

forum

Universidad-
empresa

8



**Balance de la Reforma Jurídica
de la Empresa en España.
Realidades y perspectivas**

Prof. Dr. Manuel Alonso García

FORUM UNIVERSIDAD-EMPRESA

* 8

Balance de la Reforma Jurídica de la Empresa
en España. Realidades y perspectivas

Por Dr. D. Manuel Alonso García

Catedrático de Derecho del Trabajo de la
Universidad de Barcelona

Ponencia desarrollada en el Seminario Perma-
nente sobre Reforma de la Empresa el 28 de
abril de 1977

Fundación Universidad-Empresa. Septiembre 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 Caverro 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 Alonso García.

El Dr. D. Manuel Alonso García, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Barcelona, es uno de los más destacados especialistas españoles en el campo jurídico-laboral, tanto por su labor docente y de investigación como por el ejercicio de su profesión de abogado. Es autor de un "Tratado de Derecho del Trabajo" en dos volúmenes, y de un "Curso de Derecho del Trabajo, que va por su quinta edición, entre otras obras de su especialidad. El Profesor Alonso García ha publicado también numerosos artículos y monografías

en revistas nacionales y extranjeras especializadas en Derecho Laboral. Entre éstas destacan las dedicadas a "La Codificación del Derecho del Trabajo", "La Autonomía de la voluntad en el Contrato de Trabajo" y "Conflictos Colectivos de Trabajo".

Miembro de distintos Institutos extranjeros de Derecho Laboral, el Dr. Alonso García se encuentra ligado a las tareas de la Fundación Universidad-Empresa por ser Director de uno de los Grupos de Investigación que integran el citado Proyecto sobre Reforma de la Empresa. El texto de la Ponencia que se ofrece a continuación "Balance de la reforma jurídica de la empresa en España. Realidades y perspectivas", constituye un avance de los aspectos fundamentales del tema objeto de su investigación.

BALANCE DE LA REFORMA JURIDICA DE LA EMPRESA EN ESPAÑA. REALIDADES Y PERSPECTIVAS

I. CUESTION PREVIA SOBRE LA NOCION DE EMPRESA

Si a cualquiera de quienes se hallan interesados por los problemas laborales en un sentido estricto, o bien por los problemas económico-sociales en una estimación más amplia de la temática que aquí se plantea, se le interrogase acerca de lo que entiende por empresa, seguramente se atrevería a darnos una definición que sin duda y de ser sometida a una crítica no demasiado rigurosa pronto cedería a las imputaciones de inexactitud o insuficiencia. No voy a caer yo, por supuesto, en la ingenuidad de pretender lo contrario, o de bien de mostrarme tan vanidoso que pueda ofrecer lo que tantos, y tras tantos años de esfuerzo, no han conseguido.

Cuatro son los aspectos bajo los cuales puede encararse la cuestión que aquí planteamos, en un intento configurador de lo que la empresa es. O al menos, cuatro son los aspectos que a mí me parece habría que destacar fundamentalmente:

- El aspecto económico
- El aspecto sociológico
- El aspecto político
- El aspecto jurídico

Ni qué decir tiene que si me refiero a los tres primeros a continuación y de manera muy breve, es porque los considero en cierto modo antecedente necesario o prólogo indispensable en orden a abordar el problema al cual me referiré después, y que es fundamentalmente el problema jurídico.

Como ya recordaba hace algún tiempo el profesor Alonso Olea, la noción básica de la empresa es una noción sociológica y económica a la vez. Probablemente la noción sociológica y económica es la más amplia que se pueda dar de empresa, y en este sentido por empresa podríamos entender, de acuerdo con concepciones ya muy conocidas, y con palabras del autor citado, "aquella agrupación de personas dedicada a la producción de bienes y servicios para otros".

Partiendo de esta concepción inicial, el significado económico liga la empresa a la obtención de una rentabilidad determinada, de tal manera que, en principio y económicamente hablando, no se concibe empresa sin propósito de lucro o afán de beneficio. Otra cosa distinta, naturalmente, es que lo consiga. Pero ahí está precisamente lo que de riesgo entraña la función del empresario y lo que la empresa implica de aventura y de problema, pese a todos cuantos cálculos y previsiones puedan hacerse, los cuales no pocas veces, por desgracia, fallan.

Es verdad que resulta posible imaginar la creación y el funcionamiento de empresas sin una directa finalidad de lucro, cuyo objetivo básico no sea el beneficio, sino la realización de servicios sociales o el cumplimiento y ejecución de un servicio público. Pero no menos cierto que en tales casos y a priori no existe razón ninguna para que este tipo de empresas, en las que el interés social y el interés público priman sobre el interés privado, no tengan que organizarse también y actuar también para lo que

podríamos llamar "ganar dinero". Desde luego que "ganar dinero" no será en dichas empresas la razón intrínseca de su constitución, la cual vendrá innegablemente determinada, ante todo, por el servicio a cumplir. Sin embargo, la anteposición de este objetivo como fundamento central, al margen de la posibilidad o no de beneficio, no elimina éste ni desprovee a aquél de la búsqueda de una rentabilidad que, al menos, haga factible la subsistencia de la empresa por sí misma. Las leyes económicas, en este sentido, rezan para todo tipo de estructuras en las que se dé un mecanismo de producción de bienes y servicios, y los principios de la más rigurosa socialización no pueden conducir a una eliminación del postulado de autosuficiencia.

