

materia de clasificación profesional, en supuestos muy similares, ante los que debió conducirse con igual prudencia.

5.- Otras cuestiones.

Ya para terminar esta, quizá demasiado extensa, exposición, tan sólo dos recordatorios sistemáticos de temas que también han sido abordados y que afectan al término del contrato de trabajo.

Por un lado, la examinada sentencia 6/1984 se ocupó del distinto régimen indemnizatorio establecido en los casos de despido improcedente por el derogado 56.4 E.T., mientras que indirectamente la sentencia 21/1982 hubo de abordar la constitucionalidad de la caducidad predicada respecto de la acción por despido.

LA JURISPRUDENCIA DEL CONSEJO CONSTITUCIONAL FRANCES EN MATERIA DE DERECHO DEL TRABAJO

Por GERARD LYON CAEN*

SUMARIO.- I: Introducción. II: Un derecho del trabajo de inspiración liberal. III: Un derecho del trabajo de inspiración social.

I. Introducción.

El Consejo Constitucional garantiza el respeto por parte del legislador de los derechos fundamentales y las libertades del ciudadano. Sin embargo la Constitución de 1958, que lo ha establecido, no va acompañada de ningún catálogo de estos derechos y libertades, y la paradoja es que el Consejo Constitucional los encuentre en dos documentos de los cuales uno data de hace dos siglos y el otro no es más que el preámbulo de una constitución (derogada por otra parte) que se estimaba hasta este momento desprovisto en sí de fuerza jurídica. Hay que añadir que otra fuente de principio constitucional se deriva, tras una decisión de 1971, de los principios fundamentales reconocidos por las leyes de la República a los cuales el preámbulo, verdaderamente, hace alusión. Estos nunca han sido invocados expresamente en el Derecho del Trabajo.

* Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de París.

La parte de constitucionalidad, o los principios que tienen valor constitucional a los que la ley debe ser conforme tiene en Francia un doble origen: por una parte *la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano*, armazón de una constitución de espíritu liberal (en un sentido económico y político fundado en la economía de mercado y la propiedad privada); por otra parte el preámbulo de la Constitución de 1946, retomado del cual por la Constitución de 1958, de espíritu social ya que anuncia unos *derechos "económicos y sociales"* "particularmente necesarios en nuestro tiempo" y habla de nacionalización, solidaridad y seguridad social¹.

La veintena de decisiones tomadas por el Consejo Constitucional en el dominio del Derecho del Trabajo son todas decisiones *conciliadoras* en el sentido en que han tenido que asegurar, en el seno del orden jurídico, la combinación de principios a veces opuestos, derivados de estas dos fuentes.

No obstante podemos preguntarnos si el Consejo Constitucional no establece una verdadera *jerarquía*, no entre las fuentes sino entre los valores. Los derechos del hombre son absolutos, imprescriptibles, atemporales. Los derechos económicos y sociales sólo son necesarios en nuestro tiempo, dependiendo de la categoría del contingente, de la coyuntura histórica.

Ahora bien, en la medida en que él interpreta la ley que examina a fin de decir si ésta es, o no, conforme a la Constitución, el Consejo Constitucional reescribe la Ley, la recrea. Lejos de confrontar mecánicamente dos textos (la Constitución-la Ley), el Consejo opera de esta forma una apreciación en la que penetran sus propias concepciones. Y éstas están, en conjunto, más cercanas a 1789 que a 1946.

Esta observación justifica que las decisiones que se refieren a la declaración de 1789 se presentan en primer lugar, y enseguida, sólo aquellas que conciernen a los derechos económicos y sociales².

