad, como un sistema cerrado y autosuficiente de valoraciones normativas, pero diferente y autónomo del ordenamiento jurídico estatal y donde las posiciones que los sujetos asumen no deben ser individualizadas en relación al contrato de trabajo, sino en relación al sistema de valoraciones normativas presente en la misma organización.

Sin embargo, para el autor, esta idea no puede prosperar y es que la organización del trabajo debe ser reconducida al esquema de la relación obligatoria del contrato de trabajo, en el que existe una posición activa y pasiva conferida por el ordenamiento jurídico estatal a los sujetos que forman parte del mismo y con el fin de satisfacer una serie de intereses dignos de tutela. Por lo tanto, el ordenamiento jurídico estatal asigna al contrato de trabajo la función característica de determinar la existencia de la organización de trabajo, en la medida en que hace derivar del mismo efectos que son constitutivos de esta última.

En este punto el autor define el concepto de causa del contrato de trabajo como la función económico-social del negocio jurídico, que vendría determinada según los intereses típicos que dicho negocio pretende satisfacer. La causa constituiría por tanto el instrumento para entender la relación entre el ordenamiento jurídico y la autonomía privada.

Pese a que es una opinión común que la función económica y social del contrato de trabajo consiste en el cambio de retribución por trabajo, de modo que el desarrollo de una actividad laboral estaría destinado a satisfacer un interés común a empresario y trabajador, para el autor ello no es del todo cierto, y no lo es porque precisamente con el contrato de trabajo las partes pretenden satisfacer un interés contrapuesto (el del trabajador sería recibir el salario, y el del empresario sería recibir el servicio), si bien dicho interés contrapuesto solo podrá ser satisfecho mediante la realización de un interés común a ambas partes (el que el negocio prospere). Es necesario por ello distinguir entre interés final e interés instrumental de ambas partes del contrato de trabajo:

El interés típico que caracteriza la posición del trabajador es su propio interés por la retribución, y éste se verá satisfecho independientemente de la realización de otros intereses que podrían considerarse como instrumentales, como serían por ejemplo aquellos relativos a la actividad, a la productividad, a la prosperidad de la empresa, etc. Se trataría en definitiva de un interés que se encuentra jurídicamente protegido, de ahí el significado del principio constitucional según el cual el trabajador tiene derecho a una retribución suficiente para

asegurar su mantenimiento y el de su familia, y de ahí también, que tanto en la disciplina legal como en la colectiva la retribución haya venido siempre considerada como compensación no solamente por la prestación de trabajo objetivamente concebida, sino también subjetivamente como contraprestación al trabajador, según su necesidad personal y familiar.

Por el contrario, el interés típico del empresario consistiría en la actividad que presta el trabajador, en la prestación laboral. Y aún así, la posición que asume el empresario como operador económico no puede ni debe confundirse con la posición que asume como sujeto de la relación jurídico-laboral, es decir, como sujeto del contrato de trabajo. Las dos posiciones si bien pueden no coexistir, son entre sí conexas, pero conceptualmente distintas.

Junto con este interés del empresario existe el interés objetivo de la empresa. El interés objetivo de la empresa no puede ser concebido como la síntesis de los intereses del empresario y de aquellos intereses de los trabajadores y ello porque el ordenamiento jurídico valora los intereses del trabajador esencialmente en contraposición a los del empresario, y, si bien el interés de la empresa no debe producir equívocos, en realidad no se trata de un verdadero interés para la satisfacción del cual el ordenamiento predispone efectos jurídicos.

Una cuestión diferente es el reconocimiento constitucional de la participación de los trabajadores en la empresa. La participación de los mismos en la buena marcha de la empresa tiene un significado distinto de lo que es la existencia de un interés común al trabajador y al empresario, y ello por que el interés en la producción y en la productividad del trabajo continua siendo un interés típico y exclusivo del empresario y no del trabajador.

Todo ello conduce a la siguiente conclusión: para definir la función del contrato de trabajo y para llegar a la determinación de los efectos derivados del mismo, es irrelevante el fin (por ejemplo la productividad, el cambio de bienes o servicios, el consumo, etc.) perseguido por el empresario. El interés típico de este último, satisfecho con el contrato de trabajo, no es el interés por un resultado derivado del proceso productivo, sino el interés a organizar el trabajo ajeno con vistas a aquel resultado.

