

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

LA EMPRESA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a

BEATRIZ CAMPILLO GARCIA

MEXICO, D. F.

1 9 7 2 .



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A JORGE

A MI HIJO:
JORGE IGNACIO FRAYMANN CAMPILLO,
PORQUE LO ADORO.

A MIS PAPAS Y A MIS HERMANOS

C A P I T U L O I

- A) DEFINICIONES DE EMPRESA.
- B) ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA EMPRESA.
- C) EVOLUCION HISTORICA SOCIOLOGICA
- D) LA INTERVENCION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ACTUAL.

* * * * *

A. - DEFINICIONES DE EMPRESA.

La noción de empresa aparece dentro del mundo de las categorías jurídicas después de muchos años, pues surge en la antigüedad en el marco de las actividades económicas fundamentales y aun en pequeña escala su importancia era evidente para el desarrollo de la vida gregaria y es precisamente la Economía Política la que recoge este concepto y borda a su alrededor grandes teorías, no sin fundamento ya que es la empresa el centro de variadas transformaciones sociales, económicas, históricas, legislativas, etc., lo que dio por resultado que cada una de estas disciplinas observaran a la empresa desde su punto de vista impidiendo esto que se llegara a formar un concepto uniforme de lo que es, cada ciencia ofrece su definición sin llegar a la aprehensión de su verdadera naturaleza.

Los juristas en la antigüedad solo veían a la empresa como el marco donde se efectuaban con objeto de la prestación de servicios, de terminados contratos. Durante mucho tiempo la Filosofía Individualista y Liberal del siglo XIX hace que la vida de la empresa y sus derechos se manifiesten por medio del empresario. En este sistema el poder del empresario se explica por el derecho de propiedad que el capitalista ejerce a través de los elementos que aporta, sólo se daba el contra

to individual de trabajo, la empresa se constituía jurídicamente por una yuxtaposición de contratos individuales.

Fue dentro de la Economía Política donde se estudiaron por primera vez cada uno de los elementos integrantes de la Empresa, como - unidad económica de producción el factor trabajo y el capital y desde es te punto de vista se dieron dos definiciones una restrictiva y otra extensiva, la primera encuadrada dentro del marco capitalista caracterizada esencialmente por la reunión de elementos de trabajo ajeno y por el fin económico que su actividad persigue, para Perroux la Empresa es "una forma de producción por medio de la cual en el seno de un mismo patrimonio se combinan sujetos distintos al propietario de la Empresa en vis ta de vender una producción en el mercado, un bien, un servicio y obtener una venta monetaria igual a la diferencia entre dos series de precio" (1)

De esta definición se desprende lo siguiente:

1) La existencia de un patrimonio y el problema de saber a quien corresponde su titularidad, lo que asegura la unidad de afectación aún existiendo diversas unidades técnicas.

2) La combinación de diversos factores encaminados a un doble objetivo: económico y social que sería para el primero un mejor precio,

(1) Perroux Françoise, Cours d'Economie Politique, Tomo II, París, 1944, Pág. 7.

y con él un mayor beneficio y su mejor distribución. o sea, mejores - - condiciones de trabajo para el segundo.

3) La distinción de los sujetos en la empresa, capitalista, trabajador y empresario.

4) Determinación de los objetivos de la empresa, venta de bienes, prestaciones de servicios y la satisfacción como requerimiento social de las necesidades individuales, de los elementos personales integrantes de la empresa. Estimación obligada de las implicaciones políticas de la empresa ligados a la organización económica y social que le sirve de base, en este caso el sistema capitalista.

Dentro de la definición extensiva tenemos la del Profesor James, en donde no existe un fin inmediato de lucro, para él la empresa es: "todo organismo que se propone esencialmente la producción para el mercado de ciertos bienes y servicios con independencia financiera de cualquier otro organismo" (2) "Es la unidad económica y jurídica dentro de la cual se agrupan y organizan los factores humanos y materiales de la actividad económica". (3)

La dificultad para llegar a una definición uniforme de la em--

(2) H. Trucky, Tracte d'Economie Politique, Tomo III, Les Formes d'Entreprises por James, Editorial Dalloz, París, 1935, Pág. 131.

(3) Trucky, Cours d'Economie Politique, Tomo I, Ed. Dalloz, París, 1942, Pág. 153.

presa es muy grande, ya que los estudiosos lo hacen partiendo desde el punto de vista del elemento de la misma que consideren más importante para unos es el trabajo, para otros es el capital o lo es el hecho de la producción. Barre por ejemplo, la define diciendo que es una unidad económica en la que concurre un conjunto de personas y cosas ligadas a un mismo orden de dirección y sometidas a un poder de decisión.

Da preeminencia al factor humano pero en la empresa se desenvuelve una actividad económica, que como humana que es entraña la aplicación de medios que responden a unas determinadas necesidades para cuya satisfacción se requiere la conjunta aportación de bienes (capital) y servicios (trabajo), ordenados unos y otros por la actividad organizada del empresario.

El término Empresa se aplica en nuestros días a cualquier -unidad económica, ya sea pública o privada, capitalista o socialista, asimismo el derecho del trabajo regulador de las relaciones laborales que apuntaban en un principio a la empresa capitalista es ya aplicable a todo tipo de empresa.

La evolución que la empresa ha tenido a través del tiempo presenta otra dificultad para llegar a su definición, el sistema político y

la realidad social que le sirven de margen hacen que su composición varíe. Esta cuestión desde el punto de vista jurídico estriba en que el derecho ha de conectar el problema de la empresa tal y como se presenta en la realidad, como ha escrito Garriguez el Derecho es "forma total de convivencia humana", por lo que el fenómeno de colaboración humana que es la empresa, para él es el "círculo de actividades organizado por una persona que se llama empresario, el cual ordena a esos elementos hacia un fin lucrativo, empleando el trabajo propio y el trabajo ajeno". (4) Esta definición extensiva no ha llegado a determinar la verdadera naturaleza jurídica de la empresa y aún nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo no resuelve el problema y se queda en una definición económica tratando de regular desde aquí las relaciones laborales, así en nuestro Artículo 16 dice: "Para efectos de las normas de trabajo se entiende por Empresa la unidad económica de producción o de distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia y otra forma semejante sea parte integral y contribuya a la realización de los fines de la Empresa. Para los efectos jurídicos que las normas de trabajo deben tener, no define quien es ante los demás el titular de esos derechos y obligaciones. Define dentro del cuadro económico lo que la Empresa es y donde la reglamentación laboral debe tener aplicaciones, haciendo por primera --

(4) J. Garriguez, La Empresa desde el punto de vista Jurídico, Vid. IEP, Madrid, 1962, Pág. 78.

vez la distinción entre Empresa y Establecimiento, la economía política contribuye al logro de esta definición para tener así el cuadro de aplicación del derecho del Trabajo.

La empresa es esencialmente la unidad económica de producción que domina y organiza al conjunto de establecimientos, su actividad persigue un fin económico único, las decisiones de la empresa son válidas para los establecimientos, éstos están desprovistos de autonomía financiera y jurídica. El establecimiento es la unidad técnica de producción tendiente al fin perseguido por la Empresa, los dirigentes tienen cierta autoridad sobre los trabajadores del establecimiento, pero ellos mismos están sujetos a una autoridad mayor. (5)

A pesar de que en este derecho se toman en consideración a la Empresa y al Establecimiento, es la Empresa la responsable de sus actuaciones tanto desde el punto de vista laboral como desde el punto de vista económico, es en la Empresa donde se dan todas las relaciones de trabajo, agrupadas en torno a un fin económico común. (6)

(5) Paul Durand Andre Rouast, Droit du Travail, Ed. Dalloz, París, 1950, Pág. 338 y ss.

(6) Rivero J. y Savatier J., Derecho del Trabajo, Ed. Ariel, Barcelona, 1969, Pág. 89.

B. - ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA EMPRESA.

El nacimiento y formación de la empresa industrial y las relaciones laborales.

La revolución industrial y la ideología de la revolución burguesa de 1789, conformaron una determinada estructuración social y empresarial. Sus principios fundamentales se limitaban a proclamar la realización de la igualdad civil y política. (7)

En el marco de una competencia perfecta, cada agente económico -y todo ciudadano podría serlo-, debía obtener el máximo beneficio. Los mecanismos del mercado garantizaban -a través del juego - de la competencia y de los precios-, una distribución óptima de los recursos, manteniendo así el equilibrio general y permitiendo, en consecuencia, que el sistema funcionara "por sí mismo". La libre iniciativa (la libre empresa), basada en la propiedad privada era la base misma del sistema y, también, lógicamente, el fundamento del poder y de la autoridad. Cualquier intervención pública o social no podía ser admitida por cuanto atentaba a las bases mismas del edificio.

Bajo el capitalismo liberal, la empresa se estructuraba sobre el empresario y el capital. La empresa se confundía con la misma per

(7) G. Rippert, *Aspects Juridiques du capitalisme moderne*, Ed. LGDJ, París, 1951, Pág. 249.

sona del empresario detentador del capital. La progresiva evolución del capitalismo no iba a alterar más que accidentalmente esta relación, originando a su vez una nueva confusión entre empresa y sociedad anónima. La utilización de la sociedad anónima por el capital, al penetrar en las grandes empresas a impulso del capitalismo industrial, "se ha enseñoreado" de ella, poniendo a su servicio a los restantes factores de la producción: a los bienes mediante el derecho de la propiedad, a los hombres mediante el contrato de trabajo". (8)

El dominio casi absoluto del capital sobre la empresa, y por tanto sobre los trabajadores, se enmarcaba en los amplios derechos - que el Código Napoleónico había otorgado a la propiedad. "Como pasaba con los monarcas absolutos, el empresario capitalista clásico puede ser despótico o paternal, pero ninguna de las dos posturas cambia su posición jurídica ni altera el absolutismo de su poder" (9) Lo que, -- sin embargo, es realmente importante y decisivo no es la configuración absolutista de la empresa, sino el hecho de que la libertad de que gozaba teóricamente el trabajador no podía ejercerla en la inmensa mayoría de los casos más que -falta de tierra y de capital-, sometiéndose a las condiciones -de salario, de trabajo, etc. -, que le imponía el propieta-

(8) J. Garriguez, Acotaciones de un Jurista sobre Reforma de la Empresa, Serie de artículos publicados en el Diario Ya, de Madrid, 1969.

(9) G. Bayón, Diecisiete Lecciones sobre Participaciones de los Trabajadores en la Empresa, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 1967. Pág. 13.

rio de los medios de producción. Su libertad quedaba limitada por su incapacidad para ganarse la vida, excepto celebrando un contrato con quienes poseían la tierra o el capital para darle trabajo. Esta dependencia económica, que no era la de un trabajador frente a un empresario particular, sino de los trabajadores en general respecto al patronato en su conjunto, hará quebrar uno de los supuestos fundamentales -- del liberalismo.

Esta quiebra, y las numerosas consecuencias que de la misma se derivaban -sobre todo en el plano de la desigualdad contractual entre empresarios y trabajadores-, no iba a reconocerse y a considerarse - más que con el paso del tiempo. Mientras tanto prevalecían las nociones de la autonomía de la voluntad y del arrendamiento de servicios que consagraban jurídicamente la situación de ajenidad y subordinación de los trabajadores.

Todo un conjunto de fenómenos diversos (acción del movimiento obrero, influencia de diversas doctrinas, etc.) influyeron decisivamente para que las afirmaciones doctrinales y las nociones jurídicas - que las consagraban entraran en crisis. El postulado civilista de conciliación de los intereses y de regulación de ejercicio concurrente de las actividades, era completamente inadecuado para la nueva situación que la revolución industrial había creado. Las categorías fundamenta-

les del derecho civil (basadas en la defensa de la propiedad), aparecían como insuficientes para integrar las nuevas realidades. El contrato de trabajo asimilado en lo fundamental a los demás negocios jurídicos en cuanto a capacidad, objeto, consentimiento y causa lícita, integraba con dificultad otros elementos no provenientes o resultantes de la voluntad individual, es decir, extraños a la propia relación contractual. Había que evitar por todos los medios que esta relación se "desnaturalizase".

La nueva realidad que la confrontación de las fuerzas sociales iba configurando hace aparecer con claridad la inadecuación de los estrechos moldes del arrendamiento de servicios. La creación de un -- cuerpo de normas propias para el trabajo aparece, más o menos pragmáticamente, como una exigencia de primer orden. El Estado se presenta en esta primera época -quebrando de nuevo otro de los dogmas - del liberalismo-, como el agente impulsor con sus medidas intervencionistas da una nueva normativa que se impone a las partes y ello - con independencia de su voluntad. La desigualdad existente entre las partes comienza a ser remediada en algunos aspectos.

Todo un conjunto de disposiciones nacidas bajo el signo imperativo del orden público van transformando paulatinamente el estatuto de la empresa, hasta el punto de que puede decirse que la nota que ca-

racteriza el Derecho del Trabajo de las últimas décadas "consiste, - frente a las tendencias anteriores de salvaguardar a toda costa la igualdad jurídica de las mismas, en dar relevancia jurídica a la desigualdad económica existente entre las partes de la relación laboral". (10)

Al margen de la actividad tutelar del Estado que es por medio de la que se inicia y manifiesta su intervención, y que continúa desarrollándose -con mayor o menor intensidad, según se haya desarrollado la autotutela profesional-, en bastantes países occidentales, el mismo Estado y en una época más reciente va creando un conjunto de instituciones que facilitan, por una parte, la comunicación entre el empresario y los trabajadores, y por otra, concede a estos últimos ciertos derechos de -intervención. La preocupación fundamental del Estado ya no va a ser -sólo la de tutela sino la de convertirse -a través de distintas mediaciones-, en el agente ordenador de las relaciones laborales al objeto de -amortiguar la pugna capital-trabajo y facilitar entre ambos tanto unas buenas relaciones como una colaboración.

La empresa liberal sometida al poder casi absoluto del propietario ha dejado de existir. La voluntad unilateral y exclusiva del empresario ha dejado de ser la única fuente de derecho (el contrato de trabajo no suponía con toda evidencia, y por las razones ya indicadas, ningún -

(10) B.M. Cremades, La Sanción Disciplinaria en la Empresa, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1969, Pág. 54.

obstáculo a aquella situación). Así puede decirse que "los ordenamientos de los países de democracia liberal, respetando en amplia medida el derecho de propiedad privada sobre los medios de producción han ido estrechando cada vez más, el cerco de una regulación jurídica sobre la empresa mediante una pluralidad de medidas de intervención estatal". (11).

(11) J. Rivero Lamas, Estructura de la Empresa y Participación Obrera, Ediciones Ariel, Barcelona, 1969, Pág. 10.

C. - EVOLUCION HISTORICA SOCIOLOGICA DE LA EMPRESA.

No puede decirse que el cambio que la Empresa ha experimentado es radical, ha tenido sin embargo transformaciones funcionales de suma importancia que la sitúan en planos de distinta valoración, se trata de una variación finalista, caracterizada por un predominio de objetivos o una diferente valoración de los mismos.

La Empresa ya no es el ente jurídicamente personificado en las formas del Derecho Mercantil, en especial de la Sociedad Anónima, donde el predominio del capital sobre los otros factores es un hecho. La finalidad de producción de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades no ha desaparecido ya que es consustancial a la Empresa, más discutible es la idea de perseguir un beneficio, si se tiene en cuenta que existen empresas públicas que responden a exigencias sociales independientemente de la idea de lucro, cuando ni aún en ellas se rechaza la posibilidad del beneficio, por lo tanto éste debe contar entre los objetivos mediatos o inmediatos de la Empresa.

La Empresa como conjunto de elementos y factores personales y materiales: finalidad económica, organización; riesgo que se corre en el cuadro de decisiones, en cuanto a entidad institucionalizada debe

responder actualmente a determinadas exigencias derivadas de la conciencia de inserción en el orden social, representa así una posibilidad efectiva de empleo y ocupación, es en consecuencia un centro de relaciones de factores humanos, una garantía de cumplimiento de servicios necesarios, aún sin margen reconocido de ganancia.