II. Un derecho del Trabajo de inspiración Liberal: Lo que interesa es la *libertad* y la *igualdad*.

1.- *La libertad de emprender* no figura en la declaración de 1789. Sin embargo aparece en el derecho de propiedad, citado largamente. Además, la libertad que "consiste en poder hacer todo lo que no perjudique a los demás" no sabría ser preservada si las restricciones abusivas o arbitrarias fuesen aportadas a la libertad de emprender (las restricciones no abusivas ni arbitrarias escaparían a la crítica). Así, bajo esta perspectiva, ha adquirido valor constitucional en la decisión del 16 de enero de 1982 (caso de las nacionalizaciones³). Su alcance en Derecho del Trabajo ha sido precisado en la decisión del 20 de julio de 1988 (caso

de amnistía⁴). ¿Podía el legislador extender la amnistía, las infracciones penales a las sanciones disciplinarias y profesionales? Esta primera pregunta, que no aparece sin incidencias en el Derecho del Trabajo, ya que pone en cuestión uno de los atributos del empresario, el poder disciplinario, se resuelve afirmativamente. Ningún principio superior limita la elección del legislador sobre este punto.

¿Pero podía éste imponer la reintegración de los delegados elegidos y de los delegados sindicales a los que se les había autorizado el despido porque habían cometido algunas faltas lo suficientemente graves? El Consejo Constitucional estima que conviene reconciliar el objetivo de la ley (el olvido de las faltas, dictado por cierta idea del orden público) con la libertad de emprender, así como con la libertad personal. La primera incluye el poder de elegir a sus colaboradores. De esta forma es necesaria una reconciliación con la libertad personal de terceros (los demás asalariados) que verán cómo se les impone el trato sobre los lugares de trabajo, autores de actos (de violencia) de los que ellos han podido ser víctimas. Sin embargo, siendo reconocida la protección de los representantes como necesaria, la reconciliación se operará de la siguiente manera:

- La Ley de amnistía puede prever que un representante, autor de una falta no grave, sea rehabilitado en su empleo. De esta forma, la carga impuesta al empleado no es desproporcionada con respecto al objetivo de interés general que el legislador pretende.

- A cambio, la Ley de amnistía que incluso impone la rehabilitación en el caso de falta grave excede el grado de obligación que puede serle impuesto al empleado y a terceros (el personal de la empresa).

- *La libertad del trabajo* tampoco figura en la declaración de 1789. Sin embargo se evoca en el preámbulo de 1946 bajo la forma siguiente: "cada uno tiene el deber de trabajar y el derecho de obtener un empleo. Nadie puede ser perjudicado en su trabajo o en su empleo en razón de su origen, sus opiniones y creencias".

El significado que el Consejo Constitucional atribuye a esta fórmula ha sido aducido en las decisiones del 28 de mayo de 1983, y después en las del 16 de enero de 1986, (con motivo de las leyes que reglamentan restrictivamente el cúmulo de una pensión y de una renta activa⁵). No ha habido ocasión de pronunciarse sobre la reducción de la edad de jubilación que en algún sentido restringe la libertad del trabajo.

La Ley anticúmulo, por una parte, subordina para los asalariados el pago de una pensión a la suspensión de todo bien profesional con el patrón; para los independientes lo subordina a la suspensión de la actividad que ejercían; por otra parte, en el caso en que el pensionista ejerciera una categoría profesional diferente a la suya en el momento de la concesión de la pensión, la Ley instituye una contribución de solidaridad en beneficio del régimen de indemnización del desempleo. Lo que estaba en meo

era la libertad profesional (libertad de trabajo asalariado y de trabajo autónomo). El examen del Consejo Constitucional le conduce a declarar la Ley conforme, basándose en el art. 34 de la Constitución que determina la competencia del legislador; "a quien corresponde establecer las reglas propias que aseguren lo mejor posible el derecho de cada uno a obtener un empleo, con objeto de permitir el ejercicio de este derecho al mayor número posible de interesados. "De esta forma se ha podido prohibir el cúmulo y prever el pago, cuando se admite el cúmulo, de una contribución de solidaridad. Pero tres años más tarde (decisión del 16 de enero de 1986) habiendo el legislador fijado en una tasa más elevada el montante de esta contribución, fue desaprobado por el Consejo Constitucional fundándose en la igualdad ante los cargos públicos.