Si del plano económico pasamos al sociológico, la idea de empresa nos lleva a concepciones quizá más significativas. Probablemente y sin plantearnos, aquí y ahora, la cuestión en toda su profundidad, la noción de empresa tal y como la pensamos, tal y como se intuye en el mundo moderno, nos sitúa en unos dominios muy próximos, por no decir que de lleno, a aquéllos a que se refería el sociólogo alemán Tönnies al distinguir entre comunidad y sociedad. La empresa, frente a la envoltura jurídica que presta conformación a la misma, vendría a ser, en la terminología de Tönnies, una comunidad, es decir, la vida real y orgánica frente a la formación ideal y mecánica que caracteriza el concepto de sociedad.

Ello, y por este camino, explicaría la coexistencia de la empresa entendida como vida de conjunto, íntima, interior y exclusiva -para seguir utilizando expresiones del sociólogo germano- con la sociedad que le presta cobertura, como unión meramente formal, donde la identidad de intereses se muestra ya como algo público y externo.

Sin duda, el predominio de lo societario sobre lo comunitario en la conceptualización estimativa de la empresa por el Derecho, ex-

plica quizás muchos de los fracasos frente a aquélla. Y la difícil coexistencia de ambas realidades, asentadas, en definitiva, sobre un mismo sustrato socioeconómico; el difícil y a veces casi imposible equilibrio de una y otra -comunidad y sociedad- cuando han de confluir por razones y exigencias de estructuración formal, impide llegar a una síntesis final que sea término de tensiones y opere como unitaria dirección de objetivos. En suma, quiero decir, no cabe desconocer la realidad evidente de una lucha de fuerzas que tratan de afirmar su dominio sobre la empresa entre los distintos factores que la integran, de tal modo que uno de ellos -el capital- lo hace desde la sociedad, que constituye su marco natural de actuación, en tanto que el otro -el trabajo- se sitúa en una línea más hondamente comunitaria que no conecta a veces, o lo hace insuficientemente, con aquél.

El factor puente, que vendría representado por el empresario -cuando no pertenece a ninguno de ambos dominios por ser una persona esencialmente profesionalizada- queda sometido a las sollicitaciones de una y otra parte, zarandeado en ocasiones por las oscuras intenciones o los poco claros intereses de quienes no están dispuestos a ceder un ápice de su poder, queriendo mantener en ese juego de coexistencias y de equilibrios una posición de prevalencia.

El empresario se constituye, de esta forma, en servidor de uno de los ámbitos de poder -comunidad o sociedad- en que la empresa se resuelve, cuando habría de actuar como coronación de ambos y, en todo caso y a lo sumo, como árbitro de los conflictos que pudieran surgir entre los mismos. De ahí la lucha, con frecuencia y por desgracia, despiadada, que se plantea a nivel de los elementos de integración de la propia empresa, por la titularidad del poder, ya que ello comporta contar con el poder de decisión, directo o ejercido a través de mandatario. De ahí la resistencia a aceptar

cualquier tipo de limitación en el ejercicio de ese poder, manifestada a través de un interveccionismo funcional reconocido o por medio de una reivindicación cogestora en la marcha normal de la empresa y en la toma de decisiones que puedan ser necesarias.

El tercer aspecto al que aludía, después de hacer esta referencia inicial a las significaciones económica y sociológica, es el aspecto político. Al hablar del aspecto político de la empresa me refiero a una significación conceptual, no a la conceptualización política que de la empresa se pueda tener. Estoy aludiendo, por tanto, a la idea de organización y a la de ejercicio de poder. La empresa es, evidentemente, y desde el punto de vista político, una entidad que juega y forma parte del contexto de la vida social. En consecuencia, la ordenación de esa realidad social que es la empresa desde el punto de vista político exige y conlleva unos determinados principios, una necesaria aplicación de esos principios y una ordenación de las posibilidades de aplicación de los mismos.

La conexión que la realidad empresa en el plano político ha de tener y tiene forzosamente con el interés general, plantea siempre, aun en la concepción de aquélla como realidad privada (es decir, aun en la estimación de la empresa como empresa privada), la cada vez mayor dependencia de ésta respecto de las solicitudes del interés general, y la tendencia, quiérase o no se quiera, a que el poder político muestre sus afanes de interveccionismo en la ordenación de la empresa y en la consecución de los propios objetivos que a la misma puedan marcarse dentro del contexto general y del orden social, cuya personificación encarna en definitiva el poder político.

Estas tres consideraciones previas -la económica, la sociológica, la política- se dan dentro de la empresa. Pero, y además, en cuanto realidad que accede al mundo de las realidades sociales, y de

ellas emerge, la empresa necesita de una ordenación por parte del Derecho. Entramos así en la problemática jurídica de la empresa.