En el cuadro resultante de su finalidad económica y sus exigencias sociales, está el punto de inserción de la Empresa en el mundo moderno. Históricamente ha predominado el primer aspecto y se ha descuidado el segundo. Políticamente, los sistemas económicos sociales han destacado uno u otro elemento, pero aún en los países socialistas se ha reconocido el valor que el factor trabajo tiene.

El Socialismo ha llamado la atención sobre la Empresa para concebirla con criterios en los que la valoración de la misma no es solo el capital, o lo es predominantemente, marca a la Empresa sobre todo como una comunidad de trabajo. Es un centro de actividades que trata de ordenar los diferentes factores que la componen con elementos de naturaleza laboral. Esta elevación del trabajo dentro de la Empresa, es un proceso que la sitúa dentro de una serie de transformaciones que tienen en cuenta las exigencias del capital, del trabajo y las del elemento coordinador, el Empresario, con objeto de determinar sus respectivas responsabilidades. La relación entre la Economía y la Política y la

dependencia de ésta última, a los requerimientos de la vida humana, alcanzan también a la Empresa que no puede sustraerse al imperativo de las necesidades sociales.

Desde el punto de vista del ordenamiento jurídico éste debe proyectarse sobre ese conjunto organizado de actividades y en función de la realidad sobre la cual se asienta, sobre sus exigencias actuales so pena de quedar como un sistema anacrónico de normas sin sentido, puro esquema formal sin aplicación y eficacia; o de pretender una aceleración en el proceso que al ir más allá de la realidad produzca un - desajuste entre la sociología y el derecho de la Empresa.

José Alonso con un criterio histórico-sociológico ha realizado un estudio sobre el cambio de naturaleza en los tipos de relación sobre los que descansa la Empresa, no son momentos definidos históricamente sino situaciones que se han dado en el tiempo con predominio de unos sobre otros según la época. (12).

a). - Empresa fundada sobre relaciones de dominio:

La relación existente entre el empleador y los asalariados es de índole dominical, semejante a la esclavitud.

b). - Empresa fundada sobre relaciones de status que aún personalizadas sitúan al elemento subordinado en un determinado estamento de ma

(12) José Alonso, Apuntes sobre la Empresa, Madrid, 1968.

nera que parece como una ley natural la existencia de un sector de personas nacidas para obedecer.

c). - Empresa fundada sobre relaciones contractuales basadas en decisiones libres y voluntarias a través de mutuos acuerdos configurados en el contrato de trabajo. José Alonso opina que desde la perspectiva histórica político-económica del capitalismo moderno el proceso aquí concluye, pero que la evolución no se cierra en esa doble perspectiva hay un futuro en el tiempo y existe un sistema económico que pugna - por imponerse en la lucha doctrinal y en el terreno de las realizaciones prácticas, opina con certeza que al teórico y al jurista, en cuanto filósofo de la realidad y cultivador del Derecho, le está imperado seguir adelante. En esta dirección el autor propone dos estadios posteriores.

d). - Empresa fundada sobre relaciones asociativas; según la cual dichas relaciones ya no se basarían en el Contrato de Trabajo, sino en el de sociedad, actuando éstas como elemento configurativo de las relaciones internas de la Empresa e incluso como razón de nacimiento de la misma, ésto responde a la idea de progresiva ascensión del trabajador en el seno de la empresa, permitiendo a la vez la posibilidad de que -- existan distintas formas de constitución de la Empresa determinadas por el grado de adscripción de las decisiones que importan a aquélla, así como por la participación que en las mismas se reconozca a los di-

ferentes elementos que integran la Institución; tema que ha suscitado - tan interesantes problemas en la actualidad, como la cogestión, la participación de los trabajadores en la dirección de la empresa, etc.

e). - Empresa fundada sobre relaciones funcionariales, en que el sistema sobre el cual se asientan aquéllas elimina el sentido privado en el desarrollo de las mismas, aún cuando quede un mínimo sentido originario de naturaleza voluntaria en la creación del vínculo, todo esto es por virtud de la transferencia de poder operada a favor de una Entidad (Estado, Municipio, Sociedad en general) que aparece como titular del patrimonio de la Empresa, pero que en el cuadro de las relaciones internas de la misma su actuación es reflejo de su titularidad que la legitima pero hecha patente a través de sus órganos. En que medida la voluntad de los elementos personales de la Empresa queda relegada al puro ejercicio de funciones de ejecución, sin derecho a participar en la gestión, y con una mera situación estatutaria creadora de facultades que no verdaderos derechos subjetivos.

El fenómeno se está dando cada vez con mayor frecuencia no sólo en Empresas de Estado o de Participación Estatal, sino en aquélla de relativa importancia el fenómeno disminuye pero se llega a dar en Empresas menores debido quizá a la cada vez más creciente disociación entre el dueño de la Empresa y el titular de la misma.

El proceso de socialización que se advierte en nuestros días no sólo a través de la promulgación de medidas intervencionistas, sino por virtud de la asunción por el Estado de grandes sectores de la actividad privada, autoriza a interrogar si no estaremos en vísperas de una empresa asentada sobre una estructura funcional en cuyos límites, y con cuya implantación, tal vez resultaría innecesario hablar de reforma de la empresa. En todo caso, es innegable que la articulación de relaciones libres con seres humanos que actúan voluntariamente para la consecución de los objetivos que la Empresa persigue, perdería gran parte de su dificultad y suscitaría muchísimos menos problemas. Pero, claro está que ello sería a costa de cercear grandes dosis de libertad y de estímulos e iniciativas personales, lo cual cree el autor no constituye una buena transacción. En el posible conflicto entre libertad y seguridad prefiere el riesgo que comporte la primera a la calma aparente que va insita, en la segunda.

El jefe de la Empresa que no siempre es el propietario no tiene un derecho subjetivo para actuar, está investido con una función, -- con cierta autoridad jerárquica que se ejerce de manera natural en -- todo organismo o grupo organizado, ciertos autores consideran que el empresario sólo debe asumir ciertas funciones públicas, fiscales, asistenciales, económicas, etc. La teoría de la Empresa conduce de este modo por una inclinación natural a la doctrina conexas de la función so-

cial del derecho de la propiedad privada. (13)

Así tenemos que la Empresa en su evolución va ligada a la transformación que sufre el concepto del derecho de la propiedad en las distintas épocas y regímenes desde el derecho de propiedad absoluto en que se daba la explotación del hombre, hasta el derecho de propiedad como función social con derechos iguales para todos los miembros de una Empresa.

(13) Durán Les Fonctions Publiques de l'Entreprise Privé, Editorial Dalloz, París, 1955.

D. - LA INTERVENCION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ACTUAL.

Desde la perspectiva que en este momento nos interesa, es - decir, la de la relación capital-trabajo y más concretamente la calidad y naturaleza de la intervención de los trabajadores en el seno de la empresa, lo que constituye el problema fundamental de su reforma, y consiguientemente, la posible limitación de los poderes del empresario, cabe mencionar a los delegados del personal, a los comités de empresa y a los distintos sistemas de gestión ensayados por imperativo legal.

Por lo que respecta a los delegados del personal o a los enlaces sindicales no puede decirse propiamente que constituyan instrumentos de participación del personal en la empresa. En realidad son órganos de reivindicación y de información de carácter representativo que facilitan las relaciones entre el personal y la dirección, pero que en ningún modo, y como tal órgano, intervienen o limitan las facultades del empresario. Este es libre de aceptar o rechazar la reivindicación presentada(14).

Los Comités o jurados de empresa han significado con toda evidencia un paso importante en la intervención del personal en la vida de la empresa. Las funciones de iniciativa, de intervención, de asesó

(14) G. Rippert, Aspects Juridiques du capitalisme moderne, Ed. Librairie generale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1951. Pág. 309.

ramiento, de vigilancia y colaboración atribuidas a los vocales jurados de empresa son cualitativamente superiores a las de los delegados del personal. Pero si los derechos de información y consulta son muy amplios sus facultades de intervención directa están muy limitadas (excepto en algunos aspectos de carácter social). (15)

Los reducidos poderes efectivos de que disponen los representantes del personal, que derivan del marco global de consulta y colaboración en que se inserta el jurado de empresa, no han dejado de influir en el escaso resultado obtenido por tal institución. El interés de los trabajadores por los problemas de la gestión de la empresa en sus diversas manifestaciones, no ha encontrado en los comités de empresa los cauces adecuados para su expresión. De ahí su fracaso.

Marcel David (16) concluía de una encuesta realizada en varios países europeos que la experiencia de los comités de empresa se saldaba por un fracaso. Según la encuesta de M. David, los comités no habían logrado la asociación del personal a los problemas y a las responsabilidades de la empresa. H. A. Clegg (17) por su parte concluye -después de analizar las diversas instituciones de consulta y colabora-

(15) Por lo que respecta a España, el reglamento de los Jurados de empresa, al afirmar en su artículo 2o. que en ningún caso podrán actuar en menoscabo de las funciones de Dirección, que corresponden al Jefe de la Empresa responsable ante el Estado

(16) A. Montoya El Poder de dirección del empresario, ediciones IEP, Madrid 1965. Págs. 128-130

(17) Institut de Droit et d'Economie comparée. Enquêtes effectués sous la direction de Marcel David. La participation des travailleurs a la gestion des entreprises privées dans les principaux pays d'Europe occidentale, Ed. Dalloz, París, 1954.

ción existentes en numerosos países- que la "mayoría de los comités de consulta no han conseguido que los obreros intervengan en el proceso de decidir sobre los métodos de producción. Son frecuentes las quejas de que a los comités se les presentan las cosas ya decididas", y -- más adelante añade que "... la consulta paritaria no puede ser considerada, en absoluto, como un instrumento efectivo de democracia industrial". Por lo que respecta a España las conclusiones no pueden ser, sin duda, mucho más optimistas. (18)

Dentro de la misma perspectiva de facilitar la intervención de los trabajadores en la empresa cabe situar la experiencia alemana de cogestión en los sectores minero y metalúrgico (19), y la ley española de 21 de julio de 1962. (20) El punto de partida de ambos sistemas es hartamente discutible. El hecho de introducir una representación del perso-

- (18) Vid, Las encuestas que aparecen en el libro La Participación del Treballador a la gestió de l'empresa, por J. García Nieto, J. Estivill, O. Home, J. E. Sánchez, Ed. Nova Terra, Barcelona, 1970.
- (19) Para un detallado estudio del sistema alemán, Vid. L. E. de la Villa La condecisión y la cogestión en las esferas privada y pública. Un estudio descriptivo del sistema alemán, CPS, 41, del mismo autor, La cogestión en la República Federal Alemana, en el libro colectivo Diecisiete Lecciones sobre Participaciones, Madrid, 1967. Pág. 85 Dada la naturaleza del presente trabajo, no podemos referirnos aquí a las experiencias de la gestión en las empresas nacionalizadas, por no ofrecer aquéllas datos especialmente significativos. Conviene, asimismo, explicitar que no tratamos de los diferentes órganos e instituciones de intervención más que a través de un prisma muy concreto y unilateral: el de la virtualidad de cada uno de aquéllos para promover la participación del personal en la gestión de la empresa.
- (20) Tesis de J. J. Tovillas El Convenio Colectivo como vehículo de participación, Barcelona, 1970, estudia las posibilidades que ofrece el convenio colectivo para aumentar la representación del personal en los consejos de las sociedades.

nal en los consejos de vigilancia de las sociedades por acciones o en los consejos de administración, no hace más que confundir lamentablemente las nociones de empresa y sociedad, impidiendo en consecuencia -al plantear incorrectamente la problemática de la participación-, una adecuada solución a la cuestión de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.

Por lo que se refiere a la experiencia alemana, existe una opinión bastante generalizada de que la participación del personal en los consejos de vigilancia no ha permitido una real participación de aquél en la empresa. (21) La ley española de 21-7-1962 -posiblemente inspirada en la ley alemana sobre codecisión de 11 de marzo de 1951-, no es una ley de cogestión auténtica "sino un intento de ruptura, sin pasar de un derecho de información, de un derecho de voz, pero no de decisión, ya que sólo habrá un consejero representante de los trabajadores por cada seis representantes del capital". (22) No puede pues afirmarse que la ley de 21-7-1962, que facilita el acceso de una representación muy minoritaria del personal de la sociedad -titular jurídica de la empresa, pero no empresa propiamente dicha-, puede significar un paso adelante en la vía de la participación respecto a los jurados de empre-

(21) H. A. Clegg, Una Nueva Democracia Industrial, Ed. Hispano Europea, Barcelona, 1966, Pág. 30

(22) G. Bayón, Presente y Futuro jurídico de la Empresa, en Anales de la Academia Madrilense del Notariado, Tomo XVI, Ed. Reus, Madrid, 1968, Pág. 408.

sa. (23)

La continua y progresiva intervención del Estado en las relaciones laborales constituye, sin duda, una limitación a la gestión exclusiva de la empresa por el propietario o director de la misma. Otra limitación la va a constituir la acción sindical en sus diversas manifestaciones y en especial a través de la huelga y la contratación colectiva. Así puede decirse, como lo hace Alonso García, (24) que la empresa se halla limitada en un doble sentido: "como limitación impuesta desde fuera, o como limitación ejercida a través de los distintos miembros de la empresa". Hemos visto sumariamente hasta ahora algunos aspectos de la "limitación impuesta desde fuera". Importa ahora, brevemente, ver cómo han operado, en ciertos aspectos, algunas de las limitaciones nacidas del interior de la propia empresa.

La acción sindical se propuso como uno de los primeros objetivos, destruir la ficción liberal consistente en considerar la empresa formada por una red individualizada de relaciones contractuales que unían al empresario con cada miembro de su personal. La individualización y el fraccionamiento de las relaciones de trabajo (el empresario contra-

(23) J. Garriguez, Diario Ya Madrid, 1969.

A. Polo, Ante una Nueva Reforma de la Sociedad Anónima, discurso inaugural del Año Académico 1965-1966, Universidad de Barcelona, Barcelona, 1965, Pág. 44 y ss.

(24) M. Alonso García, La Democracia Industrial y las Transformaciones de la Empresa, Ed. Ateneo, Madrid, 1961, Pág. 9. A. Montoya, El Poder de Dirección del Empresario, Ed. IEP, Madrid, 1965, Pág. 218

taba directamente con cada uno de sus asalariados), originaba una desigualdad fundamental. La acción sindical permitió la transposición en el plano colectivo de relaciones que durante toda una época histórica habían estado marcadas por su carácter estrictamente individualista. La relación se articula en adelante en un plano colectivo, entre el personal globalmente considerado y el empresario.

La presencia de las organizaciones profesionales en el seno de la empresa, el derecho de huelga y la contratación colectiva han supuesto, sin duda, una nueva limitación del absolutismo empresarial. (25)

En el largo proceso histórico que va desde el nacimiento de la empresa industrial hasta nuestros días, el principio de libre empresa -y las consecuencias que de este principio se derivaban en el plano de las relaciones laborales-, ha sido progresivamente atacado, mientras que la garantía del derecho sindical se iba afirmando.

Si la intervención del Estado y de las asociaciones profesionales han supuesto ciertamente la limitación del poder empresarial y la afirmación del derecho sindical, representando un progreso indiscutible, no es menos verdad que este conjunto de fenómenos no han afectado a la estructura fundamental de la empresa. (26) Estas modificacio-

(25) G. Bayón, Presente y Futuro Jurídico de la Empresa, Ed. Reus, Madrid, 1962, Pág. 401.

(26) Refiriéndose a los jurados de empresa, Rivero Lamas, Estructura de la Empresa... afirma que la colaboración y consulta se inscriben en un nivel funcional de la empresa que no trasciende a la articulación estructural entre el estrato dirigente y el de los asalariados, Pág. 80.

nes no han sido suficientes para reestructurar las fuerzas económicas y, por tanto, no han afectado a la estructura del poder que derivan de aquéllas (27). Esta evolución no ha impedido, sin embargo, que el capital continúe confundándose con la empresa. Un dirigente económico español ha llegado a afirmar recientemente que: "al capital se atribuye como un dogma excluyente, la propiedad, el gobierno y el beneficio de la empresa" (28). Garrigues parece suscribir implícitamente la anterior afirmación cuando escribe que el capital se apodera de los bienes de la empresa y todo lo pone a su servicio (29).

