

LA EMPRESA EN EL ORDEN JURIDICO-LABORAL. APUNTES PARA UNA INTRODUCCION A SU ESTUDIO

MAURICIO BEZANILLA BOLAÑA
Universidad Católica de Valparaíso
Universidad de Valparaíso

PREAMBULO

Los fenómenos políticos, económicos y sociales influyen decisivamente en el pensamiento jurídico y determinan transformaciones institucionales y normativas.

El Derecho del Trabajo es una de las ramas de la ciencia jurídica que refleja más nítidamente las cambiantes condiciones económico-sociales. En efecto, su evolución no sólo se manifiesta en el ámbito de la doctrina sino que, también, en las frecuentes reformas legales y en las tendencias de la negociación colectiva.

La posición que corresponde al trabajador dentro de la empresa ha atraído la atención de la Iglesia Católica, de la Organización Internacional del Trabajo, de sociólogos, economistas, juristas, etc., muy especialmente después de la Segunda Guerra Mundial.

Las estipulaciones y las leyes han ido paulatinamente dando forma a los sistemas de participación, que suponen una noción de empresa que se perfila distinta a la clásica o tradicional y cuyo análisis constituye, hoy por hoy, uno de los temas más interesantes del Derecho del Trabajo.

Así, más allá de su sentido protectorio del trabajo subordinado en el que se encuentra su raíz sociológica, el Derecho Laboral del presente, en su continuo devenir, está ahora enriqueciéndose con la perspectiva de un nuevo conjunto de normas cuya finalidad es organizar, en el marco de la empresa, un orden social más justo y solidario.

En Chile, el D.L. N°1006 de 1975 que contenía el "Estatuto So-

cial de la Empresa" estaba destinado a convertirse en una poderosa herramienta, entre otras de distinta índole, para construir en Chile los cimientos de ese nuevo orden social; pero fue derogado por la ley 18620, sin que llegara a entrar en vigencia, dejando un importante vacío.

1. GENERALIDADES

La empresa ha sido el motor propulsor de la actividad económica desarrollada en los países del mundo occidental contemporáneo, regido por un sistema jurídico cuyos pilares son el derecho de propiedad individual, la autonomía de la voluntad en materia contractual y la libertad de comercio e industria.

En efecto, el individualismo económico-jurídico del siglo XIX identificó a la empresa con el propietario de los bienes de capital o elementos materiales.

Ajenos al dominio del patrimonio de la empresa, los trabajadores quedaron limitados a entregarle su labor y a recibir a cambio de ésta una compensación llamada salario.

La aplicación de leyes económicas consideradas inexorables convirtió al trabajo humano en una mercancía.

No se hicieron esperar las consecuencias de ese estado de cosas que León XIII describió en 1891 en aquel conocido pasaje: "Pues, destruidos en el pasado siglo los antiguos gremios de obreros, y no habiéndoseles dado en su lugar defensa ninguna, por haberse apartado las instituciones y leyes públicas de la Religión de nuestros padres, poco a poco ha sucedido hallarse los obreros entregados, solos e indefensos, por la condición de los tiempos, a la inhumanidad de sus amos y a la desenfrenada codiciada de sus competidores"¹.

Luego de señalar otras causas como la usura y la concentración de la producción y el comercio en muy pocas manos, el Pontífice formuló un juicio condenatorio: "unos cuantos hombres opulentos y

¹ S.S. Papa León XIII, Encíclica *Rerum Novarum*. Editorial del Pacífico S.A. (Santiago de Chile, 1953).

riquísimos han puesto sobre la multitud innumerable de proletarios un yugo que difiere poco del de los esclavos”.

Durante el siglo veinte ha venido manifestándose universalmente el fenómeno de la intervención creciente del Estado, mediante la imposición de numerosas restricciones legales a la autonomía de la voluntad, a la libertad de comercio e industria y aun a la propiedad individual, inspiradas en la necesidad de proteger el interés general ante la falsa o distorsionada inteligencia de la libertad o su ejercicio abusivo.

El Derecho Laboral es una expresión del intervencionismo estatal en los problemas laborales, nacido para encauzar y regular las relaciones entre capital y trabajo en un plano de equilibrio que favorezca la justicia social.