II. SIGNIFICADO JURIDICO

¿Qué es la empresa desde el punto de vista jurídico? Autor y tratadista de tan enorme prestigio como Joaquín Garrigues decía ya hace varios años que los juristas hemos fracasado en el intento de construir un concepto de la empresa. Yo sospecho que si Garrigues tuviera que volver a enfrentarse hoy con el problema, y no ha dejado, en realidad, de hacerlo a lo largo de su fecunda y ejemplar labor de estudioso y maestro, no desmentiría aquella afirmación y podría volver a sostener que, pese a todos los intentos llevados a cabo desde el punto de vista doctrinal y desde el punto de vista práctico, los juristas hemos seguido fracasando en el intento de una construcción unitaria de la empresa. Y ello, pese a los numerosos intentos de penetración que, en orden a la determinación de lo que es la esencia de la empresa, o de lo que sean los elementos y los fines de la empresa, se han tratado de aunar. Yo no voy a hacer aquí un repaso (porque ello pertenecería más bien a un curso de tipo universitario) de esos intentos de construcción unitaria que respecto de una configuración sistemática y jurídica de la empresa se han llevado a efecto prácticamente desde que la doctrina mercantilista se planteó este problema y últimamente desde el momento mismo en que los laboristas nos hemos enfrentado también con la misma problemática.

Sí quiero recordar, sobre todo, que por parte de los mercantilistas el acento se ha puesto fundamentalmente en las instrumentaciones jurídicas que, para conformar la empresa a través de los distintos tipos de sociedad, el ordenamiento jurídico ha hecho nacer.

En tanto que a los laboristas nos ha preocupado más el conjunto de elementos que dentro de la empresa se desenvuelven. Decir, en este sentido, y desde el punto de vista jurídico, que la empresa no es la sociedad que le presta conformación jurídica, o decir que la empresa es el conjunto de actividades, o de normas, o de relaciones que dentro de una comunidad determinada, de una comunidad organizada se da, es hoy por hoy todavía decir muy poco. Todo intento de construcción unitaria de la empresa desde el punto de vista jurídico no se alcanzará en tanto en cuanto el Derecho no sea capaz de hacer que la empresa se configure como un sujeto de derecho. La expresión, ya clásica al respecto, de Michel Despax, el laborista francés, de que la empresa es un sujeto de derecho naciente es o implica una primera aproximación a una importante concepción jurídico-laboral de la empresa; pero no acaba, ciertamente, de conformar a ésta con arreglo a las exigencias que la empresa plantea, y, sobre todo, en base a las exigencias que la empresa demanda en orden a una necesaria transformación de sus propias estructuras.

El problema que, en definitiva, aquí aparece planteado tiene relación muy directa, yo diría que estrechamente directa, con otra cuestión que siempre preocupa a todos cuantos desde el punto de vista del Derecho se enfrentan con el problema de la empresa, a saber, el de su titularidad. No cabe, en modo alguno, abordar reforma ninguna de la empresa sin resolver previamente la cuestión relativa a la titularidad de la misma.

La empresa que comúnmente se define como un instrumento de producción, y que al poseer un componente humano es al mismo tiempo un círculo social de convivencia, no pasa evidentemente desapercibida para el Derecho, que la hace objeto de su regulación. De los distintos sectores del ordenamiento jurídico que se han ocupado de la empresa, el Derecho Mercantil, el Derecho del Trabajo, es éste último el que de un modo más directo y completo se introduce en lo que la empresa es.

La relevancia jurídica del tema, concretamente la relevancia para el Derecho del Trabajo, se demuestra indiscutiblemente en la existencia de un complejo de normas destinadas a la regulación del trabajo en la empresa, de tal modo que ésta pasa a convertirse en un centro de imputación de fundamental importancia para el Derecho Laboral.

Así, pues, la primera característica que se advierte en la constitución de la empresa en este sentido, es la existencia de normas específicas para ordenar el trabajo o la actividad que en el seno de la empresa se llevan a efecto. Así ocurre con los convenios colectivos de empresa, con los reglamentos de régimen interior, con las reglamentaciones de trabajo, con todas cuantas normas en definitiva estructuran el cuadro de relaciones jurídicas de trabajo que en la empresa se manifiestan.

La importancia que el Derecho Laboral reconoce a la empresa tiene, pues, dos consecuencias básicas: la primera, que esta rama del ordenamiento jurídico instituye normas específicas y exclusivas del mundo laboral, que por su propia naturaleza son inaplicables a otras relaciones; la segunda, que el Derecho del Trabajo, además de arbitrar normas peculiares para la ordenación de las relaciones de tal naturaleza existentes en el seno de la empresa, toma a ésta como punto de referencia o centro de imputación de numerosos preceptos jurídicos de alcance general.

Entre los juristas existe una tendencia constante, como antes decía, a la definición unitaria de la empresa. Esto es, los juristas tratamos, lo mismo con la empresa que con cualquiera otro conjunto de realidades, de aprisionar con una sola fórmula conceptual los diversos perfiles jurídicos que la realidad cuestionada puede presentar. Y lo mismo sucede cuando esa realidad es la empresa. Suele afirmarse que, así como desde el punto de vista

socioeconómico, la empresa tiene una indudable entidad y posee una configuración definida y propia, sin embargo, desde el punto de vista jurídico el problema es más difícil. Sin embargo, un tratamiento jurídico, y concretamente jurídico-laboral, de la empresa comporta, en primer término, que la empresa no es una mera estructura formal que pueda identificarse con la simple suma de contratos celebrados por un mismo empresario, sino que es algo más; en segundo lugar, que la empresa da lugar, cuando alcanza ciertas dimensiones numéricas en su personal, a que se arbitren peculiares instituciones jurídicas que se enuncian en general y cualquiera que sea la denominación concreta, o el perfil ordenador que adquieran, como órganos de participación del personal en la empresa: bien en sus decisiones; bien en su gestión; bien en sus resultados o en su titularidad; finalmente, que la empresa, quiérase o no se quiera, tiene una indiscutible relevancia en cuanto a la modalización de las relaciones de trabajo.