Conviene observar que una restricción de la libertad profesional (para los jubilados) es declarada constitucional promulgada con objeto de permitir el ejercicio del derecho del trabajo para el mayor número de personas. El derecho al trabajo justifica pero, al mismo tiempo, limita las restricciones a la libertad del trabajo.

2.- La igualdad se percibe bajo múltiples formas en la declaración de 1789. El juez constitucional ha hecho de todo ello algunas aplicaciones en el Derecho del Trabajo, a través del principio de no discriminación que se formula de la manera siguiente: "si la Ley debe prever reglas parecidas para situaciones parecidas, ésta puede aplicar reglas diferentes en situaciones diferentes". Se debe añadir: por razones reconocidas como legítimas.

La primera decisión en Derecho del Trabajo es la del 5 de julio de 1977 (empleo de los jóvenes)⁶. La Ley anunciaba que los jóvenes contratados con arreglo a medidas de incitación al empleo no estaban descontentados en el efectivo de la empresa. No se trata de una discriminación prohibida. Como tampoco lo es para la Ley al hecho de prever que los asalariados a tiempo parcial no entren en el efectivo en el mismo nivel de igualdad con los asalariados a tiempo total, sino de una forma proporcional (*Consejo Constitucional 21 de enero de 1981*).

Pero el hecho de instituir un voto plural en las elecciones a la Magistratura del Trabajo en provecho de las grandes empresas es contrario a la igualdad de sufragio. Nada justifica tal discriminación tratándose de la composición de una jurisdicción (*Consejo Constitucional, 17 de enero de 1979*).

Igualmente, en una decisión esencial comentada más tarde (22 de octubre de 1982) ha sido considerada como un grave ataque al principio de igualdad la prohibición de obrar en justicia para obtener una reparación que incidía en las víctimas de daños causados por las huelgas, discriminadas en relación a las víctimas de otros daños. Y de la misma manera toda institución de cuota por sexos en la composición de orga-

nismos elegidos (*Consejo Constitucional, 18 de noviembre de 1982*⁸). Sin embargo, está claro que una parte del Derecho del Trabajo no respeta el principio de igualdad, porque incluso en situaciones parecidas adopta medidas especiales en favor de los que considera más débiles. Es así que se ha cuestionado la constitucionalidad de una medida legislativa que vuelve sobre la prohibición del trabajo nocturno por parte de las mujeres (*Consejo Constitucional, 23 de enero de 1987, que no se ha pronunciado*⁹).

En la decisión del 20 de julio de 1988 antes citada, la protección particular contra el despido de la que se benefician los elegidos en el personal y los delegados sindicales, criticada como una especie de privilegio por los autores de la prerrogativa, ha sido considerada no como una discriminación contraria al principio de igualdad, sino como "resultando de unas exigencias constitucionales" (sin duda el derecho de participación, v. infra.).

Finalmente, en la decisión del 25 de julio de 1989 (ley sobre la prevención del despido¹⁰), se le ha respondido a la crítica derivada de una violación del principio de igualdad entre asalariados (se apuntaba el caso particular de los asalariados ya mayores o presentando "características sociales") que la Ley, lejos de violar el principio de igualdad, permite asegurar la aplicación en situaciones diversificadas.

Así pues, no hay nada más flexible que el principio de igualdad.

III. Un derecho del trabajo de inspiración social.

1.- El derecho sindical ha sido citado con valor constitucional en las decisiones del 19-20 de enero de 1981 (ley de la seguridad y libertad que no concierne al Derecho del Trabajo sino al Derecho Penal) y del 22 de octubre de 1982 (huelga - v. infra.); y por lo demás, sin saber verdaderamente si se trata del régimen de libertad de los sindicatos o del régimen de libertad del asalariado para sindicarse.

Lo volvemos a encontrar en la decisión del 19-20 de julio de 1983 (democratización del sector público. v. infra.¹¹). La Ley obliga a negociar un acuerdo sobre el ejercicio del derecho sindical en las empresas del sector público, y sobre todo, sobre la colecta de las cotizaciones sindicales de la empresa. ¿Y esto no es facilitar las presiones que los sindicatos ejercerían sobre los asalariados? Curiosa es la respuesta, porque el Consejo Constitucional estima que esta presión sería irregular, y correspondería a quien debiera cesarla, no debiendo interpretar el texto como autorizando tal presión. Una interpretación "válida" de un texto discutido, lo cual es uno de los métodos favoritos del Consejo Constitucional: "la ley a este nivel, y por lo tanto, conforme a la Constitución".