2. LA EMPRESA CLASICA O TRADICIONAL

El Diccionario de la Real Academia Española atribuye a la voz “empresa”, entre otras acepciones, la de “casa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo construcciones, negocios o proyectos de importancia”, pero también la de “entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad”.

Un jurista chileno estima que es “una entidad económica base de la producción y distribución de la riqueza”² según las características que ha presentado en nuestra época.

² Julio Chaná Cariola, Conferencia pronunciada el 13 de julio de 1962 en el Salón de Honor de la Pontificia Universidad Católica de Chile sobre “El régimen legal de la empresa privada, sus deficiencias y vacíos. Reformas propuestas”, publicada el año 1962 por la misma Universidad bajo el título “La nueva legislación y el desarrollo económico de Chile. Ciclo de Conferencias”. La cita corresponde a la p. 11. Puede consultarse, también, sobre la materia el trabajo del mismo autor “Algunas observaciones sobre la noción de la empresa y el derecho”, publicado en la obra *La empresa participación de los trabajadores*, Editorial Andrés Bello (Santiago de Chile, 1973) p. 15.

Es decir, una estructura económica que reúne y organiza los medios idóneos para producir bienes o servicios destinados a satisfacer las necesidades de los consumidores. Es una intermediaria de bienes y trabajo, según la certera apreciación que el mismo autor basa en el análisis de la estructura económico-social de aquélla.

Entre otras consideraciones de una sentencia relativa al derecho de participación en las utilidades, que contemplaba el Código del Trabajo de 1931, nuestro más alto Tribunal³ sostuvo que para los economistas, "la empresa es el eje a cuyo alrededor gira todo el mecanismo económico, y ella tiene por misión combinar del mejor modo posible, los diversos factores de la producción, vale decir, la naturaleza, el capital, el trabajo y la organización; la empresa es la institución fundamental de la economía lucrativa, cuyas características o partes fundamentales son: la ganancia para los propietarios de la empresa, los salarios y sueldos para los trabajadores, la inversión financiera especializada, el auxilio legal o protección gubernativa, servicios bancarios, sistema de contabilidad, seguros, procedimientos mecánicos, compra, producción y publicación especializada, etc. etc."

Los autores alemanes Kaskel y Dersch⁴ estiman que "para el concepto de empresa importa la finalidad ulterior, estos es, el fin económico (p. ej., consecución de ganancias) o ideal, pero no el fin inmediato de la obtención de un resultado de trabajo".

Algunos franceses⁵ han sostenido que la empresa "es un organismo que se propone esencialmente producir para el mercado ciertos

³ Corte Suprema, sentencia publicada en la Revista Fallos del Mes, N°126, mayo 1969, citada por Luis Roselló, Semántica en la administración de personal, (Valparaíso, 1971) p.21.

⁴ Kaskel-Dersch, *Derecho del Trabajo*, (trad. Ernesto Krotoschin, Roque De palma Editor (Buenos Aires, 1961) p. 69.

⁵ Paul Durand y R. Jaussaud, *Traité de Droit du Travail*, Tomo I, Editor Dalloz, París, 1947, citado por Eduardo Labarca Goddard, "El concepto de patrón o empleador en la legislación chilena", Editorial Jurídica de Chile, 1966, p. 39.

bienes u ofrecer sus servicios, siendo financieramente independiente de todo otro organismo”.

Krotoschin⁶, por su parte, considera que para la existencia de una empresa “se precisa cierta organización, pero también ciertos medios materiales, tales como edificios, máquinas, herramientas, muebles, materias primas, etc. La empresa está constituida por una totalidad de instalaciones y elementos, más o menos amplios o complicados. Muchas veces entran en el concepto de empresa también valores incorporados (el llamado fondo de comercio que comprende los derechos inmateriales, la clientela, el nombre, etc.). No es indispensable que el empresario sea dueño de esas instalaciones, etc.; basta que disponga de ellas, v. gr., como arrendatario o usufructuario para la consecución de sus fines”.