Capítulo Segundo. Los efectos del contrato de trabajo. la obligación de trabajar

Para el autor, la configuración de la obligación de trabajar como obligación de dar y, consecuentemente, la calificación del contrato de trabajo como un contrato de compraventa debe rechazarse, y ello porque la energía laboral no puede ser considerada como una cosa sobre la que el empresario adquiere la propiedad. De esta forma, el contrato de trabajo subordinado únicamente asegura al empresario la utilización de la energía laboral, pero no el uso de la persona humana, de manera que la prestación de trabajo subordinado vendría a ser una puesta a disposición de la energía del trabajador a favor del empresario quien la guía y utiliza para alcanzar una finalidad productiva.

Según Persiani, se ha discutido acerca de la naturaleza de la obligación de trabajar como una obligación de medios o como una obligación de resultado, sin embargo, las diferencias son claras: en las obligaciones de resultado la actividad del deudor supondría de por sí un resultado idóneo para satisfacer el interés primario del acreedor, constituyendo el presupuesto de la obligación. Por el contrario, esto no ocurre en las obligaciones de medio en las que la actividad del deudor sería idónea para satisfacer tan solo un interés instrumental del acreedor, dando paso a un proceso de modificación o de conservación de la situación de hecho inicial, y sólo con el éxito del tal proceso (el cual podría depender de acontecimientos extraños al vínculo obligacional) se satisfecería el interés primario del acreedor.

Visto esto, la conclusión alcanzada en la obra es que la obligación de trabajar es una obligación de medio, y por tanto, el trabajador debe realizar una serie de actividades con vistas a alcanzar un resultado, pero no el resultado final previsto por el empresario. Este último se produciría sólo mediante la combinación de la prestación de trabajo con otros factores. Ahora bien, dicho esto, el autor afirma que una solución tan simplista tampoco puede acogerse.

Para Persiani, la imposición de obligaciones a un sujeto en favor de otro, cuando viene determinada por ley, debe ponerse en relación con un análisis valorativo de los intereses regulados: el interés satisfecho y el interés sacrificado. Todo ello conduce a afirmar que el concepto de obligación, y al mismo tiempo el concepto de relación obligatoria representan la misma realidad, y más específicamente, el objeto del contrato de trabajo lo constituye el comportamiento del deudor, cuyo resultado está destinado a producir la satisfacción del interés tutelado por el ordenamiento jurídico y perseguido por la autonomía privada.

Ahora bien, hay ocasiones en que el interés del acreedor puede verse satisfecho sin que sea necesaria la prestación del deudor, y en concreto a través de dos instituciones: el llamado cumplimiento por un tercero; y la ejecución forzosa, si bien ambos responden a presupuestos distintos. El cumplimiento de la obligación por un tercero satisface el interés del acreedor y, cuando no da lugar a la subrogación del tercero en la posición de este último, libera al deudor. Mientras que con la ejecución forzosa el acreedor recibe sólo el equivalente al daño derivado del incumplimiento del deudor. Sea como fuere, lo cierto es que el interés del acreedor en obtener un resultado está íntimamente conectado con el interés por el comportamiento de quien debe producir ese resultado y esto es así porque los diversos medios con los que el acreedor puede obtener el resultado buscado no son fungibles.

Según Persiani, el objeto del derecho de crédito no es solamente el resultado pretendido, como tampoco lo es solamente el comportamiento debido. El objeto del derecho de crédito sería el comportamiento del deudor "calificado" de resultado, y tanto el comportamiento como el resultado componen respectivamente el objeto de la obligación. Se puede afirmar por consiguiente, que tanto objeto del contrato, como objeto de la obligación y la prestación, son todos conceptos que describen desde diversos puntos de vista la misma reali-

dad y designan el comportamiento debido del deudor, seguido de un resultado de valor económico.

Por tanto, la configuración de la obligación de trabajar como una obligación de medios o de mera actividad representa una tentativa de describir la posición del trabajador teniendo en cuenta la organización del trabajo. El contrato de trabajo, tendría la función de procurar al empresario la utilidad consistente en la ejecución de la actividad laboral, si bien el interés del empresario en conseguir el resultado final de la organización en la que el trabajo debe ser prestado no forma parte, sin embargo, de lo que es la causa del contrato.