No obstante, el derecho sindical no había dado lugar a debates significativos antes de la decisión del 25 de julio de 1989 (Ley sobre la prevención del despido económico y la conversión¹²). Un artículo de la Ley permite a los sindicatos representativos —lo que otros artículos del Código del Trabajo ya permiten— introducir todas las acciones de justicia en favor de un asalariado sin tener que justificarlo de un mandato del interesado salvo una oposición por su parte. Es la oportunidad para que el Consejo diga que las prerrogativas reconocidas a los sindicatos “deben respetar la libertad personal del asalariado que, como la libertad sindical, tiene un valor constitucional”. Por término medio, ciertas precisiones dadas por la decisión sobre las formas que puede adoptar la oposición del asalariado, que considere que el artículo cuestionado de la Ley no es contrario a la libertad personal del asalariado.

Desde un punto de vista constitucional, encontraremos, pues, algunas garantías —no sólo la libertad de sindicarse, sino también la libertad de no sindicarse y la de rechazar la protección del sindicato.

Desde un punto de vista técnico, el Consejo utiliza un método que emplea a menudo: la declaración de conformidad con reservas, al menos a condición de que la Ley sea aplicada de la forma indicada por el Consejo.

Una decisión todavía presenta un gran interés aunque concierne a las elecciones de los consejos de administración de las cajas de la Seguridad Social y no a las relaciones de trabajo. Pero se relaciona a un mecanismo empleado a menudo, si se trata de éstas últimas: el derecho exclusivo reconocido a los organismos sindicales representativos de poder presentar candidatos durante el primer turno de las elecciones. ¿No es esto contrario a la libertad de candidaturas, principio del Derecho electoral? El Consejo Constitucional (decisión del 4 de diciembre de 1982) declara, sin embargo, la Ley conforme a la Constitución.

Desde el momento en que no se trata ni de elecciones políticas ni de designación de jueces, entra en la competencia por parte del legislador de fijar la composición y el modo de designación de los administradores de las Cajas. Ninguna regla constitucional impone un modo particular de designación.

Un derecho, atado durante unos cuarenta años a la representatividad de los sindicatos y contestado por algunos, encuentra de esta manera, no una base constitucional, sino un certificado de no contrariedad a la Constitución.

2.— El derecho de huelga, citado en el preámbulo de la Constitución, no podía no ser reconocido con valor constitucional. La Ley no puede suprimirlo ni desvirtuarlo. Pero no es un derecho absoluto: comporta unos límites que el legislador debe delimitar.

Las múltiples intervenciones del Consejo Constitucional pueden ser agrupadas bajo tres grandes temas:

A) *Las retenciones en el salario de los huelguistas.*

En la función pública, la Ley prevé una retención en el sueldo por ausencia de servicio realizado. En 1977, el legislador asimila a la ausencia de este trabajo (huelga) la no ejecución del todo o la parte de las obligaciones de servicio que se relacionan con la función (negativa del profesor a corregir los exámenes). En su decisión del 20 de julio de 1977¹³, el Consejo estima que no hay una sanción disciplinaria encubierta que necesitaría el respeto al procedimiento disciplinario. Basta que la no ejecución de las obligaciones de servicio sea lo suficientemente manifiesta como para poder ser constatada, sin que una apreciación tenga que ser llevada al comportamiento del interesado. La retención del sueldo queda como una simple medida responsable que conforme al Derecho de la contabilidad pública consiste en la retención de 1/30 del sueldo mensual, para todas las huelgas, sea cual sea su duración, o toda no ejecución por el agente de sus obligaciones. En 1982 los funcionarios se habían beneficiado con una vuelta al Derecho común. Después, en 1987, con motivo de la huelga de los controladores aéreos, el legislador había querido volver a la regla de 1977 y generalizarla a todos los servicios públicos. Golpe de timón del Consejo en la decisión del 28 de julio de 1987¹⁴: la regla del 1/30 sólo es válida para los agentes del Estado y los establecimientos administrativos públicos, pues depende de la contabilidad pública. La Ley, desde este punto de vista, es conforme a la Constitución; pero no puede ser aplicado al personal de las empresas públicas, industriales y comerciales y sociedades nacionales que estén en una situación de derecho privado. Y el Consejo constitucional añade que ello conllevaría un ataque injustificado al derecho de huelga, constitucionalmente garantizado. Así pues, debe aplicárseles el principio válido para los contratos bilaterales: retención estrictamente proporcional a la duración del paro en el trabajo.