III. EL CONCEPTO LABORAL DE EMPRESA

Si de la problemática planteada pasamos, en definitiva, a lo que la empresa desde el punto de vista laboral podría darnos de sí, es evidente que en este plano de consideraciones aquella no queda desprovista de su significación de comunidad y que, en este sentido, la empresa, desde el punto de vista jurídico-laboral, no es ni más ni menos que el marco donde se desenvuelve un cuadro de relaciones no puramente jurídicas, sino de relaciones que, aun siendo por jurídicas humanas, tienen una trascendencia social dentro del marco de exigencias y planteamientos que los sujetos afectados por esas relaciones llevan consigo.

La organización laboral de la empresa no puede, evidentemente, desconectarse del problema de los fines de la misma y, en este sentido, los elementos que la integran son factores que contribuyen también a la realización de sus fines. La empresa se encuentra formada por el empresario, individual o social, y por el personal a su servicio, y, naturalmente, también por la coordinación de las relaciones existentes entre uno y otro. Así como la noción de personal, o bien la de trabajador dependiente, si se quiere utilizar un término estrictamente laboral, es un concepto jurídico típico y exclusivamente laboral, la noción de empresario, en cambio (y aquí comienzan los primeros problemas de interrelación en orden a la posible reforma de la empresa), plantea, sin remedio, una colisión entre Derecho del Trabajo y Derecho Mercantil.

Al primero, el empresario, le interesa básicamente en tanto en cuanto es el sujeto de las relaciones de trabajo y el titular del poder de dirección en la empresa; al segundo, importa en cuanto sujeto de actos de comercio dotado de un estatuto mercantil. Desde el punto de vista jurídico, pues, la empresa es una realidad esencialmente laboral, lo que algún autor ha llamado una "comunidad de trabajo".

¿Se puede, según esto, hablar de una noción jurídico laboral de la empresa? A nuestro juicio sí, con todos los riesgos que ello comporta. Diremos más: si la empresa no es una comunidad de trabajo no es nada; si la empresa no es una comunidad de trabajo organizada, carece de sentido. La empresa adquiere significado, desde el punto de vista jurídico, en la medida en que su aspecto más importante se constituye por las relaciones internas, es decir, relaciones de prestación de servicios de quienes integran la totalidad del personal de la empresa. Es cierto que ello vuelve a suscitar, incluso desde el propio punto de vista jurídico, la problemática de la titularidad como necesario antecedente. En otras pa-

labras, lo que queremos decir -y con ello se toca uno de los temas claves de toda posible reforma de la empresa- es que el complejo de relaciones internas de servicio que el personal de la empresa en la comunidad, que la empresa constituye, articula, no lo es tanto con la persona, individual o colectiva, que se considera titular de la empresa como con la empresa en sí misma considerada. Ello nos llevaría, en el curso de estas reflexiones, a plantear incluso la cuestión de si los elementos materiales -el capital-, de los que son titulares personas determinadas, que se presentan como titulares, a su vez, de la empresa, sobre todo en una organización económica capitalista, son un elemento esencial, constitutivo, de la empresa. Posiblemente sean un factor esencial de determinadas formas jurídicas de configuración o personificación de la empresa; pero no un elemento esencial de toda empresa; antes bien, un instrumento indispensable y necesario.

En resumen, los verdaderos elementos fundamentales de la empresa habrían de conceptuarse radicados en el personal que realiza sus servicios, y en el empresario, como organizador de esas relaciones de prestación de servicios en que la empresa esencialmente consiste. Insistimos en que, planteado el problema así, el capital queda reducido a un elemento puramente instrumental de la empresa. De aceptarse este planteamiento, las consecuencias en orden a la determinación de las relaciones entre el elemento societario que presta personificación jurídica a la empresa y la empresa como tal, cambian radicalmente. De entender que el capital detenta la propiedad de la empresa, o de estimar que es, simplemente, un instrumento al que no puede reconocerse la propiedad, necesariamente cambia de signo la fijación de los planteamientos en cuanto a la reforma de las estructuras empresariales.

IV. EL PROCESO INSTITUCIONALIZADOR

Se ha hablado mucho, y mucho se ha escrito, habiendo constituido, en realidad, el "leitmotiv" de toda una gran corriente doctrinal a la hora de enjuiciar la concepción de la empresa, sobre la empresa como institución. En la actualidad, ésta es ya una tesis totalmente abandonada. La idea de institución, al menos desde el punto de vista político-jurídico, no cuadra para la empresa. La quiebra de la noción institucional aplicada a la empresa choca con el cuadro de relaciones interindividuales que en la empresa se dan, y choca también incluso con la estimación o la concepción puramente colectiva que desde otro punto de vista de la empresa pueda tenerse. La desaparición de la empresa como consecuencia de la desaparición de la sociedad es lo que lleva precisamente a la quiebra de la idea de institución, que como tal se sobrepone, según es sabido, a la voluntad individual de cada uno de los que integran, en definitiva, la institución.