Es en este orden de cosas donde resulta relevante el estudio de los posibles riesgos ante los que puede encontrarse el empresario en su actividad productiva, y al respecto deben distinguirse dos clases de riesgos empresariales: el riesgo económico del empresario concerniente al beneficio que obtiene, y que deriva de varios factores, como serían por ejemplo la competitividad, o la situación económica en general (se trataría éste de un riesgo que, en cuanto se refiere al beneficio obtenido por el empresario es irrelevante desde el punto de vista jurídico al excluirse cualquier tipo de responsabilidad por parte del trabajador en la presencia del mismo). Y por otro lado, estaría el riesgo de la producción por la que la empresa se ha organizado para alcanzar un resultado, y que se trataría de un riesgo distinto, que depende de varios factores entre los cuales se encuentra el modo en que el trabajador desarrolla su actividad, riesgo que en cambio, sí interesa desde un punto de vista jurídico. Este segundo riesgo nos conduce al tema de las sanciones disciplinarias por incumplimiento.

Según la opinión de la doctrina, la responsabilidad disciplinaria del trabajador subordinado subsiste con autonomía propia porque las sanciones del derecho común (el rescacimiento por daños y la resolución del contrato) no siempre son idóneas para ofrecer un remedio al incumplimiento del trabajador. La atribución de un poder disciplinario al empresario se justificaría así por las características de la organización del trabajo ajeno, que requiere de remedios más sensibles y eficaces que los previstos en derecho común, y es que de hecho las sanciones disciplinarias pueden imponerse incluso por incumplimientos irrelevantes para el derecho común, porque la responsabilidad disciplinar en materia laboral, tendría como fin la intimidación de los sujetos a ella expuestos y no la restauración del equilibrio quebrado por el incumplimiento. Además, sería una responsabilidad subjetiva en la medida en que el trabajador se liberaría probando la mera ausencia de culpa en el sentido psicológico del término.

Otro concepto a tener en cuenta es también el concepto de subordinación. Esta es una nota característica del contrato de trabajo y como tal constituye un criterio de distinción entre éste y el trabajo autónomo. La subordinación sería un efecto esencial del contrato de trabajo, y ello porque la función económica social del contrato es la de satisfacer el interés del empresario mediante el resultado que deriva de la organización del trabajo ajeno y tal interés únicamente puede ser satisfecho y tal organización realizada mediante el ejercicio del poder directivo del empresario, el cual tiene como reflejo la subordinación del trabajador. Un vez admitido que del contrato de trabajo deriva una situación jurídica

ca pasiva para el trabajador, a quien corresponde presentarse a su puesto de trabajo y atender a las órdenes del empresario, se desprende que esta situación puede calificarse como una sujeción al poder directivo del empresario, el ejercicio del cual hace surgir de la misma obligación de trabajar, una nueva obligación, porque, estando el trabajador obligado a seguir un comportamiento tras la estipulación del contrato, la situación jurídica derivada de éste debe ser calificada como una obligación.

La obligación de trabajar presenta analogías con las llamadas obligaciones alternativas del derecho civil, en las que, a pesar de que su objeto esté determinado en el contrato, no está todavía individualizado. Sin embargo entre ambas subsisten importantes diferencias, de las que se desprende que el ejercicio del poder de elección del empresario (a través del poder de dirección) no determina el objeto de la obligación (dado que éste ya está determinado de antemano) sino que lo individualiza. Por ello el poder de dirección no puede calificarse como un derecho potestativo porque de su ejercicio no deriva ni la constitución de la obligación de trabajar, ni la determinación del objeto del contrato, ni ninguna modificación del mismo, y es que las varias funciones exigibles al trabajador están ya determinadas en el contrato. Por el contrario el "ius variandi" o derecho a variar el objeto del contrato, sí que debe ser considerado como un verdadero derecho potestativo. El "ius variandi" se asemejaría al poder de dirección en que ambos son poderes de elección, si bien se diferenciaría del mismo en que supone una modificación unilateral del objeto de la obligación de trabajar en relación a las exigencias temporales de la organización de trabajo.

Constatación ciertas conductas del trabajador (como son por ejemplo la prohibición de fumar en determinados puestos de trabajo peligrosos, la prohibición de introducir bebidas alcohólicas, etc.) se ha afirmado por la doctrina la existencia de un poder empresarial que prescinde de la ejecución de la actividad laboral y que le sería atribuido al empresario como titular de los derechos de goce y disfrute de sus bienes organizados, previéndose en los convenios colectivos sanciones en caso de que el trabajador incumpliera tales obligaciones. Sin embargo para el autor todas ellas no son más que expresiones del poder de dirección. Dicho todo esto, en la obra se pasan a analizar toda una serie de conceptos derivados del contrato de trabajo, tales y como la subordinación, la diligencia debida, la fidelidad, la buena fe, etc.