B) *La reglamentación de la huelga en los servicios públicos.*

En la decisión del 25 de julio de 1979 (O.R.T.F.¹⁵), se recuerda que si el derecho de huelga tiene valor constitucional, comporta límites que el legislador debe delimitar. En los servicios públicos, éste debe operar la conciliación entre el derecho de huelga y el principio de la continuidad de los servicios públicos que tiene igualmente valor constitucional (sin que se sepa dónde el Consejo Constitucional lo ha encontrado). Esto puede llegar hasta la prohibición de huelga a los agentes cuya presencia es indispensable para asegurar el funcionamiento de los servicios de los que una interrupción sería un problema para las necesidades esenciales del país. La Ley puede instituir un preaviso de huelga. Pero, sin duda, no puede (la decisión es elíptica en este caso) prever el empleo del

derecho de requerimiento contra el personal. Sobre un punto la Ley es declarada no conforme a la Constitución: permitía a los presidentes de las sociedades de televisión requerir¹⁶ el personal con el fin de "asegurar el servicio normal" y permitir al servicio asumir sus misiones legales. Hay aquí un obstáculo en el ejercicio del derecho de huelga en los casos en que su prohibición no aparece justificada. Servicio *mínimo*, por supuesto sí; servicio *normal*, no.

Esta decisión, como además aquella del 20 de julio de 1987, ya citada, orienta la acción del legislador: le es "posible delimitar la frontera que separa los actos y los comportamientos que constituyen un ejercicio lícito del derecho de huelga, de los actos y comportamientos que constituirán un uso abusivo". La Ley debe separar los límites, debe conciliar la defensa de los intereses profesionales y la salvaguardia del interés general. Pero todo es más fácil de decir que de hacer. La prueba es que desde 1946, el legislador no lo ha llevado a cabo. No obstante, de estos paros resulta una consecuencia inesperada hasta el momento en los servicios públicos, la jurisprudencia del Consejo de Estado estimaba, falta de Ley, que en presencia de la carencia del legislador, era cuestión de la autoridad administrativa (responsables de servicios, ministros) el reglamentar el derecho de huelga. De esta opinión, no unánime pero sí la más autorizada, el ejecutivo se encuentra a partir de ahora privado de ese derecho. Sólo el legislador puede reglamentar el derecho de huelga en los servicios públicos. Aún no se sabe de qué manera reaccionará el Consejo de Estado.

El Consejo Constitucional ha confirmado su posición en una decisión del 22 de julio de 1980¹⁷. El legislador ha podido reglamentar el derecho de huelga en las centrales nucleares, ya que este principio debe ser conciliado con otro principio con valor constitucional: la protección de la salud y la seguridad de la población. Finalmente, el derecho de huelga debe ser conciliado con el principio de igualdad: pasamos, pues, a la empresa privada y a las cuestiones de responsabilidad civil.

C) La responsabilidad del hecho de huelga.

Una de las leyes Auroux¹⁸ contenía un artículo condenando una práctica que se había desarrollado desde hacía diez años: la acción en responsabilidad contra los asalariados de los delegados elegidos o sindicales, de los sindicatos en reparación de los daños causados por la huelga: una especie de inmunidad de las acciones colectivas había sido instituida, con la excepción, de las hipótesis en que el daño resultaba de una infracción penal o de un hecho manifiestamente no susceptible de derivarse del ejercicio del derecho de huelga.

