

forum

Universidad-  
empresa

6



**La reforma jurídica  
de la Empresa en Francia.  
Posibilidades y límites  
en los momentos actuales**

Dr. Michel Despax

FORUM UNIVERSIDAD-EMPRESA

\* 6

La reforma jurídica de la empresa en Francia.  
Posibilidades y límites en los momentos  
actuales

Dr. Michel Despax

Profesor de la Universidad de Ciencias  
Sociales de Toulouse

Ponencia desarrollada en el Seminario Permanente  
sobre Reforma de la Empresa el 7 de febrero de  
1977

Fundación Universidad-Empresa, Agosto 1977  
Marqués de Cubas, 25 - Madrid-14

## PRESENTACION

Entre las actividades patrocinadas por la Fundación Universidad-Empresa, figura un proyecto de estudio sobre la propia constitución de la empresa, sus posibilidades de reforma y su coherencia con el contexto económico-social en el que aquélla actúa. La realización del mismo fue encomendada a un equipo de trabajo integrado por D. Iñigo Cavero Lataillade, D. Federico Rodríguez y Rodríguez, D. Antonio Sáenz de Miera y D. Manuel Capelo Martínez, actuando este último como Director del proyecto citado.

Este proyecto que, en su parte básica, integra el trabajo de cuatro equipos de investigación constituidos en otras tantas Universidades españolas, comporta también otra serie de actividades complementarias, como la celebración de seminarios monográficos y reuniones de intercambio de información y experiencias sobre dichos temas.

Uno de estos seminarios tuvo lugar a lo largo del primer semestre de 1977, sobre "La reforma de la empresa. Experiencias y Posibilidades". En una de sus sesiones fue dado a conocer y discutido el presente documento del profesor Despax.

El Dr. Michel Despax cursó sus estudios de Derecho en la Universidad de Toulouse, centro del que es actualmente profesor.

Es una personalidad muy conocida en el ámbito jurídico internacional como especialista en Derecho del Medio Ambiente y, especialmente, en Derecho del Trabajo.

Como especialista en Derecho del Trabajo, el Profesor Michel Despax es autor de un libro de la colección "Que sais-je?", sobre Derecho del Trabajo (4 ediciones en 1977), así como un estudio sobre "Los Convenios Colectivos del Trabajo" (editado por Dalloz en 1966, actualizado en 1974). Igualmente es autor, en colaboración con el Profesor J. Pellisier, de un trabajo en tres tomos acerca de "La gestión de personal. Sus efectos jurídicos". Desde la presentación y defensa de su tesis sobre "La Empresa y el Derecho", no ha cesado de publicar en las principales revistas jurídicas francesas numerosos artículos sobre la evolución del Derecho de Empresa.

LA REFORMA JURIDICA DE LA EMPRESA EN FRANCIA. POSIBILIDADES

Y PERSPECTIVAS

El problema de la reforma de la empresa se encuentra planteado en todos los países industrializados y no se ha obtenido, hasta el presente, una solución satisfactoria. Encuentros como el que nos reúne hoy, en el marco de la Fundación Universidad-Empresa, revisten una evidente utilidad.

Cuando el Director de la Fundación me hizo el honor de invitarme a Madrid, acepté gratamente su amable invitación con la esperanza de que podría, posiblemente, aportar elementos de reflexión e información sobre la situación francesa, estando convencido de que este tipo de intercambios es de interés para todos y, en particular, para quienes intervienen como ponentes.

Es siempre difícil, y en cierto modo artificial, pretender fijar una fecha precisa cuando se intenta señalar el comienzo de una evolución. Con este problema nos encontramos al tratar el tema de la reforma de la empresa. A partir de 1936 empezó Francia a preocuparse por lo que hoy entendemos como "Reforma de la Empresa", aun cuando esta terminología es relativamente reciente y no era utilizada en la fecha indicada. El año 1936 es un año importante para Francia en el terreno político, ya que accede al poder un gobierno del Frente Popular. En dicha época fue aprobado un

texto legal que permitió una cierta representación de los trabajadores en las empresas. En él se encuentra ya lo que más tarde se denominará como Representantes del Personal, Delegados Obreros o Delegados del Personal.

Durante la guerra, el régimen de Vichy puso a punto organismos que dejan entrever los futuros Comités de Establecimientos o Comités de Empresa. Se crearon los Comités Sociales de Establecimiento que me parece presentan, de alguna manera, cierta analogía con las instituciones españolas. Señalo esto con cierta prudencia, ya que no pretendo presentarme como especialista del Derecho de su país; ahora bien, en tanto que universitario francés y como vecino, me encuentro muy interesado en lo que se ha venido haciendo en España respecto a las instituciones representativas del personal, esforzándome por estar al día en la evolución del derecho español. No puedo olvidar, permítanme este paréntesis, que los problemas que tuvimos planteados en nuestro país los han conocido también Vds. y los conocen hoy aquí. Este es uno de los puntos de interés de esta reunión.

En Francia, a partir de 1945, el tema de la reforma de la empresa se convierte en tema de gran importancia. Si fuera necesario elegir una fecha, sin olvidar la de 1936, y cerrando el paréntesis abierto por la guerra, esta fecha sería la correspondiente a 1945. Desde entonces se habla de la reforma de la empresa intentándose, con los resultados que vamos a exponer, hacerla realidad. 1945 abre el período de posguerra, encontrándose al frente de Francia el General De Gaulle. Algunos proyectos de reforma que habían sido elaborados durante la guerra por los partidos políticos y los movimientos de resistencia, se trasladarán, parcialmente, al derecho positivo. Creo que no es inútil, con el fin de situar el espíritu con el que se intentó modificar las estructuras de la empresa, citar una frase pronunciada ante la Asamblea Consultiva por un diputado en el momento en que se discutía la Ordenanza de 22 de febrero de 1945 sobre Comités de Empresa; tras un cambio de impresiones

sobre la reforma de la empresa, este diputado manifestó la siguiente opinión: "Se trata de descapitalizar la empresa, sin decapitalizarla". No pretendo hacer mía esta afirmación; únicamente hago referencia a ella porque demuestra cuál era el espíritu de aquella época. Se quiere después de la guerra, hacer un lugar al trabajo dentro de las estructuras jurídicas de la empresa; el trabajo, volveremos a este tema, se encontraba jurídicamente excluido de la empresa. Se intentó, pues, "descapitalizar", es decir, hacer un sitio a quienes no lo tenían, pero sin "decapitar" la empresa y dando a este término el sentido que tenía en la discusión a que he hecho referencia; se trataba, en definitiva, de mantener la estructura jerárquica de la empresa, dejando al empresario los poderes suficientes para que pudiera, en el futuro y según sus necesidades, hacer frente a los problemas que cotidianamente se presentan en las empresas. No se pretendía en 1945 destruir la estructura jerárquica de la empresa. Vds. saben perfectamente que algunas organizaciones sindicales en Francia poseen hoy objetivos mucho más radicales; no hablamos de "decapitación", sino de autogestión. El problema se ha planteado por algunos en términos distintos... pero no anticipemos la línea de nuestro desarrollo.