Si puede, pues, afirmarse que "en el régimen económico capitalista la empresa se identifica propiamente con el empresario" (30), no es menos cierto que las diversas instituciones de participación presionan en el sentido de tender a personificar la empresa, aunque desde esta perspectiva queda aún mucho camino por recorrer para que tal -- personificación se produzca. Por el momento no puede decirse que -- exista un derecho unitario de la empresa. El derecho mercantil -el -

(27) M. Navarro Ruvio, Información Comercial Española, #427, 1969.

(28) J. Garriguez, La Empresa desde el punto de vista jurídico. Vid. IEP, Madrid, 1962. Pág. 123.

(29) J. M. Almansa, La participación del trabajador en la administración de la empresa, Ed. Tecnos, Madrid, 1965. Pág. 12.

(30) M. Alonso-Olea, Lecciones sobre el contrato de trabajo, cit, Pág. 69.

derecho del capital-, es el propio de la sociedad anónima. El derecho del trabajo se expresa en el contrato laboral. Este no implica una efectiva integración del trabajador en la empresa sino que queda reducido propiamente a un contrato de cambio de carácter sinalagmático. Se ha dicho con acierto, que de los dos elementos que componen la empresa, es decir, bienes y actividades, capital y trabajo, sólo el capital goza de un estatuto propio (el de la sociedad anónima) mientras que el trabajo como tal no goza de la misma consideración. (32) La titularidad sobre la empresa continúa otorgándose exclusivamente a los aportantes del capital.

Esta situación del capital y del trabajo hace que el empresario o director continúe acumulando amplios poderes de dirección, de reglamentación y de disciplina, y que el trabajo se encuentre en una posición subordinada e imposibilitada de participar, de una forma auténtica, en la gestión de la empresa. La expansión del Derecho del Trabajo en la cantidad y cualidad de su protección va a dejar casi intactos - a pesar de las limitaciones a que he hecho referencia-, los poderes del empresario. (33)

(32) E. Borrajo, *La Configuración Comunitaria de la Empresa*, Ed. RPS, Barcelona, 1969, Pág. 81.

(33) H. Lesire Ogrel, *51 Samaine Sociale*, cit., Pág. 288.

C A P I T U L O I I

E) LAS DOCTRINAS JURIDICAS SOBRE LA EMPRESA

F) LAS DOCTRINAS SOCIOLOGICAS SOBRE LA EMPRESA.

* * * * *

E. - LAS DOCTRINAS JURIDICAS SOBRE LA EMPRESA.

Tal situación de hecho -confirmada, como se está viendo por la opinión de destacados juristas-, no será obstáculo para que algunos teóricos del derecho concedan una extraordinaria significación a ciertos fenómenos a que en parte ya se ha hecho alusión, y muy especialmente a la intervención del Estado. Estas doctrinas (34), que tienden a situar en un primer plano los aspectos participacionistas o integradores del trabajo en la empresa, se basan en los cambios que en ella se han operado a lo largo de su evolución histórica.

Cabe mencionar en primer lugar, la doctrina institucional de la empresa, de la que el francés P. Durand es uno de los más conocidos teóricos. Este autor (35) recoge las concepciones alemanas relativas a la relación de trabajo, rechaza la noción romana e individualista del arrendamiento de servicios y acentúa el carácter personal de las relaciones de trabajo en una perspectiva superadora del contrato, es decir, en una perspectiva institucional y comunitaria. Esta doctrina entiende que la empresa es una organización dotada de un fin propio y de una cierta estabilidad y permanencia que configuran, lógicamente

(34) Las doctrinas jurídicas sobre la Empresa provienen de dos campos: El Derecho Mercantil y el Derecho Laboral. Aquí nos referimos a las doctrinas iuslaboralistas y no a las mercantilistas.

(35) Durand Jaussaud, *Traité de Droit du Travail*, Ed. Dalloz, París, 1956, Tomo I. Págs. 404 y ss.

tanto las relaciones laborales (que se articulan como relaciones de la "comunidad empresarial"), como en la estructura económica y social en la que se inserta.

La estructura permanente de la empresa, su finalidad propia, su autonomía, comportan, según la doctrina a que nos venimos refiriendo, una superación del contrato de trabajo en su versión individualista y sinalagmática, y convierten a la empresa en una institución social y jurídica que sitúa el factor trabajo al mismo nivel que el factor capital. Es así, que P. Durand (36) escribe que "al lado de los contratos, en donde los obreros intervienen como partes, hay la institución orgánica de la que se transforman en miembros: miembros solidarios en la que su colaboración activa e inteligente a una obra común y la sumisión a una idéntica disciplina los asocia verdaderamente".

El fundamento de los poderes de que dispone el empresario (cuestión central de la problemática de la reforma a la empresa, o sea, titularidad de la misma, estableciendo previamente a quien corresponde la propiedad de los medios de producción), residiría en la finalidad de la empresa y en la responsabilidad de aquél. La autoridad "natural" del empresario, que organiza y estructura jerárquicamente

(36) Durand Vitu, *Traité de Droit du Travail*, Ed. Dalloz, París, 1956. Tomo 2, Pag. 290.

la empresa, sería la expresión de una solidaridad de intereses entre todos los que se relacionan como consecuencia de la producción. Los poderes del empresario no tendrían otro carácter que el meramente funcional.

Otra de las doctrinas jurídicas que en base a las transformaciones producidas entiende que se ha operado un cambio en la naturaleza de la empresa es la doctrina relacional. La presente doctrina considera que la respectiva aportación de capital y trabajo por la que se constituye la empresa establece unas relaciones de aportación que conforma organizativamente la empresa en sus distintas parcelas o áreas de estructuración. El carácter cambiario de la relación laboral se vería así modificado -y enriquecida su causa-, al constituirse la empresa como una organización. Persiani ha dicho en este sentido que la función del contrato de trabajo, en cuanto de él deriva la obligación de trabajar de modo subordinado y fiel, "permite realizar la coordinación de la actividad laboral de otros en interés del acreedor y, en definitiva, dar existencia a una organización". (37).

Las doctrinas -e interpretaciones de la realidad-, relacional e institucional han sido criticadas desde un doble punto de vista. Para algunos, aquellas impugnan la primacía del contrato individual de tra-

(37) M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, Cedam, 1966, Pág. 289.

bajo que debe ser mantenida y reforzada. Para otras corrientes (en las que convergen elementos doctrinales diversos y cuya inspiración es heterogénea), aquellas teorías son extrapolaciones deformadas y abusivas de situaciones objetivas de carácter ocasional y parcial. Así, se ha subrayado, que si es cierto que la simple yuxtaposición de personas basta para formar una colectividad -y ello con independencia de todo elemento psicológico-, (y la Empresa en este sentido forma una colectividad), no lo es menos que la existencia de una comunidad exige la conciencia de formarla (38). Ha sido puesto igualmente de relieve que aquellas doctrinas de carácter comunitario constituyen más un deseo o una anticipación idílica, que una calificación jurídica adecuada a la realidad actual de la empresa (39).

De un análisis jurídico y sociológico realista de la Empresa moderna puede deducirse difícilmente que el empresario se halle en la actualidad dotado de un poder funcional que le haya desligado de su relación originaria con el titular del capital y que permita en consecuencia, hablar de una comunidad empresarial en la que aquél no sería más que el "jefe" (40). Hoy por hoy, los considerables poderes de que dispone el empresario no nacen propiamente y en última instancia, ni del pacto contractual, ni de la organización interna de la Empresa, sino de la

(38) Rivero y Salvatier, Droit du Travail, Ed. PUF, París, 1964. Pág. 97.

(39) Camerlynch y Lyon-Caen Droit du Travail, Ed. Dalloz, París, 1970, Pág. 292.

(40) Vid. Las interesantes apreciaciones de B.M. Cremades, La Sanción disciplinaria en la Empresa, cit.

titularidad del capital.

Deben producirse todavía cambios muy fundamentales para que el interés público y la colectividad trabajadora posean la influencia que les corresponde en la estructura interna de la Empresa y en su finalidad externa. En el plano sociológico es evidente que la realidad nos muestra, con frecuencia, no sólo una ausencia de solidaridad (y menos aún de comunidad), a nivel subjetivo entre empresario y trabajador, sino también una divergencia objetiva de intereses entre aquellos. (41).

Para que el empresario se hallara dotado legítimamente, como pretenden aquellas doctrinas, tanto en prerrogativas de derecho público como de amplios poderes discrecionales otorgados por el Estado para asegurar la producción y para que el trabajador formara propiamente parte de la Empresa (y no se halle sólo a su servicio), sería necesario -entre otras transformaciones-, que una finalidad social extraempresarial constituyera el núcleo central en torno a la cual se ordenan los elementos que componen la Empresa. Se ha escrito acertadamente, que "para poder afirmar la presencia de una comunidad en el conjunto de relaciones laborales es necesario sin duda vincular éstas individual y colectivamente a un fin supraempresarial".

- (41) La divergencia objetiva de intereses se manifiesta a diversos niveles: salarios, promoción, estabilidad en el empleo, beneficios, sanciones, etc.
- (42) B.M. Cremades la sanción disciplinaria... , cit. pág. 64.
- (43) Que la finalidad supraempresarial es el elemento fundamental que puede formar una comunidad empresarial, lo demuestran numerosos ejemplos.

F. - LAS DOCTRINAS SOCIOLOGICAS SOBRE LA EMPRESA.

Junto a las teorías jurídicas que partiendo de algunos cambios reales operados en la empresa, y en base a ellos, han querido ver una transformación de su naturaleza, cabe situar las teorías de los directores o "managers". Ambas doctrinas pretenden dar respuesta, desde distinto ángulo, a la misma problemática fundamental: la participación de los trabajadores en la empresa y por extensión al origen y modalidades del ejercicio del poder empresarial.

Es hoy un hecho evidente que en curso de la evolución del capitalismo se ha ido produciendo de una forma progresiva una separación entre la propiedad y la disposición del capital. El empresario ha sido durante bastante tiempo el depositario mandado por los capitalistas - propietarios que no ejercían ninguna función, asumiendo así el derecho de gestión. Como resultado de esta evolución en la última etapa histórica se está produciendo una disociación todavía más fundamental del derecho de propiedad y del derecho de disposición del capital.

Puede decirse que en la mayoría de las empresas de cierta importancia los representantes del capital ya no ejercen por sí mismos ni aquel derecho de gestión ni el poder de dirección que les es atribuido. Los representantes del capital otorgan el poder de dirección y el dere-

cho de gestión a técnicos asalariados que detentan, de hecho, las responsabilidades esenciales, tanto en el plano de la gestión como en los aspectos financieros y comerciales.

Como consecuencia de este proceso nos encontramos con que frente a la tesis que identifica la estructura de la propiedad con la estructura del poder (o lo que es lo mismo, la correspondencia no-propiedad-ausencia de poder), como criterio de análisis tanto de la empresa como de la sociedad global, hay hoy una corriente importante dentro del pensamiento sociológico que subestima en lo fundamental aquella relación y que desvincula el poder de la propiedad. Los teóricos de la "revolución managerial" -J. A. Schumpeter, J. Burnham, A. A. Berle, G. C. Means, C. A. R. Crosland, etc.-, la definen con las siguientes características:

- a) La sociedad anónima ha difundido extensamente la propiedad. De ahí que los propietarios individuales de las acciones no ejerzan más que un débil control sobre la orientación de las empresas, por lo que se hallan privados de todo poder real.
- b) El hecho de que el manager -que no posee ninguna parte importante del capital-, detente la dirección de la empresa ha producido un cambio en su orientación. El beneficio privado ha sido sustituido por fines de orden

social. La responsabilidad de su gestión supera a la que tiene frente a los accionistas. Aquella se extiende igualmente frente al Estado, a los consumidores y a los trabajadores de la empresa.

- c) La industria moderna depende cada vez más, por lo que al capital se refiere, de sus propios recursos. Los préstamos y el crédito bancario tienen cada vez menos importancia.
- d) El sistema "managerial" tiene tendencia a reemplazar la competencia por la planificación.

De las tesis de aquellos autores importa solamente hacer referencia en este momento a la posible incidencia de tal doctrina sobre la estructuración de la empresa y más concretamente a la posible influencia de la misma sobre la participación del personal.

Parecía hasta este momento -y ello ha sido confirmado por prestigiosos juristas-, que el obstáculo fundamental a la participación de los trabajadores en la empresa derivaba de la identificación del capital con la empresa y, más concretamente, del carácter excluyente del dominio de aquél sobre ésta. Si las tesis de los autores citados (J. A. Schumpeter, J. Burnhman, etc.), fueran correctas el obstáculo

fundamental a la participación habría desaparecido. La independencia del director respecto de los detentadores del capital y la finalidad social de la empresa constituirían los presupuestos básicos sobre los que podría constituirse una nueva entidad empresarial radicalmente distinta de la anterior. Las prerrogativas de la dirección ya no nacerían del derecho de la propiedad. La condición subordinada del trabajador resultante del contrato de trabajo se habría modificado, al no expresar aquella más que una necesidad de la imprescindible organización jerarquizada. La propiedad se habría dissociado de la autoridad y buena parte de los conflictos y tensiones de la empresa actual se habrían superado. (45).

Lo que ocurre, sin embargo, es que en el aspecto que nos ocupa, las tesis de aquellos autores están lejos de corresponder a la realidad. La independencia de los directores respecto a los detentadores del capital es más ficticia que real. El hecho de que el actual director dirija la empresa en virtud de sus conocimientos y no en virtud de su condición de propietario tiene, de por sí, una significación muy limitada. Los institutos jurídicos clásicos nos sirven perfectamente para descubrir la verdadera situación real en que se encuentra el manager. La distinción entre titularidad del poder y ejercicio del poder nos da la -

(45) Sobre la cuestión de la propiedad-autoridad, Vid. F. Sellier: *Stratégie de la lutte sociale*, Les Editions Ouvrières, París, 1961. Pág. 25.

clave de una comprensión adecuada de aquella relación. Lo realmente importante a estos efectos es quien decide efectivamente y no quien es la persona que ejecuta tales decisiones. Efrén Borrajo, ha visto con perfecta claridad el problema al afirmar que el gerente profesional, "es un asalariado del capital, que le otorga una representación o una delegación, con lo que legitima sus actos, pero nada más, con lo que, en Derecho, quien manda es quien puede realizar dichos nombramientos o revocarlos". (46) La afirmación del profesor Borrajo nos hace concluir, obviamente, que el poder de decisión continúa perteneciendo al capital, y que los gestores de la empresa no son más que auténticos mandatarios de los titulares del capital. El poder delegado de los managers depende de su capacidad para obtener el máximo beneficio -o lo que Max Weber habría podido llamar la prosecución "racional" del beneficio-, utilizando para ello todos los amplios medios de que dispone. (47).

(46) E. Borrajo, La Configuración Comunitaria de la Empresa, cit. Pág. 12.

(47) Es cierto que la composición de los detentadores del capital se ha modificado en algunos aspectos. Si la propiedad jurídica de las acciones o de otros títulos-valores se ha extendido, no es menos verdad que la concentración del poder económico es patente. Los detentadores de las facultades de disposición sobre la empresa industrial moderna son por ello, y en cada caso, un número reducido de capitalistas, a los que los directores rinden las cuentas de su gestión.

C A P I T U L O I I I

H. - LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.

* * * * *

H. - LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.

Tradicionalmente se estima que en la relación individual de trabajo los sujetos son fundamentalmente los trabajadores y los patronos. Mario de la Cueva así lo señala (48), aún cuando sea preciso indicar que en otros sistemas se ha abandonado el término de patrón o patrono para sustituirlo por los de "empleador" y "empresario", entre otros. (49)

Este concepto, que recogía nuestra antigua ley, aparentemente lo sigue la nueva, ya que en los artículos 8o. y 10o., se sirve de las mismas expresiones. La definición de patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" (Art. 10) si el trabajador conforme a lo pactado o la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos; la Ley de 1931, a cuyo tenor "Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". (50)

Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en gene-

(48) Derecho Mexicano del Trabajo, T.I., 6a. Edición, México, 1961, Pág. 415.

(49) Mario L. Deveali, Lineamientos del Derecho del Trabajo, 3a. Ed. Editorial Buenos Aires, Buenos Aires, 1956, Pág. 270.