Cierto que el hecho de la desaparición, en ocasiones, de la envoltura jurídica de la empresa lleve consigo a la desaparición también de la empresa misma, podría contradecir la tesis -tesis hasta cierto punto sostenida aquí anteriormente- de que cabe poner en cuestión la afirmación tantas veces mantenida, sin reservas de ninguna clase, de que el capital es un elemento esencial de la empresa y no simplemente un instrumento de ésta. Si la desaparición de la sociedad, sobre todo de la sociedad de capital, lleva consigo la desaparición de la empresa, habría que llegar en definitiva a la conclusión de que ello está poniéndonos de relieve, en contra de lo que antes se afirmaba, que el capital es también un elemento esencial de la empresa. No cremos, sin embargo, que esta correspondencia o paralelismo pueda sostenerse hasta el último extremo, y poder deducir -del hecho de que la desaparición de la sociedad que presta configuración jurídica a la empresa arrastra

la desaparición de la empresa- que el capital tenga que ser con-
siderado como elemento esencial de la misma.

La cuestión así planteada está, por otro lado, suscitando el problema de lo que, en pura terminología jurídica y con una cons-
trucción muy avanzada ya desde el punto de vista jurisprudencial, se ha denominado objetivación de la empresa. La empresa sería, según esta estimación, una realidad jurídicamente objetiva, inde-
pendiente de sus titulares, y donde el conjunto de las relaciones internas de prestación de servicios aparece en función de la propia realidad objetiva que la empresa es. Queremos decir con esto, recogiendo así una corriente doctrinal y jurisprudencial muy importante, que la empresa destaca de los titulares de la misma y responde, como tal realidad despersonalizada, de las obligaciones, y asume en definitiva también los derechos que puedan tener quienes se conceptúan como titulares de aquélla.

A través de la doctrina de "objetivación" de la empresa, se explican en el Derecho Laboral figuras institucionales tan importantes como la de la estabilidad del contrato, es aquellos supuestos en que se da un cambio de titularidad en los sujetos; se explica la subrogación del nuevo titular en los derechos y obligaciones del anterior; y se explica igualmente el ejercicio del poder de dirección por los órganos rectores, unipersonales o colegiados, de la propia empresa, sin que necesariamente dichos órganos tengan que estar vinculados por fuerza a quienes aparecen como propietarios del capital.

V. LA EMPRESA EN EL DERECHO POSITIVO ESPAÑOL

Formuladas las precedentes consideraciones, ¿cuál es la concepción que nuestro Derecho positivo nos ofrece de la empresa? Y conste que al hablar de concepción de la empresa desde el punto de vista de nuestro derecho positivo, me refiero, por supuesto, al derecho positivo laboral, que es aquel en el que resulta posible hallar ciertos atisbos de un intento de construcción unitaria del concepto de empresa. Atisbos, desde luego, absolutamente insuficientes. Más todavía, incluso inexactos desde un punto de vista rigurosamente técnico.

Pues bien, y con la reserva previa de las limitaciones enunciadas, importa decir que la empresa ha sido abordada desde el plano de su conceptuación y en nuestro derecho positivo, en dos esferas distintas: en las denominadas Leyes Fundamentales, o normas constitucionales; y en el puro derecho positivo laboral. La primera de las referencias a hacer en tal sentido viene dada por la Declaración VIII del Fuero del Trabajo, según la cual la empresa se concibe como "unidad productora", con lo cual se ofrece un criterio estrictamente económico, inservible para el Derecho. El mismo texto legal citado añade que "la empresa ordenará los elementos que la integren en una jerarquía que subordine los de orden instrumental a los de categoría humana y todos ellos al bien común", expresión que tampoco contribuye a situar el problema en términos jurídicos, limitándose a fijar una jerarquía de valores, con significado, en verdad, plenamente programático.

También, en el catálogo de las -suponemos que no por mucho tiempo- Leyes Fundamentales, encontramos otra definición de la empresa. Es la que se contiene en el artículo 26 del Fuero de los Españoles, al configurar a ésta como "comunidad de aportaciones de la técnica, la mano de obra y el capital en sus diversas formas". Noción, asimismo, que atiende más al aspecto económico que al estrictamente

jurídico. Resultaría totalmente imposible a cualquier jurista y con arreglo a la definición transcrita, llegar a conclusiones válidas en el terreno del Derecho.