La Ordenanza de 22 de febrero de 1945 impone a las empresas de más de 50 trabajadores la creación de un Comité de Empresa que me parece presenta estrechas relaciones, si se me permite hacer comparaciones, con los jurados de empresa españoles. Si me equivoco, Vds. me lo indicarán. El mundo del trabajo que hasta entonces se encontraba jurídicamente excluido, encuentra un lugar dentro de la empresa.

En 1945 se registra, por tanto, la primera tentativa de reformas de las estructuras de la empresa. Para completar la cita que más arriba señalé, evocaré las declaraciones del Ministro de Trabajo de aquella época, M. Alexandre Parodi, quien más tarde llegaría a ser Vicepresidente del Consejo de Estado. Ante la Asamblea consultiva M. Parodi dijo: "Es preciso dar al Comité de Empresa los máximos poderes compatibles con la estructura jerárquica de la

empresa". Afirmación que entonces nadie ponía en tela de juicio.

Nos encontramos en 1977 y el Director de la Fundación Universidad-Empresa ha recordado, de manera oportuna, que el tema de la reforma de la empresa ha sido uno de los esgrimidos en Francia con motivo de las elecciones presidenciales de 1974, constituyendo una de las preocupaciones de nuestro presidente de la República Valérie Giscard D'Estaing, como lo demuestra el haber solicitado al antiguo ministro M. Pierre Sudreau un informe sobre el tema, informe que, como Vds. han recordado oportunamente, ha sido traducido al castellano.

Este informe ha influido en buen número de proyectos de ley, algunos de los cuales han sido ratificados. Por el momento considero necesario recordar estas fechas: 1945, 1975, 1977. Hace treinta años que se habla sobre el tema de la reforma de la empresa. Se hablaba en 1945 y se habla todavía en 1977. ¿Quiere esto decir que los datos del problema no han cambiado en estos treinta años? Ciertamente que sí han cambiado, porque Vds. saben tan bien como yo que la empresa ha evolucionado. Y ha evolucionado sencillamente porque la sociedad misma ha evolucionado. Como parte integrante del cuerpo social, la empresa no podía quedar al margen de la evolución que ha efectuado dicho cuerpo social. Estimo que sería peligroso e ilusorio querer caracterizar o plantear la evolución de la empresa en términos puramente jurídicos y legales. Sucede que algunas evoluciones, consideradas por algunos como las más importantes, no son percibidas por algún observador. Evocaré aquí, a modo de ejemplo y por no separarnos del tema principal que nos ocupa, la evolución de la jurisprudencia en lo que concierne al concepto de despido improcedente.

La exclusión de la empresa no se planteaba en los mismos términos en 1945 que como se plantea hoy, existiendo decisiones jurisprudenciales que consideran que pudo existir abuso en el ejercicio del derecho de despido, aun cuando los textos no parecen, de forma ab-



solución, imponer esta solución. Lo que se tenía por normal, por admisible en determinado momento, no ha sido tenido por tal en otro, porque el criterio de los empresarios, de los sindicatos, de los mismos interesados ha evolucionado igualmente. Es necesario, en consecuencia, contar con lo que yo denomino la "evolución espontánea". Teniendo presente que, cuando afirmo que la empresa ha evolucionado de forma espontánea, no pierdo de vista que, aunque el legislador no lo ha previsto, se ha esforzado por apresurar esta evolución. El, como decimos en Francia, ha dado un empujón o acelerón para ir en determinada dirección. Ha existido, por tanto, una evolución espontánea y ha existido también una evolución impuesta porque aquélla ha sido insuficiente. El legislador encontró un cierto desajuste entre la evolución del mundo profesional y de la sociedad en general. Creo que es necesario tomar conciencia de esto antes de seguir más adelante.

Existe hoy, todavía más que ayer, una voluntad de reforma por parte del legislador; voluntad de reforma que, a pesar de las oposiciones que señalaremos, intenta modificar las finalidades y las estructuras de la empresa moderna. La empresa desde el punto de vista jurídico, ha sido identificada durante mucho tiempo con la persona del empresario, habiendo podido afirmarse que se encontraba de algún modo "englobada en su personalidad", tanto se tratase de una persona física como de una sociedad. A decir verdad, si él existía, aquélla no existía en el derecho.

A finales del siglo pasado y principios de éste, todo quedaba centrado entre la propiedad, de una parte, y el contrato de otra. Algunos elementos del Patrimonio se destinaban a un objeto económico concreto. El propietario que había decidido invertir ciertos bienes en una tarea productiva -se ha insistido siempre en esta época en el objeto económico- se encontraba unido a cada uno de sus asalariados, en tanto que individuo, por un contrato de trabajo que le daba el derecho de dar órdenes a un subordinado que se encontraba allí solamente para ejecutarlas, sin tener nada que decir. Jurídicamente, y esto creo que es lo esencial, no existían más que

individuos, sin que se tomara conciencia (mientras que hoy es admitido por todos) de la existencia de una colectividad de personas allí donde se diera una empresa que reagrupara un número suficiente de trabajadores.

Mis colegas Rivero y Sabatier, en su obra de Derecho del Trabajo, han señalado a este respecto que "la realidad se encontraba, en cierta forma, mutilada por el Derecho". La empresa quedaba escondida bajo la propiedad y el contrato; en el terreno jurídico y en la conciencia social no aparecía más que el empresario, jefe de empresa, que administraba "su empresa", "su patrimonio" -por emplear la terminología de la época-, con un fin de racionalidad económica, con su único interés personal.