(50) En la iniciativa se hablaba, con mejor fortuna, de persona jurídica, expresión que, sin ser perfecta, por lo menos actualizaba un poco la terminología de la Ley.

ral, las personas que en nombre de otra, ejercen funciones de dirección o de administración.

La nueva Ley plasmó este segundo párrafo en su Artículo 11:

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o de administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto los obliga en sus relaciones con los trabajadores."

Por lo que el patrón a diferencia del trabajador puede ser una persona moral, por ejemplo, la sociedad, así se explica el contenido del artículo 11o., y se acepta la disociación entre empresa y propietario de la Empresa a efectos de que sea cualquier titular de la misma - el responsable de las obligaciones laborales.

Sin embargo, la inclusión del artículo 16, vino a modificar sensiblemente la situación al constituir en sujeto de la relación laboral ya no a una determinada persona, sino a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. De esta suerte, el patrón se despersonaliza para que tome ese carácter la unidad económica, es decir, el conjunto de bienes destinados a la realización de un determinado fin y que, en rigor constituyen una garantía frente al trabajador, del cumplimiento de sus derechos.

Si nos situáramos en el terreno de la Teoría General del Derecho, y, de manera especial, en el Derecho Civil, el tema nos llevaría por caminos difíciles, porque habría que analizar si, en rigor, no se está admitiendo en el Derecho del Trabajo que la relación laboral es una relación entre una persona física: el trabajador, y un patrimonio, cuyo titular sería más o menos indiferente y aún innecesario, para configurar la tantas veces negada relación jurídica entre persona y cosa. (51)

Pero dejando de lado esto que aquí podría estar de más, no podemos dejar de significar que la nueva Ley simplemente ha desplazado la atención, derivando hacia el patrimonio las obligaciones que antes sólo afectaban a personas, es decir, esto constituye un paso hacia la reforma de la empresa donde sin llevar a cabo una modificación del sistema de propiedad, ésta ya no se considera como exclusiva del capitalista, se despersonaliza por primera vez de los propietarios y se considera como patrimonio exclusivo de esa realidad objetiva que es la empresa, marco donde se dará la aplicación de las normas de trabajo.

En esa búsqueda inquietante de la solvencia, la Ley nos presenta una serie de cuestiones que resulta conveniente analizar. Son, precisamente, los problemas que han motivado la inclusión de los artículos 12, 13,

(51) Néstor de Buen Lozano, El Patrimonio, Ensayo de Dogmática Jurídica Mexicana, tesis profesional, México, 1950.

14 y 15 que ya antes mencionábamos.

EL TRABAJADOR.

Nuestra Ley Federal del Trabajo define al trabajador en el artículo 8o. , de la siguiente manera: es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

De ésto se infiere que el trabajador debe ser siempre una persona física, las personas morales nunca pueden ser trabajadores, podrán prestar un servicio, pero no pueden crear una relación laboral.

b) el trabajo que se preste debe ser personal; c) este trabajo personal estará subordinado a una cierta dirección.

La subordinación es un elemento característico de la relación de trabajo, consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido, con dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ejercerse durante la jornada de trabajo.

El artículo 3o. de la Ley de 1931 determinaba que trabajador

era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ámbos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

Dicho concepto fue superado, ya que en primer lugar, las personas pueden ser físicas y jurídicas, en este caso el trabajador nunca podía ni puede ser una persona moral. La especificación de trabajo material, intelectual, o de ambos géneros creaba una confusión, ya que se pensaba que el servicio debía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual es inexacto, puesto que por más material que sea un trabajo, siempre tiene algo de intelectual.

El trabajador es de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición en contrario; temporal es el que sustituye a otro por un tiempo determinado, de temporada es el que presta sus servicios en labores cíclicas, el eventual es - - aquel que presta un servicio diferente a aquéllos que normalmente se realizan en la empresa.

Los sindicatos, puesto que son personas morales no pueden ser trabajadores ni ser sujetos de una relación laboral, sin embargo, contratan colectivamente las condiciones de trabajo que le plantean sus agremiados.

a. - EL INTERMEDIARIO.

Desde la Ley de 1931, se regulaba en forma expresa la figura del intermediario, señalando que tenía ese carácter quien contrataba los servicios de una persona para ejecutar algún trabajo en beneficio

de un patrón (Art. 50). De manera semejante el artículo 12 de la nueva Ley mencionada que "es intermediario la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón". La figura de intermediario se ponía de manifiesto en la agencia de colocaciones y en otra medida, en la contratación de personal que el ingeniero o arquitecto, director de una obra, realizaba en beneficio y a nombre del dueño de ésta.

Sin embargo, la ley antigua daba pie a una salida fácil para la creación de un patrón auténtico al sostener que dejaba de ser intermediaria, para convertirse, por tanto, en patrón, la empresa establecida que contratase trabajos para ejecutarlos con elementos propios (Art. 50). Esta condición resultaba fácil cumplirla y en la industria de la construcción -por mencionar sólo el ejemplo más notorio-, se multiplicaron los patronos con elementos propios, formalmente establecidos, cuya frecuente insolvencia ponía en grave predicamento a sus acreedores por salarios, los que no podían extender sus reclamaciones a los directamente beneficiarios por los servicios.

La nueva ley, de la que ya hemos dicho que se caracteriza por su notable desconfianza respecto de la clase patronal, salió al paso de esta cuestión. Y mediante un simple agregado: un adjetivo calificativo

suficientemente explícito, trastornó el sistema, poniendo de manifiesto esa orientación patrimonial que tanto hemos invocado. Simplemente ordenó que los elementos propios fueran "suficientes" y para que no hubiera duda aclaró que deberían ser suficientes "para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores".

Es decir, que dejaría de ser intermediaria la empresa establecida que tuviere elementos propios suficientes, pero no así la que careciera de ellos, entendiéndose entonces que el patrón lo es el directamente beneficiado con el trabajo. En ese caso, además, nace una responsabilidad solidaria del intermediario y el patrón.

La fórmula, al parecer sencilla, implica, sin embargo cuestiones inquietantes. La primera interesa al tiempo. Y cabe entonces preguntarse si la falta de elementos propios obliga al otro patrón a responsabilizarse en cualquier momento, si sobreviene la situación, o sólo cuando se puso de manifiesto al nacer la relación. Y además interesa descubrir hasta donde alcanzaría dicha responsabilidad patronal: si sólo por los derechos que generó en favor de los trabajadores el servicio que recibió el patrón, o bien, por todos los derechos derivados de las relaciones anteriores de los trabajadores y el intermediario.

La ley vigente no se limitó, sin embargo, a poner de manifies-

to la necesidad de solvencia. Por otra parte exige que los trabajadores del intermediario presten sus servicios en las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores directos, de la misma especialidad, que laboren con la empresa o establecimiento beneficiario, y prohíbe a los intermediarios recibir remuneración alguna con cargo a los salarios de los trabajadores. (Art. 14).

Es evidente que la intención del legislador, por cierto digna de aplauso, ha sido la de impedir la pluralización empresarial creada como un medio de evitarse problemas. Los empresarios ya no podrán acudir al patrón supuesto para que cargue éste con sus responsabilidades. De esa manera se estrecha el círculo de la responsabilidad y la relación laboral sólo podrá establecerse, desde el punto de vista patronal, con quien pueda hacer frente a sus responsabilidades económicas.

La fórmula de la ley, analizada sólo desde el punto de vista práctico, parece acertada. Cabe observar, sin embargo, que su análisis jurídico demuestra cuestiones importantes. Estas se ponen de manifiesto al examinar las relaciones que existen entre los tres sujetos de la norma, en las diversas etapas en que ésta se desarrolla.

En efecto, donde no existía relación alguna, o sea, entre el

beneficiario de la obra y los trabajadores del patrón, por virtud de la insolvencia de éste, surge una relación de trabajo que obviamente no puede tener su origen en un contrato de trabajo y ni siquiera en un acto jurídico, sino en un simple hecho jurídico.

A su vez, en la relación entre el patrón originario y sus trabajadores, aparentemente la insuficiencia de elementos propios extingue la relación laboral y el patrón deviene en algo impreciso, semejante al intermediario, cuya responsabilidad hacia los que fueron sus trabajadores se resume en la de un deudor solidario -y es solidaridad que nace ex-lege-que incorporan al patrimonio de este patrón en desgracia, las responsabilidades que por efecto inmediato de la insolvencia había transmitido al beneficiario de las obras o servicios contratados.

Estas responsabilidades que adquiere el que fue deudor exclusivo juegan a modo de boomerang, o sea, que se lanzan hacia el beneficiario y regresan al patrón original, creando entre ellos un vínculo de solidaridad legal cuyo origen se encuentra, insistimos, sólo en el hecho jurídico de la insolvencia.

La relación entre el beneficiario de la obra y ahora patrón sustituto y el antiguo patrón adquiere perfiles estrictamente civiles o mercantiles, según la situación que se plantea, pero en todo caso ajenos a la problemática laboral. La ley ni siquiera se preocupa por

prever las posibles acciones que el beneficiario pueda intentar contra su cedente de obligaciones laborales. Ello lo deja en manos del derecho común.

No cabe duda de que la fórmula de la ley, al buscar la solvencia económica, ha tenido que superar escollos y apoyarse -sin decirlo-, en las normas del Código Civil que admiten que la solidaridad pueda -resultar de la ley (Art. 1,988). La solución, empero, sin perder de vista su bondad práctica, dados los fines que persigue, nos parece un tanto radical. En todo caso, viene a configurar desde otro extremo la tesis, dominante por cierto en la nueva ley, que admite que la relación laboral puede nacer sin un previo contrato. Buen ejemplo es el artículo 13 para apoyar dicha tesis.

b. - EL PATRON INDIRECTO.

Aunque alteremos el orden dogmático, ya que esta figura está regulada por el artículo 10, segundo párrafo, creemos que su examen procede hacerlo a continuación del examen del intermediario, en la medida en que éste es, dados los términos de la ley, una expectativa de patrón o un patrón en trance de dejar de serlo, mientras que la situación que menciona el artículo 10 descubre a un patrón cierto, pero sólo levemente escondido.

"Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre -expresa el artículo 10-, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos. "

La hipótesis es clara: el patrón de un determinado trabajador debe entenderse que lo es también de los trabajadores que auxilien al trabajador principal. No importa, para que surjan las correspondientes responsabilidades, que el patrón pague sólo al trabajador principal y satisfaga sólo respecto de éste los requisitos formales de la relación de trabajo (seguridad social, retención de impuestos, inclusión en nóminas, etc.) Bastará que todos colaboren en una obra común, en beneficio del patrón principal, para que la relación de trabajo se proyecte hacia éste, no obstante que no haya intervenido en su creación.

Supuesto principal de esta hipótesis es la existencia de la relación laboral primaria entre el patrón y el trabajador que podríamos denominar "A". Si éste no prestara personalmente sus servicios, sería intermediario. El segundo supuesto consiste en que los demás trabajadores, ayudantes de "A", colaboren en la misma obra. Es un caso frecuente en la industria de la construcción y, en ocasiones, también se presenta en los casos de contratación por cuadrillas para el manejo de una máquina que requiere un equipo humano complejo.

Aquí la "ratio iuris" salta a la vista. Es meramente una razón económica la que destruye una supuesta relación civil entre el patrón y el trabajador "A" que a esos efectos sería un simple contratista, para puntualizar su naturaleza laboral que se extiende a los demás trabajadores. No importa que, aparentemente, se esté rompiendo con el principio de que el servicio deba prestarse en forma personal (52). En realidad, en forma que merece elogio, se está superando un intento de simulación o fraude legal que convertía en patronos a simples trabajadores, con el objeto -que ya señalamos antes-, de que los auténticos patronos eludan responsabilidades laborales.

No cabe duda de que el legislador acertó al redactar el segundo párrafo del artículo 10. La fórmula es sencilla, pero eficaz, y no demos menos que aplaudirla.

c). - LA RESPONSABILIDAD ENTRE PATRONES, CUANDO UNO REALIZA, POR CUENTA DEL OTRO, OBRAS O SERVICIOS EN FORMA PRINCIPAL O EXCLUSIVA.

La ley, siempre con la intención de ir más allá de las formas aparentes, y puntualizando enérgicamente su tendencia económica, ha creado una nueva categoría en orden a la clasificación de los patronos. Podríamos denominarla "patrón superveniente" y, en realidad, esta ex-

(52) "Art. 8o. Todo trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

presión laboral que nace sólo por efecto de una hipótesis de insolvencia del patrón originario, vinculada a la circunstancia de que, entre ambos, exista una relación comercial estrecha.

El supuesto normativo se desdobra en dos hipótesis diferentes. La primera consiste en que una empresa ejecute obras o servicios, en forma principal o exclusiva, en beneficio de otra. La segunda, semejante a la que examinamos al hablar del intermediario, presume que la empresa que realiza las obras o servicios carezca de elementos propios suficientes. Hay una tercera hipótesis, que no necesariamente acompaña a las dos primeras. Consiste en que cuando el beneficiario de las obras o servicios tenga trabajadores que ejecuten trabajos similares a los del contratista, éste habrá de señalar a los propios condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfrutaban los trabajadores de la empresa beneficiaria.

La motivación de la norma es también obvia: el deseo del legislador de que no se inventen empresas de escasos recursos para eludir, en beneficio de la empresa, los compromisos de un contrato colectivo de trabajo exclusivamente elaborado. Cabe suponer que una relación estrecha entre dos empresas, que coloque a una de ellas en la situación de ser cliente principal o exclusivo de la otra, no es gratuita y que, en el fondo, es un simple desdoblamiento formal.

Lo importante de la cuestión es entender claramente el supuesto normativo sustancial y apreciar sus consecuencias. En otras palabras: ¿qué se entiende por ejecución de obras o servicios en forma principal o exclusiva? La interpretación que se le ha venido dando al precepto, respecto del concepto "principal", considera que ello equivale a que más del 50 por 100 de la actividad de una empresa se dedique a la otra. También cabría sin embargo, un concepto más ambiguo de principalidad que habría de consistir en que una empresa tenga un cliente más importante que los demás, sin que interese en qué medida.

Cualquiera que sea el concepto de "principal", lo cierto es que en todo caso no dependerá necesariamente de la empresa beneficiaria el adquirir tal condición respecto de la otra. Con ganas de encontrar hipótesis tortuosas, nada impide pensar en una empresa que elimine a sus otros clientes para que, sin consentimiento de la segunda, convierta a ésta en responsable potencial de sus compromisos laborales.

En cuanto a la actividad, no hay duda alguna de que esta norma supone sólo una relación mercantil de prestación de servicios (transporte, limpieza, maquila, mantenimiento, etc.) o de ejecución de obras (civiles, eléctricas, instalación de maquinaria y equipo, etc.), por lo que puede afirmarse que el legislador no incluyó en la norma a las re-

laciones mercantiles de compra-venta. Esto, por supuesto, excluye de esta responsabilidad a las empresas respecto de sus proveedores a no ser que, con interpretaciones excesivamente amplias, se intente calificar su relación como de servicio de entrega de materia prima o de productos de cualquier género.

Respecto de la insuficiencia de elementos propios, en obvio de repeticiones, baste referirnos a lo antes señalado a propósito de los intermediarios (supra b).

En cuanto a la tercera hipótesis, que supone la necesidad de nivelar salarios entre los trabajadores de ambos patrones, lo importante es subrayar que la nueva ley, en esta norma, ha venido a extender el principio constitucional de la igualdad de salarios que, limitado antes a los trabajadores de una misma empresa, se proyecta hacia el infinito al contemplar la hipótesis de nivelaciones respecto de trabajadores de empresas distintas. (53).

El artículo 15 permite plantear diferentes situaciones entre las que, sin duda, habrá de encontrarse la que, con justicia, trató de superar el legislador, o sea la de la creación de patrones artificiales. Junto a ella cabe también pensar en otras posibilidades respecto de -

(53) "Art. 123. (A), VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."

de las cuales la norma puede ser inconveniente. Podría pensarse -con esa mente tortuosa que antes mencionábamos-, en un acuerdo entre la empresa que realiza la obra o presta el servicio y sus trabajadores, para fingir una supuesta insolvencia y obtener un provecho común, por supuesto ilícito, en perjuicio de la empresa beneficiaria de las obras o servicios.