Todavía, en el analizado cuadro de las normas constitucionales, que, repetimos, lo serán por muy poco tiempo, la Ley de Principios Fundamentales del Movimiento en su declaración XI ofrece una noción, que pretende ser más técnica, pero que en definitiva resulta enormemente híbrida tanto desde el punto de vista económico, como desde el punto de vista jurídico. Para el antecitado principio XI de la Ley de referencia la empresa es "una asociación de hombres y medios ordenados a la producción, que constituye una comunidad de intereses y una unidad de propósitos". Hablar de asociación de hombres y medios de la producción es partir, como lo hace, en definitiva, dicha definición en su primera parte, de un concepto sociológico, ya que jurídicamente no cabe en modo alguno pensar en un contrato societario entre personas y bienes, o entre personas y cosas. Añadir que constituye una comunidad de intereses y una unidad de propósitos, equivale a formular un postulado ideológico, de significado socio-político, nunca jurídico.

Si de las normas constitucionales, a todas luces insuficientes, descendemos al plano del derecho jurídico positivo, las conclusiones no pueden ser más halagüeñas ni mostrarse tampoco más alentadoras. En efecto, prácticamente los únicos preceptos o normas dentro de las cuales -y espigando en toda la amplia y heterogénea panorámica del derecho positivo laboral español- cabe encontrar una referencia a la noción de empresa, son el artículo 3º del Reglamento de Jurados de Empresa y, en cierto modo, el artículo 5º de la Ley de Contrato de Trabajo.

El artículo 3º del Reglamento de Jurados de Empresa, con el propósito de definir una nueva noción de empresa, pero con un evidente fracaso en el intento, definió la empresa como "la uni-

dad económica al servicio de la Patria, encaminada a la producción dentro de un régimen de solidaridad de los elementos que en ella concurren y bajo el mando de un jefe responsable ante el Estado". Noción en la que se combinan el aspecto económico -se habla de una unidad económica encaminada a la producción-, el político -se habla de una unidad económica al servicio de la Patria, bajo el mando de un jefe responsable ante el Estado- y el social -"dentro de un régimen de solidaridad de los elementos que en ella concurren"- . Como es fácil advertir, en tal definición resulta que no hay tan poco lugar para el aspecto jurídico.

En definitiva, habríamos de concluir que la panorámica de nuestro Derecho positivo, de nuestro ordenamiento jurídico en general, tanto a nivel constitucional como a nivel de leyes formales o de normas no formales ordinarias, es realmente desolador. No porque esas normas estén obligadas a darnos una definición de la empresa, sino porque en aquellos casos en que las mismas, a cualquier nivel jerárquico, han intentado dar una definición, o bien lo han hecho con un criterio meramente político, o bien combinado el criterio político con las determinaciones del aspecto económico y a lo sumo sociológico, para olvidarse en cambio de la significación jurídica. Lo cual es grave, habida cuenta que se trataba de definiciones intentadas afirmar con un alcance y una significación determinados en el mundo del Derecho. De ahí que hayamos de llegar, desde este plano de consideraciones, a la triste conclusión de que la empresa es, si nos atenemos a nuestro derecho positivo, ni más ni menos que el empresario, y que el empresario es, con arreglo a lo que establece el artículo 5º de la Ley de Contrato de Trabajo, el sujeto acreedor de trabajo, el empleador, el deudor de salario. Y, sin embargo, identificar la idea de empresa en cuanto comunidad de relaciones de trabajo con la idea de empresario en cuanto sujeto de esas relaciones, sería como tomar la parte por el todo. El concepto de empresa, desde un prisma jurídico, ha de ser, es, mucho más que la suma de quienes integran la condición

de sujetos de las relaciones laborales, aun admitido que tales relaciones, en el ámbito colectivo, integran el cuadro total de la realidad comunitaria en que la empresa, desde una perspectiva laboral, se traduce.

VI. SOBRE LA REFORMA JURIDICA DE LA EMPRESA

Hablar, llegado este momento y con tales presupuestos, de reforma jurídica de la empresa, es, hoy por hoy y entre nosotros, un intento, no quizás vano, pero sí difícil y arriesgado. Parece evidente que cualquier reforma de la empresa que se pretenda ha de comenzar por enfrentarse con el problema de lo que jurídicamente la empresa sea. Y ha de tomar en cuenta, por tanto, las pocas afirmaciones indiscutibles que en torno a su estructura cabe sostener. Ante todo, ha de mirar a los elementos estimados unánimamente esenciales de la empresa: el empresario, el personal y la organización.

Nuevamente, hemos de llamar la atención sobre las dudas que suscita el capital como factor esencial de la empresa.

Cierto que cualquier intento de reforma de la empresa habrá de abordar el problema de la necesaria conexión entre lo que la sociedad como envoltura jurídica de la empresa puede ser, y la incidencia que sobre ésta puedan tener los órganos de representación de aquélla en cuanto encarnen la titularidad de la sociedad misma que presta conformación jurídica a la empresa. Pero no es menos cierto que, en un terreno estrictamente laboral, la empresa desencarnadamente considerada, no es ni más ni menos que un conjunto de relaciones organizadas de trabajo, que comporta la presencia de dos elementos fundamentales: el empresario como elemento organiza-

dor, cualquiera que aquel sea, quienquiera que lo haya designado, con independencia del sector al que represente; y el personal, los trabajadores que prestan sus servicios, en cuanto sujetos de esas relaciones, que han de ser organizadas para que confluyan unitariamente a la consecución de una finalidad determinada: la finalidad de la empresa.