Lo que desde hace una treintena de años -si nos remontamos a 1945 como lo venimos haciendo hasta ahora- parece caracterizar la evolución de la empresa, es la existencia de un proceso de disociación entre la empresa y el empresario, separándose aquélla paulatinamente de éste. La propiedad antigua, el concepto romano de la propiedad, como derecho de usar y abusar de las cosas del modo más absoluto, hace sonreír hoy día.

El contrato de trabajo no puede justificarlo todo. El conjunto del personal existe de hecho y la reforma de la empresa va a hacerla existir de derecho. La empresa se evade poco a poco de la personalidad del empresario, siendo considerada en el plano jurídico como una entidad dotada de cierta autonomía. Soy plenamente consciente de lo ambiguo que puede ser esto en el terreno jurídico. La única certeza es que no hay certeza en esta materia.

Dejemos de lado, si les parece, este aspecto teórico de la cuestión, pero que no puede olvidarse antes de abordar, como vamos a hacerlo a continuación, la realidad, lo concreto, la vida profesional.

Replanteamiento de los objetivos: nadie puede olvidar que la em-

presa es la célula de base de toda la economía industrial. Constituye el marco de la producción. La empresa, todo esto lo encontramos en el Informe Sudreau, ha ido bien en el plano económico porque su desarrollo en el pasado estaba orientado hacia finalidades de este orden: la búsqueda del beneficio y de la rentabilidad. El desarrollo de la productividad, la reducción de costos han permitido un aumento del poder salarial de compra en todos los países industrializados, una disminución de la jornada de trabajo y una elevación general del nivel de vida. Esto reviste una extrema importancia.

Hoy se manifiestan nuevas aspiraciones que tienden a relativizar la primacía atribuida a la racionalidad económica y técnica, asignando un lugar más importante a los objetivos de índole humana y social. Se ha podido hablar, aun cuando esta terminología molesto a las organizaciones sindicales o a los dirigentes de algunas organizaciones sindicales, a propósito de la empresa, de una comunidad humana. En la legislación española se ha insistido en esta idea de "comunidad de destino" en el ámbito de la empresa.

La búsqueda del beneficio permanece como motor. El interés del empresario está en primer plano, pero han caído en la cuenta, en todos los países industrializados, que nuevos y variados intereses se desarrollan por el funcionamiento de la empresa. El interés general es uno de ellos. La empresa tiene responsabilidades inmediatas sobre el medio ambiente con relación a la polución del agua y del aire. Con relación al interés de los consumidores, se ha podido hablar de una verdadera función de servicio público de determinadas empresas; igualmente es necesario tener en cuenta el interés de los trabajadores cuando la empresa es deficitaria, punto éste sobre el que volveremos al tratar sobre el derecho de quiebra.

Hay un poco de artificio, soy consciente de ello, al querer dar prioridad en esta exposición a algunos de estos intereses sobre el resto.

Como sucede siempre al emprender una reforma, ésta ha suscitado muchas reservas, si no hostilidad, por parte de los directamente interesados: los empresarios y los sindicatos de los trabajadores. En ocasiones se ha intentado hacer comparaciones entre la sociedad política y la sociedad profesional. Las apreciaciones divergen según la naturaleza de las instituciones profesionales que son comparadas con las instituciones políticas. Para algunos, la empresa es una monarquía absoluta donde el empresario es el monarca y hace, en definitiva, lo que le parece. Para otros, la empresa ha de estar regida por la idea de "democracia industrial". Aun cuando una cierta dosis de democracia se ha introducido en las empresas, sería necesario para los partidarios de esta idea que la empresa, marco de la vida cotidiana de millones de personas, no fuera un mundo cerrado y que, si se democratiza el medio exterior, se democratice también el interior de la empresa.

Estas son las ideas que se han esgrimido en ocasiones y que me permito recordar brevemente. En Francia, como en otros países, los empresarios han mostrado una actitud de reserva ante una reforma que amenaza limitar, en ciertos aspectos, las prerrogativas patronales tradicionalmente asignadas al empresario.

Como Vds. saben, las organizaciones sindicales obreras hacen distinción entre las reivindicaciones de tipo "cuantitativo" y las de tipo "cualitativo". No es mi intención decir, sobre todo entre personas que tienen responsabilidades en el mundo de la empresa, que las reivindicaciones de tipo cuantitativo -aumento de salario, duración de las vacaciones, etc.- puedan siempre ser satisfechas. Es posible que una empresa marginal tenga dificultades para acordar aumento de salarios. Ahora bien, la historia social nos muestra que lo que parecía imposible en un determinado momento, ha podido efectuarse y en algunos casos -pienso en la legislación francesa sobre vacaciones pagadas- ha sido posible, aun cuando hayan existido miles de dificultades.

Las reivindicaciones cualitativas inciden sobre el poder en la em-

presa. Una reivindicación de esta naturaleza no puede, a priori, ser valorada en términos económicos. No se sabe con exactitud lo que va a costar ni si costará algo, pero todo el mundo sabe que es esencial. La reforma de la empresa, si se efectúa con seriedad -aquí radica todo el problema-, tendrá sus consecuencias sobre el ejercicio del poder en la empresa. Esto explica las reacciones de reserva por emplear una terminología suave, de los medios patronales.

Este problema de la reforma de la empresa no puede ser resuelto únicamente en términos jurídicos. Es necesario tener presente la realidad social y sindical, así como los procesos de aceptación o rechazo de los respectivos medios profesionales y sindicales. En función de la ideología de los dirigentes sindicales, según su actitud más o menos pragmática, textos que podían ser considerados como razonables, equilibrados y aplicables, pueden, en otros casos y en otro contexto sindical, ser imposibles de aplicar.

La psicología patronal en Francia, a través de lo que puedo apreciar por la lectura de revistas patronales y por mis reuniones con elementos responsables de organizaciones empresariales, parece evolucionar. En primer lugar, porque los empresarios se ven obligados a negociar, mientras que no lo desearían si la relación de fuerzas le fuera favorable. Evolución también del lado patronal, en la medida en que, si no existe una reforma de la empresa, ésta sería abandonada por los trabajadores o por algunos trabajadores.

Más arriba hablaba -Vds. sabrán excusarme- del "décalage". Ha existido una evolución espontánea de la empresa y una evolución de la sociedad, si bien la sociedad, tanto en Francia como en otros países, ha evolucionado más rápidamente que la empresa.