Otra situación factible de producirse sería la de que existiendo realmente una pequeña empresa que a base de esfuerzo y calidad, pero sin mayores recursos económicos, ha logrado celebrar un contrato de servicio con una gran empresa, la relación establecida con ésta le obligue a pagar a sus propios trabajadores prestaciones proporcionadas a las que reciban trabajadores de la misma especialidad de la empresa principal, sujeta, en la mayoría de los casos, a contratos colectivos de trabajo muy elaborados. La rigurosa aplicación de este principio de nivelación más allá de la empresa ha de colocar a las de escasos recursos en condición precaria y, en ocasiones, desesperada.

En realidad se ha dicho en México, a nivel periodístico, que la nueva ley traerá consigo la desaparición de patrones de escasos recursos. Sin duda, la norma que comentamos justifica tal aserto. (54).

(54) En Excélsior, donde se hace referencia a declaraciones de Alfonso López Aparicio.

Claro está que el último párrafo del artículo 15 obliga a que la equiparación se haga tomando en cuenta "las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que pueden influir en las condiciones de trabajo", pero tal facultamiento no parece que pueda ser muy generoso si se parte de lo ordenado en el artículo 18, en el sentido de que cuando haya duda acerca de la interpretación de las normas de trabajo prevalecerá la que resulte más favorable al trabajador.

De todo lo dicho deriva una conclusión importante: el sujeto "patrón", en la nueva Ley, debe de entenderse ya no solamente con un criterio jurídico puro que considere únicamente la relación jurídica aparente. El legislador va mucho más allá de la forma y establece responsabilidades patronales para sujetos ajenos a la relación jurídica visible, descubriendo a los sujetos "escondidos".

Esto, en buena técnica jurídica, lo hemos calificado de "simulación", aún cuando no encaja exactamente en el molde de la simulación civil, que se produce, al tenor del artículo 2,180 del Código Civil, cuando "las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas". (55)

(55) Véase, Sobre Simulación, Ernesto Gutiérrez y González, Derecho de las Obligaciones, Editorial Cajica, Puebla, 1961, Pág. 524 y ss.

La simulación civil supone un entendimiento entre las partes para defraudar a un tercero, y en nuestra simulación laboral un sujeto se ostenta como patrón, sin serlo, en rigor, intentando sorprender al otro sujeto de la relación para beneficiar a un tercero.

No parece, sin embargo, que haya duda acerca de que entre la simulación civil y la laboral existan importantes puntos de contacto. El más importante es que una y otra traen consigo la nulidad del acto simulado (art. 2, 182 del Código Civil y Artículos 10, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo), aunque en el aspecto laboral y en función del principio de que toda prestación de servicios subordinada implica una relación laboral, la nulidad de la relación simulada dé lugar al descubrimiento de una relación laboral real, que vale por sí misma, aún sin la existencia de un acto jurídico previo.

C A P I T U L O I V

I. - EL CONCEPTO ECONOMICO DE LA EMPRESA.

- a) El Concepto de Empresa en la Doctrina.
- b) La Empresa en las Legislaciones Extranjeras.
- c) Antecedentes en la Jurisprudencia Mexicana.
- d) Los preceptos de la Nueva Ley que directamente acusan la Nueva Tendencia Económica.

* * * * *

J. - EL CONCEPTO ECONOMICO DE EMPRESA.

La inclusión del texto del artículo 16 de la Nueva Ley se explica en la "Exposición de Motivos" en los siguientes términos: "El crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras pero sujetas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre empresa y establecimiento. El proyecto recogió estas ideas en el artículo 16: la empresa es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto que el establecimiento es una unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra semejante, disfruta de autonomía técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la unidad superior".

Aparentemente, la idea fue sólo distinguir a la empresa del establecimiento, en un sentido que podríamos comparar con el proceso lógico de la deducción: arrancar de lo general para llegar a lo particular. Entre empresa y establecimiento existirían vínculos de dependencia. Ahora bien, esa dependencia ¿exigiría en todo caso una

estructura jurídica paralela o podría producirse aún con independencia jurídica? Es este el meollo de la cuestión, sin duda alguna, y lo que motiva lo que exponemos en seguida.

Es interesante conocer, antes de entrar en detalles, las opiniones patronal y obrera respecto de este precepto, anotadas, respectivamente, en comentarios publicados al pie del texto del artículo 16, en las dos ediciones de la nueva Ley que han tenido mayor difusión y trascendencia.

Francisco Breña y Baltazar Cavazos, en la edición de la Confederación Patronal de la República Mexicana, afirman que, en el artículo 16, "se personaliza a la unidad económica para fines del derecho laboral y no a las personas morales en los términos del Código Civil y leyes mercantiles". (56)

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, a su vez, recogiendo sin lugar a dudas la tendencia más moderna alrededor del concepto de empresa, pero, a nuestro modo de ver las cosas, entendiendo el problema desde un punto de vista básicamente distinto, afirman que en el artículo 16 "por primera vez se define en la legislación laboral el concepto de empresa y establecimiento. Generalmente se habían aceptado como ideas sinónimas, pero ahora se hace una distin

(56) Nueva Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada, Tomo I, Ed. Conf. Patronal de la R.M., México, 1970, Pág. 136.

ción que, posiblemente, si no es muy técnica, sí sirve para diferenciar entre una entidad y otras. La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios. En efecto, el empresario ya no puede decir, rememorando a Luis XIV: -la empresa soy yo-. El nuevo concepto de empresa establece la responsabilidad de la misma frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la ley; pero una empresa también puede contraer obligaciones de otra índole que no sean laborales, mas el conjunto de bienes de la misma responde directamente a los trabajadores con la preferencia que a éstos corresponde conforme a las leyes". (57)

¿Corresponden estos comentarios a los verdaderos alcances del texto del artículo? Nos parece que sólo a medias. Y creemos que, en última instancia, sólo advierte la trascendencia del precepto lo dicho por Breña Garduño y Cavazos Flores.

Vale la pena hacer un paréntesis en la exégesis legal y acudir a la doctrina para que nos auxilie en esta tarea.

a) EL CONCEPTO DE EMPRESA EN LA DOCTRINA.

En la doctrina nacional, lamentablemente escasa a nivel de

(57) Nueva Ley Federal del Trabajo, comentarios, jurisprudencia vigente y bibliografía, concordancia y prontuario, 5a. Edición, México, Pág. 24.

obras generales y prácticamente inexistente en cuanto a monografías, cabe mencionar, sin embargo, la obra excepcional de Mario de la Cueva. Al hacer referencia este autor a la empresa, afirma que se trata de un concepto variable. En el sentido liberal el empresario es omnipotente: "es, diríamos, el titular del poder". Como consecuencia de ello "en la empresa liberal el derecho prominente es el derecho del empresario y un conjunto de relaciones jurídicas individuales... Por el contrario, el Derecho del trabajo colocó frente al derecho de propiedad el derecho de los grupos sociales; este derecho de los grupos sociales, según queda expresado, busca el bienestar humano, esto es, procura realizar el derecho del hombre a una existencia digna y es superior en calidad al derecho de propiedad". (58).

El concepto liberal niega el derecho de los trabajadores sobre la empresa. "En la empresa liberal podía el empresario iniciar y terminar los trabajos a su arbitrio". (59). Por el contrario, "el derecho del trabajo no autoriza el cierre de las empresas a menos de existir una causa justificada". Y agrega De la Cueva, puntualizando su tesis, que "la razón principal de esta medida es que la empresa representa un interés social y que en ella están interesados no únicamente el patrono, sino también los trabajadores; éstos tienen derechos en la empresa, años de antigüedad que son el prólogo de la jubi-

(58) Ob. Cit., T. I. Pág. 442

(59) Ob. Cit., T. I. Pág. 443

lación, derechos de ascenso, educación para los hijos, etc., y estos derechos no pueden suprimirse por la sola voluntad del empresario" (60).

Este concepto coincide, sin duda, con los comentarios que Trueba Urbina y Trueba Barrera formulan al artículo 16 y que podríamos caracterizar señalando que la empresa juega, así entendida, una función social. Pero no expresa, a nuestro modo de ver las cosas, el auténtico alcance del artículo 16.

En España, Eugenio Pérez Botija, con mejor suerte, distingue, al hablar de la empresa, tres posibles dimensiones del concepto: a) Como una comunidad de trabajo, aspecto sociológico que revela cierta tendencia legal. b) Como una de las partes contratantes en una relación jurídica y c) Como una organización superindividual que desborda las antiguas concepciones privativas, sin que ello signifique olvide su primitivo carácter de patrimonio organizado por iniciativa particular". (61).

Por otra parte, Pérez Botija destaca que en el derecho español cabe una teoría patrimonialista y una teoría contractualista de la empresa, en cuanto ésta se concibe en todo centro donde se presta -

(60) Ob. Cit., T.I., Pág. 444

(61) Ob. Cit., Págs. 42 y 43

trabajo". Con arreglo a esta última idea, hay empresa cuando quien no tiene montado un negocio contrata los servicios de otra persona, y también la hay en los casos en que se es dueño o se dirige, por propia cuenta, una explotación. (62).

Hay, además, los casos de pseudoempresarios, que contratan en su carácter de patronos a quienes les ayudan en sus tareas, y las llamadas empresas satélites, que se colocan entre el verdadero patrón y los obreros con el ánimo de que su insolvencia permita al patrono eludir sus obligaciones. (63).

En resumen, Pérez Botija se inclina por considerar que, a la luz del Derecho español, "el concepto de empresa ha de fundarse dentro de la teoría patrimonialista, la cual surge, más que por una supervaloración de la titularidad formal de un dominio sobre la "obra, explotación, industria o servicio" de que habla el artículo 50 L. C. T., por la necesidad de buscar un fondo patrimonial donde hacer efectiva una serie de deberes económicos que la relación laboral origina". (64).

En el Derecho francés es interesante hacer referencia al

(62) Ob. Cit. Pág. 45

(63) Ob. Cit. Pág. 46, ver especialmente la referencia a Ramírez Gronda en la Nota (56).

(64) Ob. Cit. Pág. 46. En nota a piede página el distinguido jurista español agrega que es un principio de justicia el que motiva su tesis.

pensamiento de Jean Rivero y Jean Savatier. Estos autores consideran -y en ello coinciden, sin duda, con la doctrina mayoritaria-, que es difícil de apreciar el significado jurídico exacto de la noción de empresa. "La palabra (empresa) ha sido tomada del lenguaje habitual, en el cual su significado carece de rigor; los economistas, en primer término, han intentado dar una definición científica sin haber llegado, al parecer, a una fórmula unánimemente aceptada; por otra parte, su punto de partida es distinto del de los juristas. Estos, a su vez, han utilizado el concepto de empresa; sin embargo, no tiene el mismo significado en Derecho comercial, donde juega un papel importante, y en el Derecho laboral; en este último campo, por último, las definiciones sufren la influencia de las perspectivas sociológicas o ideológica de sus autores". (65).

Para Rivero y Savatier, el concepto de empresa, desde el punto de vista del Derecho del trabajo, implica tres elementos característicos: "una tarea a ejecutar, una autoridad que dirige la ejecución y un personal que asegura la realización". (66). El objeto, por regla general, es de naturaleza económica: la producción o la venta de determinados bienes, o la prestación de determinados servicios. "En ocasiones no es así, y hay ahí una diferencia entre la em--

(65) Op. Cit., Pág. 93

(66) Op. Cit., Pág. 94

presa en sentido económico y la empresa desde el punto de vista del derecho laboral: una asociación, una obra de beneficencia, si emplean personal, constituyen una empresa desde el punto de vista del derecho del trabajo, pero no desde el punto de vista económico". (67).

El poder de dirección suprema puede recaer en un solo hombre o en un órgano colegiado, como es el Consejo de Administración de una sociedad anónima. "Un factor es esencial: el carácter -supremo- de este poder, la retención por parte de los órganos que lo detectan -del derecho a la última palabra-, por lo que hace a la tarea señalada. En esto -agrega Rivero y Savatier-, se distingue la empresa del establecimiento". (68).

El establecimiento es un centro de actividad individualizada en el espacio; tiene, desde el punto de vista técnico, su propio objeto; lo encabezan dirigentes que ejercen su autoridad sobre los trabajadores; pero estos dirigentes no son dueños de la totalidad de sus decisiones; ellos mismos son subordinados, responsables de los dueños de la empresa". (69).

En un comentario final, de extraordinaria importancia en la delimitación del concepto de empresa que nos ocupa, Rivero y Savatier

(67) Op. Cit., Pág. 94

(68) Op. Cit., Pág. 95

(69) Op. Cit., Pág. 95

recuerdan, a propósito de los órganos supremos y del concepto de establecimiento, que "más allá del punto de vista jurídico es necesario, a veces, para precisar quienes son los órganos supremos, el vincularse a la realidad financiera: una determinada sociedad, que tiene todas las apariencias de ser autónoma, puede ser, -de hecho-, sólo un establecimiento -en razón de que el poder supremo pertenece a un grupo financiero que lo controla-. Un verdadero divorcio -puntualizan Rive-ro y Savatier-, puede entonces aparecer entre la forma jurídica y la realidad económica, es esta última la que importa al derecho del trabajo". (70).

Para Guillermo Cabanellas, "el campo de la economía penetra en el del derecho para transformar a éste, una concepción enteramente nueva que, cual la de la empresa, sirve para llenar un sensible hueco que en orden a los sujetos que participan en la producción se hacía notar". Y, líneas adelante, agrega que "la empresa, en tal forma, no cabe calificarla como sujeto del Derecho del trabajo, confundiendo a ésta con la noción de empresario. El trabajador se encuentra al servicio de la empresa más que al del patrono, y esto, que es tan fácil decirlo, significa la modificación revolucionaria de un viejo criterio ya anticuado". (71).

(70) Op. cit., Pág. 96

(71) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo X, voz; "Empresa", Págs. 54 y ss. Buenos Aires, 1959.

A propósito de la diferencia entre empresa y establecimiento, afirma Cabanellas que "es necesario no confundir el continente-empresa, con el contenido-explotación, fábrica y establecimiento. La primera nota esencial distintiva está en que la empresa se la concibe como unidad económica, en tanto que el establecimiento se califica como unidad técnica... En tal forma, el establecimiento es considerado como - la base física de la empresa, el punto o lugar donde ésta tiene su asiento... Toda empresa -concluye Cabanellas puede tener uno o varios establecimientos, pero no todo establecimiento constituye una empresa, siendo nociones distintas". (72).

Al intentar una construcción jurídica de la empresa, señala Cabanellas que podría ser entendida como una persona jurídica; como un patrimonio separado; como una universidad; como una organización o como un conjunto organizado de actividades industriales, de bienes patrimoniales y de relaciones patrimoniales de valor económico, y al puntualizar que se trata de una organización económica, recogiendo el pensamiento de Ignacio de Casso y Romero y Francisco Cervera y Jiménez Alfaro, declara que "esta organización no es ni sujeto de derecho, ni universidad de hecho ni de derecho, ni goza, en suma, de - individualidad jurídica. (73).

(72) Op. Cit., Pág. 58

(73) Op. Cit., Pág. 59

Cabanellas insiste en distinguir entre empresa y empresario, y en ese sentido admite que tal diferencia puede "conducir a la formalización de una teoría que creara la tesis de la empresa sujeto del derecho, que lo es en Derecho laboral, como podría serlo en el financiero, en cuanto que se la concibe individualizada, como una estructura independiente de su titular, pero dirigida por éste, a él sometida". (74).

Citando a Cesarino Junior, indica Cabanellas que "en la evolución experimentada por el Derecho del Trabajo el patrono no es ya la persona física del propietario de la empresa, sino la propia empresa", esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la integran y que, por tanto, con su personal, constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario. Este es el fundamento del principio de la "continuidad del contrato de trabajo", en que sin considerar a la empresa como persona jurídica se la concibe como una "persona económica". (75).