El Consejo, (decisión del 22 de octubre de 1982)¹⁹, declara el artículo no conforme a la Constitución. Y se coloca en el terreno de la igualdad. En oposición a ciertas personas que estarían privadas del derecho de

actuar en reparación, habría una discriminación, mientras que, no teniendo nadie el derecho de molestar al prójimo, todo hecho de un hombre que causa daño al prójimo obliga a éste, por la falta cometida, a repararlo. Esto no quiere decir que este principio, que es el art. 1.382 c. civ., tenga formalmente valor constitucional; pero el Consejo Constitucional ha hecho de ello un principio general con miras a que la igualdad sea respetada, principio que no figura ni en la declaración, ni en el preámbulo. Algunas veces el legislador ha dispuesto los regímenes de reparación que derogan este principio. Le es posible organizar un régimen de reparación apropiado. Pero no sabría denegar en su principio incluso a las víctimas de actos erróneos, el derecho de reclamar una reparación. No es posible sustraer a cualquier reparación los daños que resultan de las faltas cometidas por personas de derecho privado, cualquiera que sea la gravedad de estas faltas.

Sin duda alguna la multiplicación de las acciones en responsabilidad que reconoce el Consejo Constitucional, corre el riesgo de obstaculizar el ejercicio efectivo del derecho de huelga, garantizado por la Constitución. El responde tan sólo que esta preocupación no sabría justificar el grave daño hecho al principio de igualdad.

¿Se ha conciliado, como pretendía, dos principios? Es dudoso. Toda huelga es fuente de perjuicio. ¿De qué forma conciliar el ejercicio de un derecho que perjudica al empleado y a la prohibición de molestar a los demás? La receta no se ha encontrado aún.

3.- El derecho de negociación colectiva.

Desde una decisión del 11 de junio de 1963²⁰ y a propósito de la repartición de las competencias entre ejecutivo y legislativo, el Consejo Constitucional afirmaba que la *libre negociación* de las numeraciones entre patronos y sindicatos de asalariados era un principio general del Derecho del Trabajo. No se le confería valor constitucional, pero se derivaba de ello que sólo el legislador (Art. 34 de la Constitución) podía restringirlo y que el poder ejecutivo no podía desconocerlo. La autonomía de los compañeros sociales ha sido formalmente reconocida desde entonces como un principio de valor constitucional.

El convenio colectivo del trabajo sólo ha regresado una vez ante los jueces de la constitucionalidad (decisión del 10 de noviembre de 1982) a propósito de otra Ley Auroux²¹. Se le había reprochado a uno de esos artículos el haber admitido que la violación de un convenio colectivo podía ser provista de sanciones penales, desconociendo el principio por el cual sólo la Ley, y no el convenio, podía crear infracciones. Una crítica infundada para los ojos del Consejo Constitucional. Se trataba de un dominio en el que el convenio por permiso del legislador podía derogar la Ley. La Ley está penalmente sancionada. Y por ello, violar el convenio es violar la Ley. Por lo demás, el incumplimiento de una cláusula

convencional puede ser erigido en infracción por el legislador. Sin embargo, ¿son los sindicatos legisladores subordinados o secundarios? Esto sería querer saber de la sentencia más de lo que dice.

4.- El principio de participación.