Algunas explotaciones y establecimientos han cambiado muy poco, en lo concerniente a condiciones de trabajo, con relación a lo que se conocía a finales del pasado siglo y principios de éste. Es evidente que, si las condiciones de trabajo en la empresa no cambian, po-

cos jóvenes -y éste es un problema que se encuentra ya planteado con cierta fuerza- aceptarán trabajar en el sector industrial. El absentismo obrero es creciente allí donde no se ha hecho nada por mejorar las condiciones de trabajo. ¿Quién no intuye que el "turnover", empleando una palabra anglosajona, será cada vez más importante, que se producirá una renovación total de los trabajadores en un corto período, si la empresa se hace inhóspita como consecuencia de unas condiciones de trabajo arcaicas? Es necesario poder vivir en la empresa, y para poder vivir en ella será necesario, en muchos casos, reformarla.

Esta reforma deja a los sindicatos obreros recelosos, si no hostiles. La idea de comunidad humana es contraria a quienes se adhieren a la ideología marxista de la lucha de clases, ya que parten del postulado irreductible de la oposición de intereses entre empresario y trabajador. Tanto las declaraciones de los dirigentes sindicales como de los propios trabajadores, han evidenciado en ocasiones la existencia de cierto desajuste entre la opinión de los dirigentes sindicales y de los trabajadores. Algunos de aquéllos, en tanto que individuos, no desean -es eufemismo- el que los asalariados sean tocados por la gracia capitalista y se conviertan en accionistas, poseedores del capital. Compartir el poder, porque en esto consiste en definitiva la reforma de la empresa, ¿no es garantizar al empresario y aceptar un sistema al que no sólo no hay que reformar, sino que hay que rechazar? Esta es una tesis conocida de Vds. y que únicamente quiero recordar: Compartir el poder, ¿no es "le conforter"? y también comprometerse... A pesar de estas reservas, a pesar de estas oposiciones, una política de reforma guiada esencialmente sobre la potenciación de los derechos del trabajador en la empresa, se ha implantado de manera difusa e incompleta en los últimos años. Estos aspectos jurídicos retendrán esencialmente nuestra atención.

La renovación de las finalidades tradicionales de la empresa se traduce en una alteración muy espectacular de sus estructuras. No es de extrañar que el Derecho Mercantil primero y el Derecho del

Trabajo después, hayan sido afectados en diverso grado. La Empresa, para nosotros los juristas, se encuentra en la confluencia de ambas disciplinas; tradicionalmente ha privado el enfoque comercialista: la búsqueda del beneficio y la constitución de sociedades han permitido el desarrollo de las empresas. Este derecho mercantil ha sido transformado profundamente, por lo que haremos una referencia al mismo, una vez hayamos concluido esta introducción. Finalmente se hace preciso referirnos al Derecho del Trabajo. El interés de los trabajadores es la brújula que ha guiado al legislador, en múltiples ocasiones, cuando a lo largo de los años ha modificado determinada regla del derecho positivo. En este aspecto la conmoción es importante. En cualquier caso, intentaremos presentar, lo más claro y rápido posible, cuál ha sido la evolución del derecho francés, tal como lo hemos conocido en el pasado. Intentaré llamar su atención sobre las reformas propuestas en el Informe Sudreau, algunas de las cuales han sido votadas o están a punto de serlo.

## I. LA REFORMA JURIDICA DE LA EMPRESA Y LA EVOLUCION DEL DERECHO MERCANTIL

La existencia de nuevos intereses y muy especialmente el de los trabajadores, no podía dejar de tener repercusiones en el Derecho Mercantil, porque si esta rama del derecho no es, indudablemente, como el derecho de la empresa, ésta se encuentra colocada en el centro del Derecho Mercantil.

No es, pues, de extrañar que la reforma jurídica de la empresa haya tenido como consecuencia la "remise en cause" de algunas instituciones tradicionales del D. Mercantil, en especial del derecho de sociedades y el derecho de quiebra. Esto es un excelente indicador de las finalidades nuevas perseguidas a través de la intervención legislativa.

### A. La reforma jurídica de la empresa y la evolución del Derecho de sociedades

En el Informe Sudreau se constata que, en el estado actual de desarrollo de nuestra sociedad, existe la necesidad de una participación consciente de todos en la organización de su propia actividad profesional y en la vida de la empresa. De aquí que el esquema tradicional de sociedad de capitales no corresponda más que a una visión parcial de la realidad de la empresa moderna. Los trabajadores, según la concepción clásica, son "externos" a la sociedad de capitales, mientras que desempeñan un papel esencial en la empresa.

Los órganos directivos de la sociedad se forman a partir únicamen



te del capital. ¿Por qué el trabajo no encuentra en ellos su lugar correspondiente? A esta pregunta el legislador ha respondido de forma positiva. Desde 1945 (Ordenanza de 22 de febrero) el legislador se ha preocupado por hacer un sitio en las estructuras sociales a los representantes de los trabajadores. Hoy día encontramos en el artículo L-324-4 las disposiciones que facilitan la integración del trabajador en los mecanismos societarios. Se ha admitido que en las sociedades anónimas, debían figurar en el Consejo de Admón. dos representantes de los trabajadores, asistiendo, lo que es discutido, con voz simplemente consultiva y disponiendo de los mismos datos y la misma información que los accionistas. Esquematizo una realidad jurídica demasiado delicada. Se trata de dar a los representantes del mundo del trabajo las mismas informaciones que a los representantes del capital. Supongo que esto no les será extraño, ya que en el derecho español existe un texto de 1962 que prevé la presencia de los representantes de los trabajadores en los Consejos de Admón. de las Sociedades. En Francia disponemos de un sistema por el que los representantes en el Comité de Empresa pueden utilizar los servicios de un experto contable, pagado por la empresa, como experto del Comité, para verificar el balance y la cuenta de pérdidas y ganancias. Estas disposiciones han sido durante un tiempo "letra muerta", ya que los dirigentes de las organizaciones obreras no han querido ir demasiado lejos en sus investigaciones. Si, según los dirigentes obreros, "se entra en el sistema", cuando un experto contable abre los libros y confirma que el empresario dice la verdad y que la situación es mala, existirá el peligro de no poder efectuar ninguna acción reivindicativa. Vale más no conocer la situación real o comportarse como si no se conociera.