Del Derecho alemán no puede dejar de mencionarse la obra de Alfred Hueck y N. C. Nipperdey, extraordinariamente interesante en sus consideraciones acerca del concepto de empresas. Estos autores distinguen a la empresa laboral de la empresa económica. La empresa laboral estará compuesta "de cosas (por ejemplo: inmuebles, califica--

(74) Ob. Cit., Pág. 60

(75) La cita implica, a su vez, la cita que Cabanellas hace de Cesarino Junior.

ciones, máquinas, materias primas), de derechos (por ejemplo: - - - patentes, créditos), de valores incorporables (por ejemplo: experiencia, innovaciones, relaciones de clientela) y, finalmente, de fuerzas de trabajo humano. La mera reunión de tales partes -agregan-, no constituye todavía una empresa laboral, sino que para ello todas estas partes necesitan estar reunidas organizativamente por su titular, para la obtención de un determinado fin durante un cierto tiempo. Este fin es el fin inmediato de la actividad, no es el objeto último o el motivo que lleva al empresario a establecerla. Es una empresa fabril, por ejemplo, tal fin es la producción de bienes y no la obtención de beneficios".

"El concepto de empresa laboral -mencionan Hueck y Nipperdey-, ha de entenderse en el sentido más amplio, comprendiendo no sólo, por ejemplo, empresas industriales, sino también las explotaciones agrícolas, el despacho del abogado, la clínica de un mérito y toda clase de administraciones. No es empresa laboral -concluyen-, el hogar doméstico". (76)

Donde, al parecer Hueck y Nipperdey se desvían de la corriente dominante es respecto del concepto de empresa como pretendido sujeto del Derecho laboral. Así, claramente distinguen a la em-

(76) Compendio de Derecho del Trabajo, traduc. y notas de derecho español, por M. Rodríguez Piñeiro y Luis Enrique de la Villa, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1968, Pág. 73.

presa de su titular, negando que pueda existir una "empresa laboral unitaria", ya que la unidad "presupone primeramente la identidad del titular. Varios titulares -puntualizan-, reflejan siempre la existencia de varias empresas".

Ahora bien, para que, existiendo un solo titular, se pueda hablar de distintas empresas, habría que considerar la unidad de determinación del fin, que por la voluntad del titular se manifiesta en la organización exterior existente. "Sin embargo -reconocen Hueck y Nipperdey-, por motivos prácticos, según el número 3 de la Berr VG (Ley de Organización Social de la Empresa), empresas auxiliares y secciones de empresa, pese a la falta de una organización propia, juegan como empresas autónomas cuando están especialmente muy alejadas de la empresa principal".

Por último, estos autores concluyen que "la empresa laboral es objeto jurídico, no sujeto de derechos". (77).

b) LA EMPRESA EN LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS.

El Derecho europeo, básicamente el español, francés e italiano, no regula en los términos que la doctrina apunta, el concepto de empresa.

(77) Ob. Cit., Págs. 73 y 74.

En España, verbigracia, la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944, admite, en su artículo 10, la dualidad terminológica patrón-empresario ("...obligándose a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos..."), y en su artículo 50 insiste en la doble dimensión al señalar que "es empresario o patrono el individuo o la persona jurídica propietaria o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde se preste el trabajo".

En Francia, el Código del Trabajo habla indistintamente de "empleados" (art. 22, verbigracia) y de "empresa" (art. 23), sin que se exponga un concepto asible de cualquiera de ellos.

El Libro V del Código Civil Italiano define, en su artículo 2,082, al empresario señalando que "es empresario quien ejercita profesionalmente una actividad económica organizada con finalidad de producción o de intercambio de bienes o de servicios", y en el artículo 2,083 con relación a los pequeños empresarios, afirma que -- "son pequeños empresarios los cultivadores, director del fundo, los artesanos, los pequeños comerciantes y aquellos que ejercen una actividad profesional organizada, predominantemente con el trabajo propio y de los componentes de la familia".

En los Estados Unidos de Norteamérica se mencionan seis formas de organización de negocios: "el negocio de un solo propietario (sole proprietorship), la sociedad colectiva (partnership), la sociedad colectiva por acciones (joint stock company), el negocio en fideicomiso (business trust, llamado también Massachusetts trust), la sociedad en comandita (limited partnership) y la sociedad anónima -- (corporation)". (78). Sin embargo, específicamente, en materia laboral se habla de "patrono" (79) y de empleador. Así, en la "Ley de Compensación de los trabajadores" (Workmen's Compensation Law) - se define al empleador como "una persona, sociedad, asociación, sociedad anónima, y la sucesión de un empleador, o el albacea o fiduciario de una persona, sociedad, asociación o sociedad anónima, que emplea trabajadores en empleos peligrosos, incluyendo al Estado, las entidades municipales, distritos de fuego (fire district) o cualquier otra subdivisión política del Estado, o cualquier autoridad o comisión antes o después continuada o creada por la Ley de Autoridades Públicas".

En algunos documentos relacionados con los problemas laborales, también en los Estados Unidos se utiliza igualmente la expresión "empresa" (enterprise), si bien sin una connotación particular - que pueda relacionarse con el concepto económico que nos ocupa. (80).

(78) El derecho de los Estados Unidos, por John C. Chommie, Eduardo Leriverend y Oscar A. Salas, Vol. 2, Pág. 242,

(79) Ibidem, Vol. 3, Pág. 131

(80) Thirty-Third Annual Report of the National Laboral Relations board for the fiscal year ended June 30, 1968, U. S. Government Printing Office, Washington, D. C. 1969,

En Iberoamérica, la terminología habitual de las leyes de la materia suele coincidir con las expresiones tradicionales. Por ejemplo, el Código de Trabajo de Guatemala ("Diario Oficial" de 16 de junio de 1961, en vigor desde el 16 de agosto de 1961), y de evidente influencia mexicana, habla de patronos (art. 10) y los define como "la persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo". (Art. 20).

El Código del Trabajo hondureño (promulgado el 10 de junio de 1959 y publicado en la "Gaceta" entre los días 15 al 23 de julio del mismo año), en términos parecidos, define al patrono como la "persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo". (Art. 50). Eventualmente se utilizan las expresiones "empresa" (Art. 310), establecimientos comerciales (Art. 315) y establecimientos industriales (Art. 136), pero sin el significado específico que hemos venido mencionando.

En Costa Rica la terminología del Código de Trabajo (promulgado el 23 de agosto de 1943) coincide sustancialmente con la de Guatemala y Honduras (coincidencia que, eventualmente, podría seguir el camino inverso, dada la mayor antigüedad de este Código) y menciona al "patrono" (Art. 20) sin dejar de utilizar la expresión "empresa" (Art. 60)

en términos semejantes a la vieja ley mexicana.

El Código de Trabajo de Panamá (Ley número 67, de 11 de noviembre de 1947, publicado en la "Gaceta Oficial" 10,459, de 26 de noviembre de 1947) introduce algunas novedades terminológicas y habla de "empresas, explotaciones o establecimientos y de personas naturales, como sujetos obligados por la Ley" (Art. 20); de centros de trabajo (Art. 30) y de patronos (Art. 22), expresión esta que con mayor frecuencia se utiliza y que sirve de base a la definición contenida en el artículo 46, a cuyo tenor "patrono es la persona natural o jurídica bajo cuya dependencia continua se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador".

En realidad, el concepto de empresa que se encuentra en el Código de Trabajo de Panamá no puede entenderse sino equivalente a "lugar de trabajo", sin que quepan otras interpretaciones.

En Argentina, cuya legislación laboral es terriblemente dispersa, suele utilizarse, en forma preferente, el término "empleador", según ya advertimos antes, pero también pueden encontrarse otras expresiones (empresa, compañía, individuo, patrón, empresario, etc...), como puede verse, verbigracia, en la ley 12,789 promulgada el 14 de octubre de 1942), relativa a la colocación de los trabajadores. Tampoco

co aquí cabría encontrar en la utilización del término "empresa" segundas intenciones.

La ley chilena (decreto con Fuerza de Ley núm. 178, publicado en el "Diario Oficial" núm. 15,982, de 28 de mayo de 1931) menciona los términos "patrón" y "empleador" indistintamente, pero utiliza también los términos "empresa" (verbigracia, art. 26: "previo acuerdo celebrado entre el patrón y los obreros de una empresa...") y "faena" (art. 91: "Ninguna empresa o faena podrá iniciar, reanudar o paralizar sus actividades..."), equiparando, eventualmente, al patrón con el empresario (art. 244). "El patrón o empresario está obligado...". En todo caso, en esta terminología no cabe derivar consecuencias vinculadas al concepto económico de la nueva ley mexicana.

Donde encontramos un planteamiento distinto, de singular interés por su vinculación con algunos de los primeros preceptos de nuestra ley (arts. 13 y 15), es en el Código Sustantivo del Trabajo colombiano (Decretos Núms. 2,663 y 3,743, "Diarios Oficiales" núms. 27,407 y 27,504, en vigor desde el día 10 de enero de 1951). Si bien habla también de "patrono" (art. 222), por otra parte distingue al beneficiario del trabajo o dueño de las obras, el cual, salvo en el caso de que la prestación del servicio se refiera a labores extrañas a las actividades normales de su "empresa o negocio, será solidariamente responsable con el

contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores. . ." (art. 34.1), y en relación a las sociedades de personas, solidariza a sus miembros con éstas en sus responsabilidades laborales (art. 36).

En términos parecidos el Código hondureño y, con intención semejante, la ley colombiana menciona también a los establecimientos (en el enunciado del título IV: "Reglamento de Trabajo y mantenimiento del orden en el establecimiento") y a las "empresas comerciales", "empresas industriales" y "empresas agrícolas, ganaderas o forestales" (art. 105-1).

c) UN ANTECEDENTE EN LA JURISPRUDENCIA MEXICANA.

No existen antecedentes legales del concepto económico de empresa en las leyes mexicanas. El artículo 123 Constitucional, en su texto original, se refería a las "empresas" (fracción VI) "negociaciones" (fracción XII), "centros de trabajo" (fracción XIII), "empresarios y patronos" (fracciones XIV, XV, XVI y XVII), "establecimientos y servicios" (fracción XVIII), y la Ley Reglamentaria de 1931, utilizando preferentemente el término "patrón" (art. 40), tampoco desdeñó referirse a las "empresas" (art. 10) "centros de trabajo" (art. 12), "empresario o contratista" (art. 29-III), pero nunca en sentido económico. Es cierto, sin embargo, que a raíz de las refor-

mas que introdujeron a nivel de la Ley Reglamentaria un sistema de participación de los trabajadores en las utilidades, se puso mayor énfasis en el término "empresa" (arts. 100-C, 100-J, 100-K-II, y especialmente, 100-P, entre otros), pero en ninguno de estos casos la utilización del término acusaba una segunda intención. Existe, sin embargo, un antecedente jurisprudencial muy importante, del que no he tenido oportunidad de confirmar si fue previamente conocido por los autores de la Nueva Ley. Me refiero a la ejecutoria dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el amparo directo Número 2.580/63/2.ª, promovido por "Radio Cadena Nacional, Sociedad Anónima", vale la pena hacer un poco de historia para conocer mejor las implicaciones de aquella extraordinaria resolución:

El señor Than Clemente prestaba sus servicios en una cadena radiodifusora, "Radio Cadena Nacional", integrada por un número importante de sociedades anónimas, de las cuales la evidente cabeza del grupo era "Radio Cadena Nacional, S. A.". La función encomendada al trabajador era la de fungir como auxiliar regional del grupo R. C. N.

La empresa principal contrató al trabajador por conducto de un ayudante especial del presidente de la cadena principal accionista

de cada una de las empresas satélites y, como consecuencia de ello, prestó sus servicios, en un principio, en la oficina central de la ciudad de México y después en las diversas emisoras que con personalidad jurídica propia funcionaban en el interior del país.

El trabajador, en el curso de su actividad, fue recibiendo sus salarios precisamente de cada una de las sociedades que visitaba, pero siempre subordinado a las instrucciones de la sociedad principal.

Con fecha 6 de agosto de 1958, y encontrándose el trabajador prestando sus servicios en una de las sociedades locales, un funcionario de ésta le comunicó que, por instrucciones recibidas del presidente de Radio Cadena Nacional, S. A., a partir de ese momento quedaba despedido.

Planteadas la demanda en contra de Radio Cadena Nacional, S. A., esta empresa negó la existencia de la relación contractual; negó que existiera un contrato de asociación entre todas las sociedades integrantes de la cadena, aclarando que sólo existía entre ellas un contrato de comisión mercantil relativo a la publicidad comercial que Radio Cadena Nacional, S. A. consiguiera para dichas sociedades. Negó, por último, la existencia del despido e invocó, como defensa principal, la absoluta independencia jurídica y económica de todas las empresas.

Las pruebas desahogadas permitieron establecer, por lo que respecta al tema que nos ocupa, que entre Radio Cadena Nacional, S. A., y las demás sociedades había una relación íntima derivada de una comunidad de domicilio en la ciudad de México; órganos comunes de administración (a nivel de altos funcionarios); utilización en su correspondencia de las mismas siglas (R. C. N.); instrucciones escritas al trabajador, derivadas de dichos funcionarios comunes y a la existencia de contratos de comisión mercantil expresamente reconocidos por la propia empresa demandada.

El Grupo Especial Número Cinco de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ante el cual se tramitó el juicio en el período de arbitraje, dictó laudo condenatorio. Conforme con el laudo, la demandada acudió al juicio de amparo, el cual fue turnado a la Cuarta Sala y ésta, por unanimidad de votos, resolvió negar el amparo solicitado, fundándose en las consideraciones que transcribo y que son ampliamente expresivas:

"De todo lo anterior se advierte que entre Radio Cadena Nacional, S. A., y las demás empresas mencionadas en esta ejecutoria, y a las cuales se refirió el actor en su demanda laboral, existe una íntima vinculación derivada no sólo de contratos de comisión mercantil, sino que reconoce su fuente en la estructura básica de esas empresas e

implica una amplia relación económica y administrativa, en la que Radio Cadena Nacional, S. A. ejerce un papel directivo, pues no de otra suerte se explica que todo el control contable de esas empresas se lleve a cabo en la ciudad de México, precisamente en las oficinas de Radio Cadena Nacional, S. A.; que esta última negociación pueda disponer de los libros de contabilidad de dichas empresas, como se demostró durante el desahogo de la prueba de inspección, ya que con el simple ofrecimiento de esa prueba por Radio Cadena Nacional, S. A., y sin necesidad de un requerimiento específico o cuando menos una notificación a las otras empresas, se obtuvo la representación de los libros de contabilidad; todo ello en una misma oficina y dentro de un despacho en cuya puerta sólo había una placa con las iniciales R. C. N. y la leyenda "Radio Cadena Nacional, S. A.", según lo asentó expresamente el actuario que practicó la inspección; sin que conste que en parte alguna estuvieran los nombres de las otras sociedades..."

Más adelante, y después de hacer referencia a que las estaciones locales trabajaban "bajo la supervisión y dirección directa de las -

nal, S.A.), por lo que es perfectamente lícito y justificado considerar a esta empresa como patrón de Marcos Than Clemente. Es de advertirse que el concepto de patrón, de acuerdo con el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo, lleva en sí una profunda implicación económica, implicación a la que debe atenderse esencialmente en todos los casos en que se quiera determinar concretamente si una persona tiene el carácter de patrón; y esto es tan im-

portante en la actualidad, cuando que la diversificación de las actividades económicas origina la creación incesante de nuevas formas de empresas dentro de una variada gama de sociedades; y en manera alguna sería - aceptable el criterio de que la peculiar estructura jurídica que libremente se haya dado a una empresa a base de múltiples sociedades mercantiles redundará en - perjuicio de sus trabajadores, sino que en todo caso debe atenderse, como se hizo en la especie, a la fijación de la entidad económica única, que se manifiesta al través de diversas sociedades para establecer, mediante la determinación de la sociedad que se pueda considerar como directriz, los dos términos de la relación laboral". (81)

La ejecución constituye, sin duda alguna, el más importante antecedente de la concepción económica de la empresa en el Derecho mexicano. Más adelante tendremos oportunidad de referirnos a sus conceptos, al tratar de integrar los elementos de la empresa laboral.

d) LOS PRECEPTOS DE LA NUEVA LEY QUE DIRECTAMENTE ACUSAN LA NUEVA TENDENCIA ECONOMICA.