Naturalmente, partiendo del esquema anterior, cobra sentido de inmediato, como problema ineludible, y que accede a un lugar de privilegio, el relativo al poder en la empresa, a la consiguiente titularidad del mismo y a las formas de su ejercicio. Cuestiones éstas que centran así la reforma misma.

Aceptando, pues, la base de que elementos esenciales de la empresa con el empresario, el personal y la organización, y que, en suma, la empresa se resuelve en conjunto organizado de relaciones laborales, que se manifiestan en la existencia de una comunidad determinada, no cabe duda que ésta, aun ordenada jurídicamente, requiere la existencia de un poder, y de un poder que puede ejercerse con arreglo a una concepción de lo que tradicionalmente ha sido el poder en la empresa, con mayores o menores limitaciones; o que puede ejercerse, por el contrario, tal y como ocurre sobre todo en las empresas modernas, a través de un proceso evolutivo que va marcando las limitaciones progresivas que el ejercicio tradicional, o la forma tradicional de ejercicio del poder en la empresa llevaba consigo. Esa evolución progresiva no es otra cosa que la introducción en el ejercicio del poder de determinadas formas de participación del personal en la organización de la empresa. Se quiere decir con ello que hablar de la participación del trabajador en la empresa, que es tema quiérase o no se quiera eminentemente ligado a la reforma de aquélla, significa, sobre todo, la participación del trabajador en la gestión y en la titularidad (sin olvidar lo que toca a la participación en los resultados). Bien entendido que encierran las distintas formas de participación, relevancia muy distinta.

Tiene interés menor, en cierto modo, y es más sencillo, hablar del tema de la participación del trabajador en la titularidad de la empresa y hablar del tema de la participación en los resultados o en los beneficios de la empresa: del primero, porque es un tema antecedente, si se parte de la base de aceptar una concepción colectivista de la propiedad de los medios de producción, o si se acepta una concepción eminentemente autogestionaria en el sistema de organización y de estructura de las empresas, supuestos en los que el problema de participación en la titularidad nos vendrá resuelto previamente, como nos viene resuelto también, aunque en sentido contrario, en el caso de que aceptemos una concepción socioeconómica de tipo eminentemente capitalista; en cuanto al segundo aspecto, el hecho de aceptar la participación del trabajador en los resultados o beneficios de la empresa, no supone mayor incidencia que la de un incremento en las remuneraciones del trabajador por la vía de esa participación, siempre, además, que el elemento personal no quede ligado a los riesgos desfavorables de la actividad empresarial.

Por ello entendemos que el problema verdaderamente crucial y el que en definitiva ha de preocupar, sobre todo, en relación con esta materia, es el de la participación en la gestión, que es tanto como decir en el poder de decisión. No puede desconocerse que ello implica asimismo resolver el tema de quién y cómo ejerce el poder en el seno de la empresa: titularidad del mismo, forma -unilateral o colegiado- de ejercicio; posibilidades de delegación a través de los distintos estamentos o estructuras jerárquicas que dentro de la empresa puedan concebirse. Pero, y en definitiva, problema reconducido siempre a la cuestión previa, que inevitablemente hay que abordar cuando se enfrenta uno con el problema de la reforma de la empresa, de en qué medida, con qué sentido y con qué finalidad el grado de participación del trabajador en el ejercicio del poder que toda organización empresarial comporta, puede

darse, y, en su caso, hasta dónde deba de extenderse.

VII. BALANCE Y PERSPECTIVAS

El balance de lo que en el ordenamiento jurídico español a este respecto se ha regulado, arrojó hasta hoy un resultado absolutamente insuficiente. No ha habido, entre nosotros, realmente, intentos serios de llevar a cabo una reforma de la empresa. Hasta el momento, todo lo que se ha ofrecido han sido medidas parciales, que han contribuido, a veces, a crear una distorsión en el proceso de la marcha de la empresa y en la realización de los propios objetivos que aquélla debe perseguir. Partiendo de una estructura económicamente capitalista, introducir medidas de intervencionismo socializador, que a veces no son congruentes con los propios postulados o principios de los que arranca la configuración de la empresa desde el punto de vista jurídico, no contribuye sino a crear tensiones en el orden de las consideraciones que estos problemas plantean.

En tal sentido, y aludiendo al significado puramente histórico que representan ya el artículo 46 de la Constitución de la II República, o el Proyecto (que no llegó a convertirse en Ley) de Largo Caballero del año 1931, las medidas directas e inmediatas, aquellas que se hallan todavía vigentes entre nosotros, se contienen como es sabido, fundamentalmente, en dos tipos de instituciones: la de los Jurados de Empresa, y la mal denominada de Cogestión, regulada ésta última en la Ley de 21 de julio de 1962 y su Decreto de desarrollo de 15 de julio de 1965, sobre obligatoria designación de representantes de personal en los Consejos de Administración de las empresas constituidas en forma de Sociedad.