Respecto de la subordinación, se cuestiona si la misma y la obligación de trabajar son conceptos autónomos o no. Y se concluye señalando que la subordinación forma parte de la obligación de trabajar y ello porque el interés del empresario se satisface mediante la ejecución de la actividad laboral como actividad prestada de forma subordinada.

Por lo que se refiere al concepto de diligencia debida, por ésta debe entenderse el deber de conservar la posibilidad de cumplir del contrato. La falta de diligencia por sí sola no siempre da lugar al incumplimiento o al inexacto cumplimiento contractual, aunque puede determinarlo si impide la producción del resultado esperado. Por el contrario, la ejecución diligente de una actividad

laboral que no sea aquella que es debida constituye siempre incumplimiento contractual en cuanto que no se cumple el interés del empresario. Aún así, los criterios para controlar la diligencia son variables y deben deducirse de la propia actividad debida.

Otro concepto importante es el de fidelidad. Sobre su definición el autor pone de manifiesto como la doctrina se ha dividido entre los que le atribuyen un contenido positivo, y los que le atribuyen un contenido negativo (consistente por ejemplo en la prohibición de concurrencia por el trabajador). Quedan por tanto dos vías para explicar la fidelidad: o reconducirla a la comunidad de empresa, en que el trabajador se obliga a poner a disposición del empresario su energía, o bien reducir el concepto de fidelidad a la prohibición de concurrencia y otras actividades. Sea como fuere, se afirma que la fidelidad no es exclusivamente una posición típica del derecho de la persona y los convenios colectivos pueden dotar de un significado determinado a la fidelidad. De ello deriva que en ocasiones, buscar el significado de las cláusulas convencionales relativas a la fidelidad requerida al trabajador supone reconstruir cual era la concreta voluntad de los negociantes del convenio colectivo y sobretudo atribuirle el sentido que tiene la misma como parte del orden jurídico convencional. En cualquier caso, la importancia de la persona del trabajador está implícita en la idea de fidelidad, si bien ello no comporta la sujeción de la propia persona del trabajador al interés del empresario.

Otro concepto clave es el de buena fe. A la hora de diferenciar la buena fe de la diligencia Persiani afirma que mientras que la diligencia y la buena fe tienen las dos la finalidad de garantizar la realización de las expectativas del acreedor, la diligencia comporta la necesidad de abstenerse de cualquier injerencia indebida en la esfera jurídica ajena y da lugar normalmente sólo a deberes de contenido negativo, mientras que la buena fe consiste en una activa cooperación en el interés ajeno y da lugar a obligaciones de contenido positivo. Pero la función asignada a la buena fe no consiste en que el deudor deba hacer sólo aquello que ha prometido o aquello que es necesario para satisfacer el interés del acreedor, sino que con la buena fe se trata de establecer cuál es el objeto de la obligación contratada en función del interés típico que la misma esta destinada a satisfacer. Dicho esto el autor concluye con que sería deseable determinar de qué modo, según la regla de la buena fe, ciertos intereses del trabajador son satisfechos en la organización de trabajo y por el efecto del contrato de trabajo. Al respecto afirma que el conflicto de intereses entre empresario y trabajador se expresa en la organización de trabajo, que es esencialmente una organización de personas que no está destinada a satisfacer un interés común a todos los sujetos que forman parte.

Otro concepto a tener en cuenta es el de la colaboración con la empresa. La colaboración sería una noción característica de la organización del trabajo humano y no supondría la participación de todos los sujetos organizados en el interés por el cual dicha organización existe. La colaboración debe entenderse como una síntesis de la obligación de trabajar, de manera que la obligación de

trabajar es la obligación de colaborar en cuanto la actividad debida es esencialmente una actividad subordinada y fiel.

Capítulo Tercero. El contrato de trabajo como contrato de organización

La idea refrendada por el autor en este capítulo se resume en que el estudio de lo que debe entenderse por resultado perseguido por el empresario y el modo en que este se alcanza mediante la coordinación de la actividad del trabajador, permitirá demostrar la afirmación de que el ordenamiento jurídico asigna al contrato de trabajo la función característica de determinar la existencia de la organización del trabajo en cuanto hace derivar del contrato efectos que son constitutivos de ésta última.