El término aparece en el preámbulo de 1946. Tiene, por lo tanto, valor constitucional a los ojos del Consejo Constitucional. En la decisión del 28 de julio de 1988 (ya citada) el Consejo Constitucional va más allá: "la protección de los delegados elegidos y de los sindicatos (órganos de participación) resulta de exigencias constitucionales". El principio es citado en la decisión del 5 de julio de 1977: excluido los efectivos, ¿no están privados de su derecho a designar a sus delegados, en violación del principio de participación, los jóvenes contratados dentro de las medidas de fomento del empleo? No: la participación es puesta en práctica libremente por el legislador, en aplicación del Art. 34 de la Constitución. (Por lo tanto, hay que diferenciar una Ley que pone en práctica un principio constitucional, el de la participación, y una Ley que cuestiona este mismo principio). La participación todavía era mencionada en una decisión del 18 de enero 1978²² porque esta Ley permitía la extensión de convenios colectivos, a pesar de la oposición de una minoría de sindicatos en el seno de un romanismo de consulta: la comisión superior de la negociación colectiva. Crítica vana. La participación es puesta en práctica por el legislador que puede, sin desconocerla, sustituir una mayoría de los 2/3 por la unanimidad. En la decisión citada del 20 de julio de 1977, se reprochaba al legislador el haber desconocido, tratándose de medidas con respecto a la huelga de funcionarios, la necesidad de consultar a la comisión superior de la función pública. Doble respuesta en la decisión: en primer lugar —y es la que merece retener— el principio de participación existe en la función pública, incluso con la consecuencia que la consulta de los órganos colectivos impone; en segundo lugar, el rechazo de la crítica, porque en este caso la Ley no tocaba al estatuto de la función pública.

Finalmente, una decisión, poco comentada pero muy interesante, del 19-20 de julio de 1983 (Ley sobre democratización del sector público²³). La Ley preveía una presencia obligatoria de los representantes de los asalariados en los consejos de administración de las empresas nacionalizadas (mientras que la co-gestión sólo es facultativa en el sector privado). ¿Una crítica del campo de aplicación de la Ley? Esta es libremente realizada por el mismo legislador, quien puede decidir excepciones que añadir a una regla general. ¿No hay ruptura de igualdad aunque la composición del Consejo de las dos asociaciones comerciales (una privada y otra nacionalizada) no sea idéntica? No, pues si las situaciones no son idénticas el legislador es libre de modular los efectos de una Ley. Y al fin "ningún principio con valor constitucional exige que el número o la

proporción de los representantes de los asalariados en los consejos de administración de las empresas del sector público sean las mismas para todas las empresas". Forma jurídica diferente, actividades variables, número de asalariados en estas empresas, reparto del capital, justifican esta modulación.

En cuanto a la proporción de los asalariados administradores, se ha fijado en 1/9 o 2/9, con una precisión suficiente para que no exista ninguna desfiguración de la participación en la gestión. Otro considerando de la decisión concierne, sin embargo, a la representación de las diferentes categorías de asalariados (superiores o no) y es declarado no conforme. Finalmente, otra parte de la decisión declara conforme la constitución de diferentes disposiciones que exoneren de toda responsabilidad a los asalariados administradores en caso de una mala gestión. Nada impide a pesar del principio de la responsabilidad de las faltas (recordado en la decisión del 22 de octubre de 1982) disponer un régimen especial de responsabilidad, indispensable para que los asalariados acepten funciones administrativas.

Las decisiones relativas al principio de participación son tan notables que, según el Consejo de Estado, la frase del preámbulo que le concierne no tiene un valor en regla de derecho positivo, pero asigna al legislador un objetivo que alcanzar. Esta opinión está fuera de lugar.

5.- Salud, seguridad de los trabajadores.

Varias decisiones menores tratan de este tema:

La decisión del 2 de diciembre de 1976 (prevención de los accidentes laborales²⁴) que conduce a hacer borrón y cuenta nueva en ciertos ataques sobre la personalidad de las penas, en nombre de la mayor seguridad para los trabajadores.

La decisión del 18 de enero de 1978 (control médico²⁵) que declara conforme a la Constitución la cláusula de los convenios que vincula el mantenimiento del salario en caso de enfermedad a una verificación del estado del enfermo por parte de un médico empleado del patrón. Esto no conlleva un ataque a la libre elección del propio médico por parte del asalariado, ni al respeto a la vida privada.

La decisión antes citada del 22 de julio de 1980 (materias nucleares) que hace de la salud y la seguridad de las personas y los bienes un principio de valor constitucional, justificando algunas limitaciones del derecho de huelga.