Dejo, pues, señalado que desde 1945 se ha admitido la presencia de los representantes de los trabajadores en los Consejos de Administración. Señalo también que esta consulta ha sido reducida a una mera fórmula. No traiciono ningún secreto, ya que esto se ha señalado en las declaraciones de responsables sindicales y profesionales, si afirmo que en ocasiones se han celebrado dos reuniones

del Consejo de Administración: una reunión con los representantes únicamente del capital y otra, de mera fórmula, a la que se convocaba a los representantes de los trabajadores. No apruebo naturalmente esta práctica, sino que me limito a decir que, en el pasado, esto se ha realizado con cierta frecuencia.

Es necesario cambiar esta situación. Es necesario permitir que los representantes de los trabajadores se sienten en los consejos, no sólo con voz consultiva, sino deliberativa. Desde varios años se viene hablando de la necesidad de abordar esta situación, pero no se intenta franquear la barrera porque, antes que nada, las organizaciones sindicales no son, por razones ideológicas, favorables a esta reforma. Existen también en el derecho francés, y acaso también en el español, razones técnicas. Sabemos que allí donde existe una persona moral es ella responsable en caso de quiebra o de malversación. Detrás de la persona moral nos encontramos con personas físicas. Sin entrar en detalles del derecho francés, puede señalarse que, en determinados casos, los administradores de las sociedades podrán ser perseguidos personalmente. Si los representantes de los trabajadores acceden a los Consejos de Administración, en caso de que surjan dificultades de este género, ¿se va a perseguir también a los representantes de los trabajadores? La equidad parece exigir una solución según la cual todos los administradores estén en el mismo plano. Existen dudas para dar este paso, porque los administradores representantes del capital tienen medios financieros de los que no disponen los representantes de los trabajadores, que temen ver empañada su responsabilidad en el terreno financiero con derivaciones penales. La dificultad es real y nada fácil de superar.

En 1966, fecha en que se renovó el derecho francés de sociedades, se pretendió ir más lejos de lo que se admitió en 1945. Existía una vieja Ley de Sociedades Anónimas que databan de 1866. La nueva ley de 1966 sirvió para conmemorar el centenario y la desaparición de la de 1866. Con este motivo se creó una nueva forma de sociedad, destinada a lograr una mejor representación de los trabajadores.

Esta sociedad es la denominada sociedad "à directoire" en la que, con relación a las sociedades anónimas, se encuentra una distinción más precisa entre la función de gestión y la función de vigilancia.

El Directorio reúne los poderes de administración activa y de dirección que se encuentran repartidos, en la estructura tradicional, entre el Consejo de Admón. y el Presidente del Consejo de Admón. Un Consejo de Vigilancia efectúa el control de la gestión y de las cuentas. Este consejo nombra a los miembros del Directorio y confiere a uno de ellos el título de presidente. La novedad del sistema, con relación a la Sociedad Anónima tradicional, es que los miembros del directorio pueden ser elegidos fuera de los accionistas. Un trabajador puede ser nombrado miembro del directorio, como lo prevé el artículo 120 de la Ley de 1966.

Los miembros del directorio pueden ser revocados por la Asamblea General, previa propuesta del Consejo de Vigilancia. Debo señalar, como una garantía para los trabajadores que alcanzan las funciones de miembro del directorio, que el legislador ha procurado proteger a los trabajadores que acceden a un nivel superior en la empresa, evitando que puedan perder su empleo. Es muy difícil conciliar las dos categorías; por una parte, como trabajador se encuentra en una relación de subordinación y, por otra, es miembro del directorio. ¿No es ésta una situación contradictoria y extremadamente peligrosa? Se ha previsto que en caso de revocación de sus funciones como miembro del directorio, no quede rescindido su contrato de trabajo. Se puede, por tanto, haber sido miembro del Directorio, perder tales funciones y continuar siendo trabajador de la empresa. Se ofrece, en consecuencia, al trabajador una forma de actuar con red, ya que para él ser nombrado miembro de un consejo de dirección es, en cierto modo, hacer equilibrismo.

El directorio posee, en nombre de la sociedad, poderes amplios para actuar en todas las circunstancias. En el Informe Sudreau se ha planteado permitir, en las empresas de más de 2.000 trabajado-

res, el que un trabajador pueda ser miembro de un Consejo de Vigilancia. El trabajador puede ser miembro del Directorio, pero no puede tomar parte en el Consejo de Vigilancia, porque se ha entendido, creo que con razón, que existe una incompatibilidad, al ser a la vez subordinado y controlador de los dirigentes. Es muy difícil encontrar un punto de equilibrio entre estas dos exigencias tan contradictorias.

Una vez más es preciso hacer referencia al Informe Sudreau, ya que se orienta hacia unas fórmulas jurídicas que permitirán mejorar la integración de los trabajadores en la empresa. Algunas sugerencias del Informe se refieren, por ejemplo, a la creación de una sociedad de trabajadores asociados donde los representantes de los trabajadores tendrían idénticos poderes que los que están asignados actualmente a los trabajadores del capital. Ahora bien, ¿de dónde vendrán los capitales? El problema se centra evidentemente en este terreno. Está previsto en este proyecto -que considero un poco irreal- que quienes aporten capital recibirán garantías, asegurando el interés de las cantidades entregadas, y no tendrán el poder de control que legalmente tienen reconocido en estos momentos. La intención es buena. El infierno jurídico está empedrado, a veces, de buenas intenciones.

Se habla también de una sociedad anónima de gestión participativa. Si tuviéramos tiempo, veríamos con detalle los problemas planteados. Se trata de superar las estructuras tradicionales de la sociedad para llegar a una fórmula en que existan dos asambleas distintas: la asamblea de los aportadores de capital y la asamblea de los trabajadores, que tendrían idénticos poderes.

Está previsto que los estatutos de la sociedad puedan precisar qué miembro del Consejo la presidirá.

Especial atención merece también el sector cooperativo. Se intenta hacer realidad una serie de textos cargados de intención generosa, pero que, hasta el momento, han sido mal o insuficientemente aplicados.