En realidad, el interés del empresario en alcanzar el resultado material de la actividad debida por el trabajador individual, y el interés empresarial en obtener un resultado de la organización de trabajo, si bien son relevantes desde un punto de vista económico y social, no asumen ninguna relevancia en el plano jurídico. De hecho, la relación entre el poder disciplinario del empresario y el poder directivo del mismo, solo puede explicarse desde el punto de vista de la obligación de trabajar. De este modo, si la coordinación de los comportamientos debidos por los trabajadores (realizada a través del poder de dirección) viene determinada con el fin de conseguir el resultado pretendido por el empresario, la violación de las ordenes impartidas por este último, constituye incumplimiento de la obligación de trabajar porque impide la consecución del resultado. Por ello la atribución de un poder disciplinario al empresario se justifica por la presencia de una organización de trabajo, y no puede entenderse como un poder que deriva del papel preponderante asumido por el empresario.

La fuente de legitimación del poder disciplinario se halla en la organización del trabajo, por lo que debe rechazarse la posición de aquellos autores que sostienen que al empresario se le atribuye un poder de aplicar las sanciones disciplinarias, mientras la determinación de las sanciones sería competencia de la negociación colectiva. Ello no puede admitirse porque con una afirmación de ese tipo no se responde a ciertas cuestiones, como por ejemplo qué sucede en el caso de que la sanción no esté prevista en el CC o cuando la formulación de la conducta es excesivamente amplia. Además no es que con la negociación colectiva se pretenda satisfacer una adecuada garantía para el trabajador, pues esta garantía dimana ya de la ley, y si el empresario se excede en la proporcionalidad de la sanción, el trabajador puede acudir a los tribunales. Y lo mismo cabe decir en el trabajo a domicilio, pese a que no existe en él una auténtica organización del trabajo.

Por lo que se refiere a la diferencia entre trabajo autónomo y trabajo subordinado, la distinción básica radica en que en el trabajo autónomo el deudor organiza su prestación con el fin de obtener un resultado final, el cual dependerá de factores sobre los cuales no puede influir ni el acreedor ni el deudor,

por el contrario, en el trabajo subordinado, el resultado final dependerá de la organización que el acreedor haga de la actividad del deudor, actividad que como hemos visto está destinada a satisfacer un interés final. Otro criterio de diferencia es el de la subordinación (presente en el trabajo subordinado y no en el autónomo), y es que mientras que en el trabajo autónomo la satisfacción del interés del acreedor se cumple con la producción del resultado, en el trabajo subordinado, el interés del empresario se satisface en función de la coordinación de la actividad del deudor. Un elemento diferenciador también es el de la asunción del riesgo, y es que en el trabajo autónomo el riesgo de la falta o de la parcial ejecución de la obra recae sobre el prestador del servicio, mientras que ello no ocurre en el trabajo subordinado. En definitiva, mientras que en el trabajo autónomo es indiferente el modo en que el prestador desarrolla su actividad (siempre que sea idónea a producir un resultado), en el trabajo subordinado el trabajador se sujeta a las ordenes impartidas por el empresario.

Es necesario por otro lado distinguir entre contrato de trabajo y contrato de organización. En los contratos asociativos se produce una cooperación en la utilización de los bienes por las partes, mientras que, a diferencia de éste, el contrato de trabajo, como contrato de cambio, se compone de dos partes que no persiguen un interés instrumentalmente común sino que se encuentran en posiciones contrapuestas. Sin embargo no es ésta una diferencia decisiva. La principal diferencia es que en el contrato asociativo, el interés por el cual la organización funciona, tiene una relevancia autónoma respecto a los intereses de las partes, y califica la función del contrato como una función instrumental. Por el contrario en el contrato de trabajo, ese interés coincide con aquel del empresario satisfecho con el cumplimiento de la obligación de trabajar. Además, la doctrina ha diferenciado dos ámbitos en el contrato asociativo que no están presentes en el contrato de trabajo: el ámbito interno, relativo a las relaciones entre los socios, y el ámbito externo, relativo a las relaciones de éstos con los terceros.

Por último, el autor considera necesario estudiar también las relaciones internas entre trabajadores dependientes de un mismo empresario. Para Persiani, es perfectamente posible que el empresario invista a un trabajador con el poder de ejercitar por su nombre y cuenta, el poder directivo frente a otros trabajadores. Ahora bien, dicho trabajador no ejercita la misma pretensión del crédito, sino solo un poder delegado, y de hecho, la violación de las ordenes impartidas por el trabajador al que se le ha investido de ese poder, se traduce siempre en un incumplimiento frente al empresario lo que excluye la existencia de una relación jurídica entre trabajadores a los cuales se les ha concedido el poder delegado, y aquellos otros trabajadores que obedecen dicho poder.