La tendencia económica que, sin duda alguna, caracteriza a la nueva Ley se refleja no sólo en el artículo 16, sino en algunos otros preceptos especiales. Sin el ánimo de mencionarlos todos,

(81) El Secretario que formuló el Proyecto que sirvió de base a la ejecutoria fue el Lic. Roberto Torres H.

podemos señalar los que, a nuestro juicio, resultan más importantes.

En materia de capacitación, el artículo 132, XV, autoriza a que los programas se lleven a cabo a nivel de empresa, de establecimiento y aún por departamentos o secciones.

Por lo que hace a la obligación que se establece en la nueva Ley, de proporcionar casas a los trabajadores, en razón de que están, entre otras, sujetas a ellas las empresas situadas dentro de las poblaciones, cuando ocupen un número de trabajadores mayor de cien (art. 136-II), en el artículo 137 se aclara, en forma que no deja lugar a dudas, que "cuando la empresa se componga de varios establecimientos, la obligación se extiende a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto", lo que demuestra que el concepto económico de empresa es tan elástico como lo requiera el fin fundamental del Derecho laboral mexicano, que es, sin duda, la protección de la clase trabajadora.

Respecto del contrato colectivo de trabajo, en una de las disposiciones más interesantes sobre esta materia, el artículo 386, se determina que aquél podrá celebrarse para establecer las condiciones de trabajo "en una o más empresas o establecimientos", lo que viene a precisar el concepto que contenía el artículo 42 de la Ley anterior y en el cual se destacaba a los sujetos que lo celebraban: sindicatos

de trabajadores y uno o varios patronos o varios sindicatos patronales, sin especificar si dichos contratos necesariamente abarcaban a toda una empresa o sólo a una parte de ella.

Consecuencia de lo anterior es la modificación introducida en el artículo 42 que señala que "la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos". Es lógico que en una empresa pequeña o mediana, la huelga en uno de sus departamentos o establecimientos no haría mayor presión y quizás redunde en su perjuicio, pero en empresas mayores -y aún en las anteriores-, donde los diversos establecimientos persiguen como instrumento el fin común de la empresa, pero que individualmente tienen condiciones y circunstancias diferentes, la huelga como medio de la clase trabajadora para defender sus derechos puede perfectamente darse en toda la empresa, o en uno solo de sus establecimientos o en varios de ellos, ya sea que se persigan fines propios del establecimiento o que por medio de la huelga en uno o en varios de ellos, se presione a la clase patronal para modificar una cierta condición de la empresa en su conjunto.

Tal cosa sucede actualmente en la Comisión Federal de Electricidad donde existen dos sindicatos con dos contratos: el Sterm y el Nacional, este demanda la titularidad del contrato colectivo de trabajo, por lo cual el Sterm se ha ido a la huelga sucesivamente en varios

de sus establecimientos, -sin que por ello se haya afectado la marcha de la empresa-, con el fin de presionar y proteger la titularidad de su contrato.

Además de estas normas podrían mencionarse algunas otras de menos trascendencia en cuanto no contienen una norma que precise la condición económica de la empresa, ya que solamente mencionan la dualidad "empresa-establecimiento". Así, el artículo 70, relativo al porcentaje tolerable de trabajadores extranjeros (10 por 100), el cual habrá de computarse por empresa y por establecimiento; el artículo 27, que precisa el objeto de la relación de trabajo, cuando no se hubiere determinado el servicio o servicios que deban prestarse; el artículo 41, que regula el fenómeno de la sustitución de patrón; el artículo 47, que señala las causas en que fundadamente un patrón puede apoyarse para rescindir, sin responsabilidad alguna, una relación de trabajo.

Resulta curioso, en cambio, que el legislador no haya llevado más allá la dicotomía y se haya abstenido de incluir en la clasificación de los sindicatos, junto al sindicato de empresa (formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa), al sindicato de establecimiento. Nos parece que este olvido habrá de exigir de las autoridades, y especialmente de los tribunales de amparo, una

de trabajadores y uno o varios patronos o varios sindicatos patronales, sin especificar si dichos contratos necesariamente abarcaban a toda una empresa o sólo a una parte de ella.

Consecuencia de lo anterior es la modificación introducida en el artículo 42 que señala que "la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos". Es lógico que en una empresa pequeña o mediana, la huelga en uno de sus departamentos o establecimientos no haría mayor presión y quizás redunde en su perjuicio, pero en empresas mayores -y aún en las anteriores-, donde los diversos establecimientos persiguen como instrumento el fin común de la empresa, pero que individualmente tienen condiciones y circunstancias diferentes, la huelga como medio de la clase trabajadora para defender sus derechos puede perfectamente darse en toda la empresa, o en uno solo de sus establecimientos o en varios de ellos, ya sea que se persigan fines propios del establecimiento o que por medio de la huelga en uno o en varios de ellos, se presione a la clase patronal para modificar una cierta condición de la empresa en su conjunto.

Tal cosa sucede actualmente en la Comisión Federal de Electricidad donde existen dos sindicatos con dos contratos: el Sterm y el Nacional, este demanda la titularidad del contrato colectivo de trabajo, por lo cual el Sterm se ha ido a la huelga sucesivamente en varios

integración analógica de la laguna. (82).

(82) El artículo 360 de la Nueva Ley, se limita a repetir, palabra más o menos, el antiguo artículo 233.

C A P I T U L O V

J. - LOS ELEMENTOS DE LA EMPRESA LABORAL.

* * * * *

J. - LOS ELEMENTOS DE LA EMPRESA LABORAL

¿Cuáles son los elementos que integran a la unidad económica de producción de bienes o de servicios que, en términos del artículo 16 constituye una empresa? La Ley, por ser omisa, como acertadamente lo han puesto de manifiesto Cavazos Flores y Breña Garcuño (83), ha dejado esa tarea en manos de la Suprema Corte de Justicia.

Sin embargo, y esta es tal vez la finalidad primordial que nos proponemos llevar a cabo mediante este ensayo, fuerza es preocuparse desde ahora y buscar los elementos que constituyen esa unidad económica que tanto nos inquieta. Para ello habremos de acudir al propio texto legal y a los elementos que la doctrina, la legislación extranjera y - la jurisprudencia mexicana han puesto a nuestro servicio.

a) LOS ELEMENTOS ESENCIALES.

Debemos pensar que la empresa presenta elementos que le resultan esenciales y elementos que sólo en forma accidental la integran. Esta premisa inicial resulta indispensable fundarla en ciertas consideraciones.

1) La empresa es un fenómeno del capitalismo. Como tal pre-

(83) Supra, Nota 57.

sume la existencia de la lucha de clases. Por tanto, en toda empresa habrá una clase detentadora de los medios de producción -y enténdase este concepto en la forma más amplia posible-, y una clase que presta su fuerza de trabajo. Ello nos lleva a señalar a dos elementos esenciales en la empresa. Uno de ellos necesariamente humano: los trabajadores. El otro puede adoptar formas variadísimas. Nosotros no tendríamos empacho en considerar, a título de ejemplo, a una o varias personas físicas, a una o varias personas jurídico-colectivas o, inclusive, a un patrimonio sin sujeto, o a la combinación de algunos de todos los mencionados. A pesar de la posibilidad del patrimonio sin sujeto (fideicomiso, fundación, herencia yacente), podríamos denominarlos con un término común como "elementos subjetivos de la empresa".

Los elementos antes mencionados no pueden jugar separadamente si consideramos que estamos colocados, precisamente, en el Derecho laboral. Existe entre ellos una relación. Por estar regulada por el Derecho, e independientemente de sus consecuencias, esta es una relación jurídica. Por constituir el Derecho laboral una superestructura social, necesariamente atrae la naturaleza económica de la estructura subyacente. Se trata, entonces, de una relación económico-jurídica.

La relación tiene que tener, por fuerza, los atributos del sis-

tema jurídico en que se desarrolla. Y aún cuando se intenta reducir las relaciones laborales a las relaciones subordinadas (art. 20, nueva Ley Federal del Trabajo), considerando que pueda haber prestaciones de servicios remunerados que no sean laborables, lo cierto es que, desde nuestro punto de vista, esta subordinación es consecuencia de toda prestación de servicios remunerada. Entendida de esa manera la subordinación no es causa de la relación laboral, sino consecuencia. Lo determinante es, insistimos, la prestación remunerada del servicio.

2) La empresa, en la medida que supone un fenómeno económico, implica, necesariamente fijar la titularidad de la propiedad de los medios de la producción. Cuando no pueda personificarse, el titular podrá encontrarse en el fin que el patrimonio tiende a realizar. Este fin no debe confundirse con los fines inmediatos y mediatos de la Empresa, que constituyen el elemento teleológico. Es conveniente precisar estos conceptos: el fin inmediato de la empresa es la producción o la prestación de servicios; el fin mediato es la obtención de un beneficio económico que persiguen tanto su titular capitalista como los trabajadores. El fin del patrimonio sin sujeto, que determina su titularidad es, verbigracia, la obra de beneficencia, el incremento del patrimonio fideicomitido, el aumento del patrimonio del de cuius. Las uti-

lidades de la empresa llegarán a integrar el patrimonio particular de los socios de la misma manera que las utilidades que arroja el patrimonio sin sujeto se destinarán a los fines que éste tiene que realizar. Estos fines no son ya los propios de la empresa. (85).

El elemento capital es, sin duda, un elemento objetivo. Su equivalente es, en el otro grupo, la fuerza de trabajo. Ambos son elementos esenciales de la empresa.

3) El empresario, el capital y los trabajadores deben actuar dentro de la empresa, en forma armónica. No podría entenderse un manejo anárquico de estos elementos ya que sería lamentable.

Las técnicas modernas, tanto en el mundo de las finanzas como en el de las relaciones humanas, y, sobre todo, en las relaciones industriales, exigen organización, comunicación, poder de mando, deber de obediencia. La empresa no es solo el conjunto de elementos, sino, sobre todas las cosas, organización. La organización constituye también un elemento esencial. Pero junto a ella, íntimamente vinculado, aparece otro elemento esencial: la dirección. Organizar es combinar armónicamente los elementos (86). Dirigir es "enderezar, llevar rectamente una cosa hacia un término o lugar señalado", o "gobernar, regir, dar

(85) Véase, Demófilo de Buen, La Teoría de la relación jurídica en el Derecho Civil, Libro Homenaje a Don Felipe Clemente de Diego, Madrid, 1940, Págs. 181-197.

(86) De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia Española, XIX Edición, 1970, organizar es Establecer o reformar una cosa sujetando a reglas el número, orden, armonía y dependencia de las partes que la componen o han de componerla.

reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión" (87). La organización y la dirección son elementos esenciales de la empresa.

Ahora bien, en materia de trabajo la dirección, por sí misma, no caracteriza a la empresa. Puede haber dirección a nivel de empresa, de establecimiento, de sección, de máquina o de grupo. Lo que da unidad a la empresa es la dirección última, el decir la última palabra. Quien tenga el poder de decir la última palabra, ya sea persona física o cuerpo colegiado, estará integrando el vértice de donde derivará toda la estructura empresarial, a manera de pirámide, y todos los que estén unidos por una dirección y una organización común constituirán una sola empresa, independientemente de la naturaleza jurídica de cada componente.

La dirección y la organización integran elementos objetivos. Son, como diría Ferrara, realidades que se aprecian en los resultados, al modo de la realidad de las personas morales (88). Realidad, pero intangible.

4) La organización y la dirección no valen por sí mismas. No tendría sentido una organización que no estuviera dirigida hacia la realización de un fin, ni una orden que se diera inmotivadamente. Por otra parte,

(87) Voz "dirigir", del mismo Diccionario de la Lengua Española.

(88) Francisco Ferrara, Teoría de las personas jurídicas, Traduc. de Eduardo y Maury, Editorial Reus, Madrid, 1929, Pág. 136 y ss.

puede darse el caso de que un titular lo sea de diversos elementos del capital con su correspondiente equipo de trabajo, sin que la titularidad única necesariamente lleve a la idea de unidad. Hace falta otro elemento más: el fin común.

Este es, quizá, uno de los elementos más difíciles de objetivar en la empresa. En ocasiones se muestra claramente; en otras, dependiendo en mucho de la habilidad de sus organizadores, el fin común se diluye y esconde entre los resquicios de un laberinto integrado por mil caminos jurídicos distintos.

El fin común: ¿será el inmediato o también el mediato? De ser sólo el primero, habrá de ubicar a la empresa dentro de los procesos económicos puros. Podría iniciarse en la obtención de la materia prima y manifestarse en su transporte, la transformación, la distribución y la venta directa al consumidor, en casos de producción, sin olvidar las organizaciones intermedias que colaboran a los mismos fines: compradores de materia prima, publicistas, asesores de ventas, investigadores de mercados, etc.

De considerar también a los fines mediatos que hemos dicho consisten en la obtención del lucro: la utilidad en el balance, antes de su reparto a socios y a trabajadores, la empresa extendería sus alcan-

ces hasta cubrir campos lejanísimos que se ubicarían en las oficinas donde se celebran las asambleas de accionistas, de las empresas de inversión. En un mundo capitalista que canaliza el ahorro de las grandes masas hacia ese tipo de entidades, la empresa llegaría a tales extremos de amplitud que, pasando por encima de las fronteras, alcanzaría a los grandes grupos de inversionistas internacionales o se esfumaría en mercados de valores de exagerada amplitud. Tal concepto rompería con la exigencia de certeza, uno de los fines supremos del Derecho, como con tan gran acierto ha dicho Gustavo Radbruch. (89).

Nos inclinamos, pues, por los fines inmediatos: la producción o distribución de bienes o de servicios. Los fines mediatos deberán de ser ajenos a esta concepción de la empresa.

Estos fines inmediatos constituyen, entonces, el último de los elementos esenciales de la empresa.

(89) Véase Introducción a la Filosofía del Derecho, Fondo de Cultura Económica, México - Buenos Aires, Traducción de Wenceslao Roces, 1955, Páginas 39 y ss.

J. - SUMARIO.

Por lo tanto la empresa es para el derecho laboral la unidad económica integrada por los factores de la producción, capital-trabajo organizados bajo una cierta dirección, encaminados a un fin inmediato. La producción de bienes o servicio con el fin mediato de obtener una cierta ganancia. Concepto económico adoptado por este derecho como unidad donde se dan una serie de interrelaciones con lo cual deviene dentro de la misma una imputabilidad de normas.

El problema fundamental para crear una teoría laboral en torno a la empresa consiste, desde mi punto de vista, en considerarla como una realidad objetiva, sujeto de derechos y obligaciones independientemente del empresario o del propietario, tal ficción jurídica permitirá a la empresa con todos sus elementos ser la directamente responsable de sus obligaciones patronales; claro es que esto podría implicar un peligro para el auténtico cumplimiento de las mismas, pero siendo el derecho laboral eminentemente proteccionista de la clase trabajadora tenemos ciertas medidas procesales que aseguran el efectivo cumplimiento del patrón (independientemente de quien sea el titular del capital), cuando el caso lo requiera.

Por lo que es definitivamente necesario aceptar la creciente

disociación entre empresa y empresario, sin dejar de advertir que el problema fundamental de la reforma de la empresa consiste en la fijación previa de la titularidad de aquélla, ya sea propiedad colectiva o privada de los medios de la producción y con ella la mayor o menor intervención de personal en la gestión y en los resultados de la empresa.

La creación de la ficción jurídica de empresa como ente personalizado escapa a toda lógica jurídica, pero si este fuera el único escollo a saltar para salvaguardar los intereses de la colectividad, tendríamos una humanidad mucho mejor, porqué no hacerlo en este caso, sobre todo teniendo en cuenta que la reforma de la empresa no está atendida en ningún régimen ni en ningún momento a la voluntad individual, ya sea del capitalista o del trabajador, ni siquiera a la del grupo de legisladores. Esta reforma viene a ser una revolución llevada a cabo por medios pacíficos, o sea, por medio de medidas políticas, en primera instancia que redundarán en los niveles mencionados.