Se plantea igualmente en el Informe Sudreau el poder crear empresas sin fin lucrativo. En el derecho francés, y supongo que también en el español, existe, por un lado, la empresa que tiene por finalidad alcanzar unos beneficios y, por otro, la asociación con fines desinteresados. La experiencia demuestra que hay muchas falsas asociaciones. La realidad evidencia que en ocasiones los dirigentes de asociaciones, no siempre movidos por el espíritu de lucro, sino por alcanzar un resultado determinado, han adoptado la máscara asociativa. Acaso, y ésta es una de las sugerencias que figuran en el Informe Sudreau, sería necesario facilitar la puesta a punto de estructuras jurídicas donde se pudiera reunir determinado capital y, sin repartir beneficios, se emplearan éstos en crear un fondo utilizable para atender un objetivo desinteresado (bien entendido que los trabajadores de estas empresas serían remunerados convenientemente).

Me permitiré darles mi opinión demasiado escéptica sobre estas sugerencias. Puedo equivocarme -y ojalá me equivoque- porque pienso que la empresa puede evolucionar y que no es inútil reflexionar sobre ciertas experiencias de evolución. Como francés y como jurista, debería demostrar una admiración sin límites al presentar nuestros proyectos de nuevas normas. Me permito hacerles partícipes de mi escepticismo. En Francia tenemos periódicamente un concurso, el concurso Lepine, de pequeños inventores. Cada cual explica, en el marco de esta manifestación que se celebra en octubre, cómo se puede hacer café sin café, cómo se puede utilizar aceite sin tenerlo, cómo alumbrarse sin electricidad, etc. Algunas de las sugerencias que se hacen en el Informe Sudreau o algunas de las leyes que se están preparando actualmente se encuentran centradas en el problema y representan o pueden representar un progreso. Mi escepticismo parte de la consideración de algunos aspectos de la reforma entrevista. ¿Se llegará a reformar la empresa por la vía de las sociedades cooperativas o creando asociaciones de trabajadores? Creo, por mi parte, que no. Si la experiencia me demuestra lo contrario, seré el primero en alegrarme.

B. La reforma jurídica de la empresa y la evolución del derecho de quiebra

El derecho de sociedades no es el único afectado por la reforma de la empresa. En todo momento hemos insistido en la importancia del derecho de quiebra. Este derecho ha estado durante decenios orientado primordialmente en una dirección muy precisa, la relativa al interés de la empresa. En los momentos actuales nadie discute que la empresa no sólo atañe al empresario o a sus acreedores, sino también al interés general o al interés de los trabajadores. En estas circunstancias, ¿es posible mantener, como se hacía en el siglo pasado, un derecho de quiebra inspirado en una ideología o en finalidades distintas?

El 1967 se produjo cierta preocupación sobre la reforma del derecho de quiebra y voy a limitarme a citar dos textos legales significativos: la Ley del 13 de julio de 1967 y la Ordenanza de 23 de setiembre de 1967.

La Ley de 13 de julio de 1967 se inspira en una idea que siempre he propugnado. En mi tesis de Doctorado (Toulouse, 1956) mantenía y he venido manteniendo que la empresa no debe confundirse con el empresario. En 1967 esta simple idea pasaba al derecho positivo, produciéndose la separación entre empresa y empresario. Puede ocurrir que un empresario se muestre incompetente o deshonesto, pero si la empresa es viable en el terreno económico, el hecho de que el empresario sea sospechoso no justifica el sacrificio de la empresa. Por el contrario, puede ocurrir que la empresa no sea rentable económicamente y que el empresario se encuentre libre de toda sospecha. Estas situaciones las contempla la ley francesa, y cuando se deba elegir entre la liquidación de bienes y la aplicación del reglamento judicial se apreciará si es conveniente y posible, desde su plan económico y social, continuar con la explotación de la empresa. Importa menos lo que se pueda imputar de responsabilidad al empresario.

Esta primera reforma de 1967 se completó poco tiempo después con la Ordenanza de 23 de setiembre de 1967 sobre la suspensión provisional de acciones judiciales. Si el interés general lo exige, si el interés de los trabajadores lo pide, se podrá adoptar una fórmula muy ventajosa para el trabajador. Esta es la de la suspensión provisional de las acciones judiciales. Es indispensable para la aplicación de este texto el que no se haya producido una suspensión de pagos. Evidentemente, si la empresa es incapaz de hacer frente a sus compromisos, este procedimiento no podrá aplicarse. Ahora bien, si la situación es grave pero no desesperada, se prohibirá a todos los acreedores, durante cierto tiempo, perseguir los bienes del empresario, de modo que se pueda encontrar una solución. El Estado intervendrá, reanimará, reactivará la situación, pero los trabajadores no serán afectados, ya que tendrán asegurado su salario. Es necesario señalar que el interés de los trabajadores alcanza una consideración que no tenía en tiempos pasados.

Antes de pasar a otro tema, conviene recordar el conflicto planteado en Francia en 1973, que se ha conocido como conflicto LIP. Como Vds. saben, la empresa LIP, fabricante de relojes, se encuentra situada en Besançon. Con motivo de este conflicto, se confirmó lo que los especialistas ya sabían: que en caso de quiebra los trabajadores se encuentran con grandes dificultades, a pesar de la existencia de unas garantías tradicionales. En Francia tenemos lo que se denomina un privilegio y un super-privilegio de los trabajadores, que permite, en caso de dificultades para la empresa, el que éstos sean pagados con prioridad, dado el carácter vital del salario. Estos privilegios y super-privilegios son insuficientes, como lo demuestran claramente las estadísticas. La Ley de 27 de diciembre de 1973 obliga a los empresarios franceses a asegurarse contra el riesgo de insolvencia, de manera que, en caso de quiebra, los trabajadores reciban su salario obligatoria y automáticamente. Respecto a los salarios atrasados y no pagados, la Ley prevé que se actúe contra los empresarios para intentar recuperar, a veces con muchas dificultades, las cantidades adeudadas. Creo que es interesante evidenciar a este respecto la evolución del derecho de quiebra, de tal fama que uno de mis colegas de Niza, el profesor

Derrida, ha titulado uno de sus artículos, en que analizaba la Ley de 1973, con la siguiente frase: "La seguridad social de los trabajadores". El interés de los trabajadores se ha tomado en consideración y el cambio de las finalidades de la empresa es evidente.

## II. LA REFORMA JURIDICA DE LA EMPRESA Y LA EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO

Reformar la empresa es hacer sitio al mundo del trabajo. Mientras que en otro tiempo el empresario ocupaba él solo la escena jurídica y la empresa era cosa suya, administrándola para su interés, hoy el trabajo -y ésta es la principal aportación de la política de la reforma de la empresa- va a tener su lugar propio.