La actividad organizada, la existencia de ciertos medios materiales y la finalidad esencialmente económica aparecen, pues, como elementos infaltables del concepto tradicional de empresa, el que sin embargo no ha llegado aún a determinarse desde el punto de vista jurídico. Es más, hay quienes niegan su existencia en el mundo del Derecho y la consideran sólo como una realidad.

En cambio, es notorio que al forjar el concepto empresa, la mayoría de los autores no ha puesto el acento en la presencia del trabajador y, a menudo, la ha preterido totalmente.

La participación del personal más allá de la mera prestación de sus servicios habría constituido una incongruencia en un esquema semejante.

El orden de las cosas ha prevalecido sobre el orden de las personas.

3. LA GRADUAL TRANSFORMACION DE LA ESTRUCTURA DE LA EMPRESA

Existieron sistemas de pago de participación en las utilidades de la empresa a mediados del siglo pasado en Francia, Prusia e Inglaterra.

⁶ Ernesto Krotoschin, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 2a. edición, Ediciones Depalma, (Buenos Aires 1965) Volumen I p. 153.

A fines de la misma centuria se constituyeron comités de fábrica en Alemania destinados a favorecer la paz social entre patrones y obreros.

Son, al parecer, los antecedentes más remotos del proceso de transformación de la empresa clásica.

Durante el siglo XX, debemos mencionar el llamado accionariado obrero que se estableció en Francia con ocasión de la Primera Guerra Mundial; los Consejos bolcheviques creados por la Revolución que derivaron posteriormente en organismos representativos de los intereses de los trabajadores; los Consejos austríacos de 1919; los Betriebsräte instalados en Alemania en 1920; de Suécia (convenio de 1946); los Consejos de Industria de Noruega (ley de 6 de junio de 1947); de Checoslovaquia, Italia y Finlandia (ley de 30 de diciembre de 1949).

Más importantes son las experiencias producidas: a) en Francia, que estructuró sus comités de empresa, mediante la ordenanza de 22 de febrero de 1945 y la ley de 16 de mayo de 1946; b) en España, que instituyó los jurados de empresa con la principal finalidad "de hacer efectiva en el seno de la misma la colaboración entre el capital, la técnica y la mano de obra", mediante los Decretos de 18 de agosto de 1947 y 10 de septiembre de 1953; c) en Alemania Federal, que implantó la cogestión de los trabajadores en los consejos de administración y comités directivos de las empresas mineras y siderúrgicas y en otras industrias determinadas, a través de las leyes de 21 de mayo de 1951 y 11 de octubre de 1952, respectivamente.

Otras manifestaciones en materia de comités de empresa se han producido en Inglaterra, en los Estados Unidos de Norteamérica y en algunos países hispanoamericanos dentro de sectores muy limitados.

Estos antecedentes denotan cambios notorios respecto de la valoración del trabajador y a su posición dentro de la empresa, que son consecuencia, a no dudarlo, de los fenómenos políticos, económicos y sociales que han conmovido al mundo en las últimas décadas.

La Organización Internacional del Trabajo se ha interesado en este movimiento legislativo.

En efecto, la Conferencia General de 1952 aprobó una Recomendación (Nº94) sobre la colaboración en el ámbito de la empresa y en 1967, la Recomendación Nº129, sobre las comunicaciones dentro de la empresa.

“La época en que vivimos --sostiene Tristán de Athayde⁷-- se distingue precisamente por la importancia capital de los problemas del trabajo” y agrega más adelante que uno de los problemas sociales que dominan nuestro tiempo es el de la ascensión del trabajo, acontecimiento histórico de alcance universal, al que califica de trascendental en el sentido de que su marcha se opera independientemente de nuestra voluntad, esto es, que posee un dinamismo propio.

En otro pasaje, sostiene⁸ : “ No es oponiéndonos a la ascensión del proletariado como resolveremos el problema, ni intentando volver a formas envejecidas de organización del trabajo. Vamos hacia una nueva edad. No se trata de rehacer caminos ya gastados; trátase de abrir rutas nuevas. Han cambiado las condiciones y las perspectivas”.

Tan cierta es la reflexión del filósofo que son numerosos los juristas que auguran profundos cambios para la empresa.