El crecimiento de la industria moderna y los actuales requerimientos de la vida social, hacen cada vez más apremiante la adecuada intervención del Estado en la empresa actual, ya que por sí mismos ni el capitalista ni el trabajador verán por intereses más allá de los -

personales, es necesario elevar el nivel de vida de la colectividad entera y la empresa representa para ésto uno de sus mejores instrumentos. No pugno por una socialización -porque la iniciativa privada cuando es libre y debidamente estimulada da muchos mejores frutos-, pero sí por una conveniente racionalización de los procedimientos de producción y una mejor distribución de la riqueza con todo lo cual se logrará avanzar un poco para alcanzar la tan deseada justicia social.

La solución de este problema en México aún no da los resultados deseados, la intervención de los comités o jurados de empresa, de los sindicatos y de las delegaciones de trabajadores se da solo en cierta medida para controlar la organización interna de la empresa, son órganos de oposición social, no de colaboración, aún, las decisiones finales siguen perteneciendo a los empresarios. Esto se da incluso en las empresas de tipo social, por lo que en México todavía no se puede hablar de cogestión. La reforma de la empresa desde este punto de vista, no debe dejar de tener en cuenta que cualquiera que sea el grado de participación se deben delimitar las competencias y estructuras de sus órganos con sus respectivas funciones.

Desde el punto de vista de la configuración jurídica de la em-

presa ya vimos que es necesario considerarla como una realidad objetiva, el primer paso en nuestra Ley Federal del Trabajo ya está dado, al definirse por primera vez a la empresa y a sus establecimientos, falló en su intento de estructurarla dentro de las categorías jurídicas, pues lo único que hizo fué recoger el concepto económico ya dado, sin embargo, objetiviza por primera vez a tal institución y la define para delimitar en base a ella y ya no del patrón o de los titulares de la misma, los efectos de las normas de trabajo.

Las medidas políticas adoptadas en México para llevar a cabo la reforma de la empresa y que obviamente son los medios pacíficos de cambio han consistido hasta la fecha en una cierta intervención del Estado en cuanto a control de la producción, de precios, etc., pero mucho más efectiva ha sido la actividad legislativa que tiende a crear una verdadera conciencia de clase y sobre todo de pertenencia a una comunidad; se debe pugnar porque la empresa tienda con sus beneficios a mejorar el nivel de vida de la colectividad, con la debida explotación de sus estructuras y la adecuada retribución a sus elementos, de esta manera se logrará el progreso necesario para el desarrollo del país - es claro que en un país como México esto no se alcanzará por medio de leyes aunque sirven de base y dan seguridad a las clases protegidas -, sino por medio de la acción directa del Estado como organismo tutelar

de los intereses nacionales, a él le toca directamente crear la conciencia de clase y pugnar por una efectiva intervención de la clase trabajadora en la gestión de la empresa. Es idealista, pero no difícil, aunque el trabajador normalmente persiga trabajar menos y ganar más, el hecho de saberse incluido en una comunidad de trabajo donde realmente tiene ingerencia para lograr un mejor desarrollo de la producción y con ésto la obtención de mayores ganancias que redundarán en su beneficio, le hará ser más consciente de su función social, asimismo el capitalista aunque limitado en poderes, sobre todo de dirección y decisión verá mejor retribuido su capital y quizá poco a poco destine ésto ya no solo a su propio beneficio sino al de la colectividad.

La fijación de la titularidad de la empresa consiste en determinar a quien corresponde la propiedad de los medios de la producción. Por ello, su reforma no puede tratarse unilateralmente ni en forma general, en México, esta titularidad corresponde en la mayoría de los casos al capitalista y al Estado, de ahí que la participación del trabajador en la gestión debe impulsarse por medio de políticas objetivizadas en medidas técnicas que hagan de nuestra economía y de nuestro derecho verdaderos instrumentos al servicio de la sociedad.

C O N C L U S I O N E S .

1o. - Después de hacer un estudio comparativo de diversas legislaciones laborales extranjeras nos encontramos con que es nuestra Ley Federal del Trabajo la primera en considerar a la empresa como una unidad económica independientemente de sus titulares. O sea, como un centro de imputabilidad de normas, lo que viene a modificar el concepto económico que de empresa se tenía, ya que de la interpretación del Artículo 16 de esta ley se infiere que la empresa no será considerada como un centro de producción exclusivamente, sino que además se ponen de manifiesto la serie de relaciones personales que en ella se dan y que son precisamente el objeto de protección de la ley.

2o. - El problema de la reforma de la empresa y ya que esta se llevará a cabo por medio de medidas políticas, no puede abordarse con criterios generales, de cualquier manera deben tenerse en cuenta para emprender esta tarea todos los factores que la rodean: grado de desarrollo, estructura socio-económica, tamaño y formación jurídica de la empresa y sobre todo, el sistema de propiedad existente.

3o. - La empresa no es ya la noción puramente económica, existen exigencias sociales que obligan a configurar la empresa como centro de relaciones humanas, o sea, como comunidad de trabajo,

4o. - La empresa es una realidad que se constituye con diversos elementos, en ella se dan unos fines determinados que no tienen porqué coincidir con los móviles perseguidos por los factores que la integran, por lo que es necesario jerarquizar esos elementos, bien sean órganos de dirección o personal subordinado. La mayor o menor intervención de éstos en las decisiones de la empresa la estructurarán autocrática o democráticamente.

5o. - Es preciso distinguir a la empresa en sí, bien sea como realidad institucional o como organización personificada, de la forma jurídica que le permite actuar en derecho.

6o. - Históricamente la empresa ha ido de una situación domi-
nical a otra asociativa y aún funcionarial, pero todavía en la actualidad las relaciones de naturaleza contractual siguen teniendo un gran valor.

La empresa como conjunto de aportaciones se vincula fundamentalmente por razones económicas y profesionales, es un grupo social abierto, jerarquizado, dotado de movilidad, donde el elemento organizador es factor indispensable.

7. - El problema -tocado en este trabajo objetivamente-, relativo a las limitaciones del empresario nos lleva a la cada vez más acertada corriente relativa a la separación entre el poder o la titularidad de

la empresa y la gestión de la misma, o sea, la disociación entre empresa y empresario, cuestión que cobra relieve en las empresas sociales aunque no deja de ser ajena en las individuales.

Esto permitirá ver a la empresa como realidad objetiva distinta de sus titulares y del empresario, lo que impone la determinación de un estatuto interno de empresa que conjugue sus distintos factores, competencias y finalidades.

8. - La reforma de empresa consiste fundamentalmente en fijar la titularidad de los medios de la producción, y la ingerencia de las clases en la gestión de la misma, ya sea propiedad privada y gestión privada, propiedad privada y gestión colectiva, propiedad colectiva y gestión no privada, propiedad y gestión colectivas, pero en todos estos casos debe tenerse un interés supraempresarial y tratar de elevar el nivel de vida de la colectividad, tomando en cuenta en primer término a la propia comunidad de trabajo para que posteriormente con mejores costos de producción y mejores precios se beneficie la sociedad en la cual está cerca la empresa.

9o. - Supuesto que se concluya acerca de la titularidad de la empresa, ya sea colectiva o privada, su reforma debe limitarse a fijar el grado de participación del personal en la misma, establecer

la estructura de sus órganos y competencia de los mismos, a fin de que sean reconocidos por el derecho.

10o. - La concepción que de empresa se tenga no puede salirse de la realidad económica, social y jurídica que le rodea, su reforma en todo caso dependerá de medidas políticas.

BIBLIOGRAFIA .

1. - Almansa J. N., La Participación del Trabajador en la Participación de la Empresa, Editorial Tecnos, Madrid, 1965.
2. - Alonso García M., La Democracia Industrias y las Transformaciones de la Empresa, Editorial Ateneo, Madrid, 1961.
3. - Alonso José, Apuntes sobre la Empresa, Madrid, 1968.
4. - Barre Raymonde, Economía Política, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1967.
5. - Bayón G., Diecisiete Lecciones sobre Participaciones de Trabajadores en la Empresa, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 1967.
6. - Bayón G., Presente y futuro Jurídico de la Empresa, Anales de la Academia Madrilenense del Notariado, Tomo XVI, Editorial Reus, Madrid, 1962.
7. - Berle A. A., and C. Means Gardiner, The Modern Corporation and Private Property, New York, 1932.
8. - Berle A. A. Jr., The Twentieth Century Capitalist Revolution, Londres, 1955.
9. - Boloch Laime, L'Entreprise, Editorial Rouast, París, 1969.
10. - Borrajo I, La Configuración Comunitaria de la Empresa, Editorial R.P.S., Barcelona, enero marzo, 1969, Pág. 81.
11. - Burnham J., The Managerial Revolution, New York, 1949.
12. - Breña Francisco, Cavazos Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada, Tomo I, Editorial de la Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1970.
13. - Cabanellas Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial El Gráfico, Buenos Aires, Argentina, 1949.
14. - Caen Lyon, Manuel de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale, Librairie generale de Droit et de Jurisprudence, París, 1955.

15. - Camerlynch Lyon Caen, Droit du Travail, Editorial Dalloz, París, 1970.
16. - Cavazos Flores Baltazar, Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1971.
17. - Chommie John, E. Leriverend, Oscar A. Salas, El Derecho de los Estados Unidos, Vol. II, New York, 1963.
18. - Clegg H. A., Una Nueva Democracia Industrial, Editorial Hispano Europea, Barcelona, 1966.
19. - Cremades B.M., La Sanción Disciplinaria en la Empresa, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1969.
20. - De Buen Demófilo, La Teoría de la Relación Jurídica en el Derecho Civil, Editorial R. P. S., Madrid, 1950.
21. - De Buen Lozano Néstor, El Patrimonio, Ensayo de Dogmática Jurídica Mexicana, Tesis Profesional, México, 1950.
22. - De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1970.
23. - Despax, L'Entreprise et le Droit, Librairie generale de Droit de Jurisprudence, París, 1957.
24. - Deveali Mario L, Lineamientos del Derecho del Trabajo, Editorial Buenos Aires, Buenos Aires, 1956.
25. - Duran-Jaussaud, Traité de Droit du Travail, Tomo II, Librairie Dalloz, París, 1956
26. - Duran Paul Et André Rouast, Droit du Travail, Librairie Dalloz, París, 1950.
27. - Duran Paul, Les Fonctions Publiques de L'Entreprise Privé, Librairie Dalloz, París, 1954.
28. - Durán Vitu, Traité du Droit du Travail, Editorial Dalloz, París, 1956.
29. - Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo X, Buenos Aires, 1959.

30. - Erhard Ludwig, La Economía Social de Mercado, Ediciones Omega, Barcelona, 1964.
31. - Ferrara Francisco, Teoría de las Personas Jurídicas, Editorial Reus, Madrid, 1929.
32. - García Nieto J., Estivell O. Home, J. E. Sánchez, La Participación del Trevaillador a la Gestió de'empresa, Editorial Nova Terra, Barcelona, 1970.
33. - Garriguez J., La Empresa Desde el Punto de Vista Jurídico, Editorial IEP, Madrid, 1962.
34. - Garriguez J., Acotaciones de un Jurista sobre Reforma de la Empresa, Serie de Artículos Publicados en el Diario Ya de Madrid, Diciembre, 1969.
35. - Guerrero Euquerio, Manual de Derecho de Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1963.
36. - Gutiérrez y González Ernesto, Derecho de las Obligaciones, Editorial Cajica, Puebla, 1961.
37. - Huck & Nipperdey, Compendio de Derecho del Trabajo, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1968.
38. - Institut de Droit et d'Économie Compareé, Enquêtes Effectués sours la direction de Marcel David, La Participacion des Travailleurs a la gestio des entreprises priveés dans les principaux pays d'Europe Occidental, Editorial Dalloz, París, 1959.
39. - Mantilla Molina Roberto, Derecho Mercantil, Editorial Porrúa, México, 1964.
40. - Mc Gregor Douglas, El Aspecto Humano de las Empresas, Editorial Diana, México, 1969.
41. - Montoya A., El poder de Dirección del Empresario, Ediciones IEP, Madrid, 1965.
42. - Pérez Botija Eugenio, Curso de Derecho de Trabajo, Editorial IEP, Barcelona, 1954.

43. - Perroux Francois, Cours d'Economie Politique, Tomo II, Editorial Dalloz, París, 1944.
44. - Persiani M., Contrato di Lavoro e Organizzazione, Editorial Padova, Cedam, 1966.
45. - Polo A., Ante una Nueva Reforma de la Sociedad Anónima, Discurso Inaugural del Año Académico 1965-1966, Universidad de Barcelona, 1966.
46. - Radbruch Gustavo, Introducción a la Filosofía del Derecho, Editorial Fondo de Cultura Económica, México Buenos Aires, 1955.
47. - Ramírez Gronda Juan Dr., Derecho del Trabajo en la República Argentina, doctrina, legislación, jurisprudencia, Editorial Claridad, Argentina, 1960,
48. - Rippert G., Aspects Juridiques du Capitalisme Modernie, Editorial Librairie generale de Droit et de Jurisprudence, París, 1951.
49. - Rivero J. y Savatier J., Derecho del Trabajo, Ed. Ariel, Barcelona, 1969.
50. - Rivero J. Lamas, Estructura de la Empresa y Participación Obrera, Editorial Ariel, Barcelona, 1969.
51. - Rouast André et Duran Paul, Precis de Droit du Travail, Editorial Dalloz, París, 1957.
52. - Seller F. Strategié de la Lutte Sociale, Editions Ouvrières, París, 1961.
53. - Shumpeter Joseph, Teoría del Desenvolvimiento Económico, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1957.
54. - Thirty third Annual Report of the National Laboral Relations board for de fiscal year ended june 30, 1968, United States, Government Printing Office, Washington, D. C., 1969.
55. - Todorovic Mijalko, La Autogestión Anheló Histórico de la Clase Obrera, Cuestiones Actuales del Socialismo, Revista Trimestral Yugoslava, Octubre diciembre, 1970.
56. - Tovillas J. J., El Convenio Colectivo como Vehículo de Participación, Barcelona, 1970.

57. - Trucky H., Cours d' Economie Politique, Tomo I, Ed. Dalloz, París, 1935.
58. - Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo, comentarios, jurisprudencia vigente y Bibliografía, concordancia y prontuario, México, 1970.
59. - Weber Max, Historia Económica General, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1964.

TEXTOS LEGISLATIVOS.

México. - Nueva Ley Federal del Trabajo del 10. de mayo de 1970.

España. - Ley del Contrato de Trabajo del 26 de enero de 1944.

Francia. - Código de Trabajo de 19 de julio de 1928.

Italia. - Código Civil en Vigor.

Guatemala. - Código de Trabajo. - Diario Oficial 16 de junio de 1961,
en Vigor desde el 16 de agosto de 1961.

Honduras. - Código de Trabajo promulgado el 10 de junio de 1959.

Costa Rica. - Código de Trabajo promulgado el 23 de agosto de 1943.

Panamá. - Código de Trabajo. Ley No. 67 del 11 de noviembre de 1947.

Argentina. - Ley 12,789 promulgada el 14 de octubre de 1942.

Chile. - Decreto con fuerza de ley No. 178 publicada en el(Diario Oficial No. 15,982), el 28 de mayo de 1931.

Colombia. - Código Sustantivo de Trabajo. - Decretos Núms. 2,663 y 3,743. "Diarios Oficiales Nos. 27,407 y 27,504 en vigor desde el 10 de enero de 1951.

CAPITULO I

	Págs.
A) Definiciones de Empresa	1
B) Antecedentes Históricos de la Empresa	7
C) Evolución Histórica-Sociológica	13
D) La Intervención del Personal de la Empresa Actual.	20

CAPITULO II

E) Las Doctrinas Jurídicas sobre la Empresa	28
F) Las Doctrinas Sociológicas sobre la Empresa	34

CAPITULO III

G) Los Sujetos de la Relación Laboral	39
---------------------------------------	----

CAPITULO IV

H) El Concepto Económico de la Empresa	58
a) El Concepto de Empresa en la Doctrina	61
b) La Empresa en las Legislaciones Extranjeras.	71
c) Antecedentes en la jurisprudencia Mexicana	77
d) Los Preceptos de la Nueva Ley que directamente acusan la Nueva Tendencia Económica.	83

CAPITULO V

I) Los Elementos de la Empresa Laboral	88
J) Sumario	98
CONCLUSIONES:	101