El problema se plantea en cómo plasmar esto en el plano jurídico. Antes que nada, por la creación de instituciones representativas del personal. A continuación, por la deficiencia y puesta a punto de una política de participación, de la que es necesario definir sus líneas maestras. Por último, por la mejora de las condiciones de trabajo en la empresa. Sobre todos estos puntos, señalaré cuál ha sido la evolución del derecho francés, llamando su atención sobre las perspectivas que ofrece el Informe Sudreau y la evolución prevista de nuestra legislación.

### Creación de instituciones representativas del personal

Francia no tiene ni ha tenido, salvo en ciertos puntos concretos, el monopolio de la cuestión. Después de la guerra todos los países han sentido la preocupación de crear órganos de representación para los representantes de los trabajadores.



La Ordenanza de 22 de febrero de 1945 crea los Comités de empresa. Estos comités tienen carácter electivo, variando el número de representantes en función de los efectivos de la empresa. Es necesario, para que una empresa se encuentre afectada por esta Ordenanza, que tenga un mínimo de 50 trabajadores. En el caso de que la empresa tuviera varios establecimientos, sería preciso crear un comité por establecimiento que superara los 50 trabajadores. Estos comités desempeñan una función de cooperación social. En este sentido, la convergencia entre el derecho español y el francés es evidente. Su finalidad está orientada a la convivencia y a la paz social.

Al siguiente año se aprobó la Ley de 16 de abril de 1946 sobre Delegados de Personal. Esta Ley es aplicable a todas las empresas con más de 10 trabajadores. La ley citada instituye la figura de los Delegados, especie de trabajadores del personal que serán los encargados de presentar a la Dirección las reclamaciones individuales o colectivas que no han sido debidamente satisfechas. Se trata más de transmitir las reclamaciones que de cooperar. Con el fin de evitar interferencias entre las instituciones, se ha visto que el papel del Comité era el de cooperar con la Dirección, mientras que el papel del Delegado de Personal era el de servir de medio en la tramitación de reclamaciones.

La experiencia de 1968 sirvió para acelerar la reforma de la empresa. En 1945 se tuvo en Francia la precaución, si me permiten la expresión, de saltarse los Sindicatos, marginándolos, porque se pensaba que estaban inspirados en una ideología desfavorable para la colaboración social, uno de los objetivos de la Ordenanza de 1945. En 1968 se permitió la implantación de las Secciones Sindicales de la empresa, en aquellas que contaran con más de 50 trabajadores. Igualmente se creó la figura de los Delegados Sindicales encargados de representar a los Sindicatos y de gestionar la acción sindical. En la actualidad las instituciones representativas son numerosas, lo que produce múltiples interferencias y complicaciones derivadas de los distintos cargos que, a veces, de-

sempeña una misma persona. Un trabajador puede ser simultáneamente miembro del Comité de Empresa, Delegado del Personal y Delegado Sindical, debiendo ejercer un cúmulo de funciones que no siempre coinciden.

Estas son, a grandes rasgos, las instituciones representativas establecidas en Francia. Es claro que misión de estas instituciones facilitar la participación. Ahora bien, la expresión es ambigua. Participar... ¿en qué?, ¿cómo? Si nos atenemos a la etimología, participar equivale a compartir; pero compartir ¿qué? La participación en beneficios es la forma más elemental de participación. Si los beneficios existen, y aquí radica el problema, ¿por qué no compartirlos?

Participar es también compartir el poder. Cuando los interlocutores no están de acuerdo en los objetivos perseguidos, nos encontramos con reivindicaciones cualitativas y con las dificultades propias de toda participación de poder. En el derecho francés se contemplan estos dos obstáculos de la política de participación.

Hay mucho que hablar de la participación de beneficios. El General De Gaulle unió su nombre a la política de participación en 1947. A lo largo de un discurso pronunciado en Saint Etienne, insistió en la necesidad de ahuyentar los demonios de la lucha de clases. Tomaba como referencia la doctrina social de la Iglesia, según la cual es necesario suavizar el contrato de trabajo con algunos elementos del contrato de sociedad, conforme se encuentra expresada tal proposición en la Encíclica "Quadragesimo Anno", de Pío XI.

Es un problema más amplio el que abordamos aquí. La reforma emprendida no alcanza todos los objetivos que sus promotores habían pretendido. Una Ordenanza del 17 de agosto de 1967, que encontramos vigente en nuestro código de trabajo, impone la obligación de la participación en los beneficios a las empresas con más de 100 trabajadores. Es, pues, necesario que la empresa obtenga beneficios y es sorprendente constatar que en Francia el número de em-

presas que no han obtenido beneficios o que se encuentran con serias dificultades desde hace años es muy importante. En consecuencia, la ley no podrá ser aplicada. Si no existen beneficios, no hay problema en repartirlos... Es necesario que las cantidades sean suficientemente importantes para justificar la aplicación del sistema, lo cual entraña una temible complejidad. Está prevista la inscripción en el balance de una reserva especial de participación, pudiendo ser utilizadas de diferentes formas las cantidades retenidas. Una de estas formas consiste en considerar a los trabajadores como acreedores de la empresa. Estos prestan su dinero a la empresa, la cual podrá utilizarlo para sus inversiones. Otra forma es la de emplear las cantidades adeudadas en el mercado financiero, lo que me parece un error, o financiar la compra de acciones de la empresa para que los trabajadores se conviertan en accionistas. En el plan técnico, el gobierno ha previsto que se concedan ventajas fiscales importantes cuando se firme un acuerdo de participación entre los Sindicatos Obreros o el Comité de Empresa y el empresario. Si no existe participación se prevé una penalización indirecta en el terreno fiscal. Las cantidades inscritas en la reserva van formando cierto capital y estas cantidades no pueden ser retiradas antes de 5 u 8 años. En resumen, la política de participación en beneficios no creo que haya transformado la empresa.

### La participación en la gestión de la empresa

El Comité de Empresa tiene una personalidad moral y puede, en consecuencia, actuar en el plano jurídico. Sin entrar en detalles, porque la Ley española de 1947 sobre Jurados de Empresa contiene puntos similares a las atribuciones asignadas al Comité de Empresa francés, me permitiré señalar que éste desempeña un papel exclusivo en relación a la gestión y administración de las obras sociales. El presupuesto de obras sociales es muy importante en determinadas empresas de grandes dimensiones.