La institución de los Jurados de Empresa ciertamente ha constituido la expresión más significativa de un intento de hacer intervenir al trabajador en la marcha de aquélla a partir de las últimas manifestaciones legislativas del año 1975 sobre modificación de las facultades y funciones reconocidas a los mismos. Ahora bien, lo que no cabe olvidar es que la institución de los Jurados de Empresa ni se ha incardinado en la forma jurídica que la empresa adopta, es decir, en la Sociedad -ya se trate de Sociedad de responsabilidad limitada, ya de Sociedad Anónima, como formas de expresión jurídica bajo las cuales la empresa se constituye con frecuencia- ni tampoco ha sido un mecanismo de auténtica y plena participación en la gestión, hasta el punto incluso de que, a partir del momento en el que, con la introducción del sistema de negociación colectiva, en el año 1958, al Jurado de Empresa se le hizo sujeto del Convenio, se desvirtuó por completo la finalidad originaria de lo que el Jurado de Empresa se había querido que fuera al menos en la formulación de sus propios objetivos. El Jurado de Empresa dejó de ser, desde entonces, y precisamente por su reconocimiento como sujeto negociador en los convenios colectivos de empresa, un elemento de armonía dentro de ésta para convertirse en factor de enfrentamiento.

Si a ello se añade que el Jurado de Empresa ni ha tenido ni tiene -porque no fue concebido así- conexión ninguna con los organismos de gestión, o de representación, o administración de la Sociedad que presta configuración jurídica a la empresa, resulta que mientras el Jurado va por un lado, la Sociedad va, o puede ir, por otro, por pertenecer aquél y los órganos de Gobierno de ésta a esferas y planos diferentes.

El segundo intento, representado por la Ley sobre designación de representantes del personal en los Consejos de Administración de las Sociedades, ha servido para muy poco. Pues, o ha sido un

intento que, desde la perspectiva del personal, ha tratado de introducir un elemento de cogestión en los organismos de la sociedad, como persona jurídica que presta envoltura formal a la empresa; o ha venido a ser un elemento también distorsionador en la marcha de la propia Sociedad.

Como quiera que la reforma jurídica de la empresa entre nosotros no se ha hecho (porque, naturalmente, no cabe ni siquiera aludir a las disposiciones que se han limitado simplemente a decir que se promulgará en un plazo equis una Ley de régimen jurídico de las empresas, o a las que constituyen la comisión interministerial necesaria para estudiar la cuestión); como quiera que no se ha abordado con profundidad el problema encarando a la empresa con el Derecho, planteando también la problemática que deriva del hecho de que la Sociedad no es la Empresa sin perder de vista que una y otra están, por lo demás, íntimamente unidas en el proceso de conformación jurídica que a la empresa presta la Sociedad; hemos de concluir señalando que cualquier reforma jurídica que de la empresa quiera hacerse habrá de tener en cuenta:

- 1º por un lado, la inevitable incidencia que sobre el tema mismo de la reforma jurídica de la Empresa proyecta el necesario y previo de los cambios a introducir en la Sociedad que presta a aquélla envoltura jurídica, así como en sus órganos de gestión;
- 2º por otro, los condicionamientos inevitables que se darán en la Sociedad en cuestión, en cuanto fórmula jurídica que posibilita las aportaciones de capital precisas para la realización de los objetivos empresariales y la consecución de sus fines; circunstancia ésta que determina un derecho de participación, al menos, en las decisiones institucionales que en la empresa, como tal, puedan adoptarse;

30 finalmente, la consideración de la empresa como un conjunto de elementos personales y de relaciones jurídicas de carácter laboral organizadas por el empresario, llamado a coordinar la actividad de los diversos factores concurrentes y a ejercitar el poder que haga posible dicha función organizadora con las limitaciones adecuadas, pero en todo caso establecidas en base a conseguir una mejor y más adecuada -por más justa- configuración de la empresa.

INDICE

Presentación.....	2
I. CUESTION PREVIA SOBRE LA NOCION DE EMPRESA.....	4
II. SIGNIFICADO JURIDICO.....	9
III. EL CONCEPTO LABORAL DE EMPRESA.....	12
IV. EL PROCESO INSTITUCIONALIZADOR.....	15
V. LA EMPRESA EN EL DERECHO POSITIVO ESPAÑOL.....	17
VI. SOBRE LA REFORMA JURIDICA DE LA EMPRESA.....	20
VII. BALANCE Y PERSPECTIVAS.....	23

COLECCION FORUM UNIVERSIDAD-EMPRESA

(Documentos)

TITULOS PUBLICADOS

- 1.- Dr. Ernst DÜRR "Condiciones y premisas para el funcionamiento de una Economía Social de Mercado"
- 2.- Dr. Federico RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ "La Reforma de la Empresa. Balance crítico desde la realidad social española"
- 3.- Dr. Herbert SCHMIDT "La Ley de Empresa alemana. Un intento de democracia empresarial"
- 4.- Dr. Wilhelm KRELLE "Propiedad y reforma de la empresa. Balance de la experiencia alemana"
- 5.- Dr. Fritz VOIGT "El papel de la cogestión en la Economía Social de Mercado. Posibilidades y límites"
- 6.- Dr. Michel DESPAX "La reforma jurídica de la empresa en Francia. Posibilidades y límites en los momentos actuales"
- 7.- Dr. Meinolf DIERKES "Actitudes de los empresarios europeos ante el tema de la Reforma de la Empresa. Resultados de una encuesta internacional"
- 8.- Dr. Manuel ALONSO GARCIA "Balance de la reforma jurídica de la empresa en España"