En el terreno económico el papel del Comité es puramente consultivo. Debe ser informado y puesto al corriente, con tiempo suficiente, de los proyectos colectivos y de las orientaciones tomadas en materia de inversiones. El empresario tiene la obligación de enviar un informe al Comité de empresa varias veces al año. Una vez más, como espada de Damocles, pende sobre el empresario el riesgo de una sanción penal. El empresario que se olvide de mandar el informe puede ser demandado y condenado por poner trabas a la buena marcha del Comité de Empresa.

En el derecho positivo francés se ha producido una reciente evolución con respecto a la regulación de horarios de trabajo. En el caso de pretender introducir en la empresa el horario flexible o los horarios individualizados, se ha permitido al Comité de Empresa, en ciertos casos, el derecho al veto. Esto es el principio de un cambio en los poderes del Comité, que ya no desempeñará sólo un papel de consulta, sino de codecisión e incluso de decisión respecto al tema del horario reducido o del horario a tiempo parcial.

Otro punto que me gustaría exponerles es el relativo a la mejora de las condiciones de trabajo. El Derecho del Trabajo se preocupa de la vida cotidiana en la empresa. Conviene recordar que si no se desea la desertización o abandono de la empresa es necesario proceder a su reforma. La Ley francesa de 27 de diciembre de 1973 tiene como objetivo la mejora de las condiciones de trabajo. Como consecuencia se ha creado una Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo y se han asignado al Comité de Empresa poderes muy importantes. En el artículo L-437.1 del Código de Trabajo encontramos disposiciones que regulan los poderes de dicho Comité de Empresa en relación con la mejora de las condiciones de trabajo. El Comité, cito textualmente, "está vinculado a la búsqueda de soluciones de los problemas relativos a duración y horarios de trabajo, trabajo nocturno, organización material, ambiente y factores físicos de trabajo". No insisto más en el tema, si bien debo destacar que en este terreno se ha producido una revolución

que reviste gran importancia.

Con el mismo espíritu se ha creado en Francia un Secretariado para el Trabajo Manual. Este tema se ha convertido en un tema de moda, aun cuando no es moda que el trabajo manual haya sido víctima de un injusto descrédito. Intentando salvar esta línea, se ha procurado su revalorización, mejorando, por ejemplo, el ambiente de los puestos de trabajo y procurando que el trabajador manual disfrute de una jubilación anticipada. Algunos de los textos legales no han sido definitivamente aprobados, pero es posible que lo sean en breve.

El legislador francés ha aprobado recientemente un texto de gran importancia sobre la prevención en los accidentes de trabajo (Ley de 6 de diciembre de 1976). Esta Ley refuerza la protección de los trabajadores frente a los accidentes de trabajo y contiene distintos artículos que reglamentan las condiciones de trabajo en situaciones especiales (remuneración por rendimiento, trabajo en equipo y en cadena...). Serán confiadas mayores responsabilidades a los trabajadores en su puesto de trabajo en lo que respecta a la determinación y mejora de las condiciones de trabajo.

Como Vds. saben, algunos sindicatos franceses insisten en la autogestión, no deseando lograr una reforma de la empresa, sino la transformación radical de la misma, de manera que no tengan que soportar una autoridad externa. Se pretende ostentar el poder en lugar de compartirlo. Simplifico y esquematizo lo que es tan complejo, pero es así como yo lo veo.

En el derecho francés se pretende dar satisfacción a aquellas reivindicaciones menos radicales que las que acabo de mencionar. Se desea que los trabajadores tengan la posibilidad de opinar sobre su puesto de trabajo en lo concerniente a las condiciones y contenido de su propio trabajo. No se pretende, pues, lograr una autogestión como la entienden los dirigentes sindicales, sino alcanzar una autogestión pobre. Se va a permitir al trabajador que se mani-

fieste directamente, sin la mediación de los representantes sindicales. Para ello, mensual, trimestral o cada quince días, según la periodicidad que se establezca, podrán hacer llegar directamente a su empleador lo que piensan de la organización del trabajo en la empresa. Este deseo de participación, planteado primeramente sobre la determinación de las condiciones de trabajo no percibe que pone en tela de juicio la relación de autoridad en su forma tradicional. Problema delicado, problema capital. Únicamente lo planteo, sin pretender resolverlo: cómo conciliar la participación colectiva -porque es en este sentido como se orienta desde hace años- y la subordinación individual. Los representantes de los trabajadores, en cuanto colectividad, disponen de poderes que en otro tiempo no tenían. Pero el trabajador sigue siendo el trabajador; es al mismo tiempo subordinado y libre ciudadano de la empresa, si se adopta la idea de democracia industrial. Estarán de acuerdo conmigo en que se pretende la cuadratura del círculo. No es chocante en estas condiciones que los resultados obtenidos en el pasado no hayan estado a la altura de las ambiciones. Si me permiten la comparación, esta tarea a la que se consagra el legislador es una tarea de "Penélope social", indefinidamente emprendida.

He intentado ante Vds. proyectar lo más rápidamente posible el film de la evolución de la empresa en estos treinta últimos años. Algunas imágenes están vistas muy de lejos; otras, a pesar o a causa de mi exposición, acaso son poco nítidas, faltas de brillo.

La necesidad de reformar la empresa se perfila claramente, pero los medios para su puesta a punto son difíciles de precisar. En definitiva, lección de humildad para los juristas, porque en este terreno no todo es de la competencia del derecho.

Si los juristas no tienen ningún medio mágico, pueden al menos, con el sentido de lo concreto y de la equidad que les anima, crear propuestas que, si no resuelven el problema, permitan al menos poner de manifiesto los elementos de solución. Esto es lo que he intentado hacer hoy aquí. Muchas gracias por su invitación y por haberme escuchado.

INDICE

Presentación.....	1
INTRODUCCION.....	3
I. LA REFORMA JURIDICA DE LA EMPRESA Y LA EVOLUCION DEL DERECHO MERCANTIL.....	14
A. La reforma jurídica de la empresa y la evolución del derecho de sociedades....	14
B. La reforma jurídica de la empresa y la evolución del derecho de quiebra.....	20
II. LA REFORMA JURIDICA DE LA EMPRESA Y LA EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	22
Creación de instituciones representativas del personal.....	22
La participación en la gestión de la empresa.....	25