Así por ejemplo, Hernáinz⁹ sostiene: “Con mayor o menor intensidad y aún con distinto sentido, las modernas corrientes económicas y sociales propugnan decididamente la asignación al trabajador de un cierto papel intervencionista en la Empresa, que si en unas ocasiones queda tan sólo limitado a una participación en los resultados beneficiosos de su marcha económica, en otros afecta asimismo a actividades de gestión”.

Otro distinguido autor y profesor español, Alvaro D’Ors¹⁰, estima: “la idea antigua del trabajo como actividad propia de esclavos hizo que el trabajo manual realizado por hombres libres siguiera considerándose como mercancía a la que podía asignarse un precio

⁷ Tristán de Athayde, *Filosofía del Trabajo*, Ediciones Humanismo, Colección Cívica, (Buenos Aires, 1962) p. 9.

⁸ Tristán de Athayde, (n. 7) p. 53.

⁹ Miguel Hernáinz M., *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, 7a. edición, Instituto de Estudios Políticos, (Madrid, 1955) p. 252.

¹⁰ Alvaro D’Ors, *Una introducción al estudio del Derecho*, 2a. edición, Ediciones Universitarias de Valparaíso, 1976, p. 69.

más o menos bajo, según la mayor o menor oferta del mismo. Esto colocaba al trabajador en una notoria relación inhumana, que atentaba contra el bien común. Ha sido una de las conquistas sociales del siglo XX el reformar este planteamiento de la relación laboral, la cual queda ahora consecuentemente apartada del modelo de la compra-venta para aproximarse al del contrato de sociedad; porque si la aportación de dinero sólo forzosamente puede construirse como participación de socio, siendo en realidad un préstamo, la aportación de trabajo, en cambio, sí parece justificar evidentemente tal participación en la sociedad. La realidad, hoy, es, sin embargo, la contraria: los que sólo aportan dinero son considerados como socios y co-propietarios de la empresa ella misma "persona jurídica": en tanto los que trabajan no son socios de la empresa, sino que simplemente se hallan relacionados con ella por un contrato de trabajo; la evolución del futuro puede invertir quizá estos términos, para convertir en prestamista al que sólo aporta capital y en socio al que aporta trabajo".

Los juristas Durand y Jaussaud¹¹ llegan a afirmar que la empresa "constituye una sociedad natural que deba estar animada por el espíritu de colaboración".

En un sentido similar al que Durand y Jaussaud atribuyen a la empresa, el profesor chileno Gustavo Lagos Matus¹² afirma que "La concepción cristiana considera a la empresa no como una yuxtaposición de individuos, ni como una simple reunión de intereses antagónicos del capital y del trabajo, sino ante todo como una comunidad de personas ligadas por una unidad moral de destino, cuyo fin es producir en la mejor forma para hacer vivir lo mejor posible a los hombres que la integran, para su completo desarrollo y perfeccionamiento. No existe en consecuencia antagonismo, sino solidaridad, no existe persecución exclusiva de intereses, sino comunidad de finali-

¹¹ Paul Durand y R. Jaussaud, *Traité de Droit du Travail*, p. 405, citado por Eduardo Labarca Goddard, *El concepto de patrón o empleador en la legislación chilena*, Editorial Jurídica de Chile, 1966, p. 36.

¹² Gustavo Lagos Matus, *El problema histórico del trabajo*, Editorial Jurídica de Chile, 1950, p. 198.

dades humanas. No existe producción para la ganancia sola, sino ante todo para el consumo. El trabajo no está más al servicio del capital; encuentra su justo lugar junto a él, colabora con él en la realización del fin común”.

Más adelante, Lagos¹³ invoca a Georges Ripert como fiel intérprete de la idea cristiana al sostener éste que “en la agrupación de fuerzas realizadas por la empresa, el fin perseguido adquiere una importancia capital. Este fin es el bien común de los hombres que cooperan en la empresa. No es solamente la remuneración sin límites del capital por los beneficios obtenidos, es también la vida asegurada a los hombres que trabajan en la empresa y a la familia de estos hombres. Capital y trabajo deben encontrar en la empresa una satisfacción, pero de naturaleza diferente, y si la empresa no es digna de proporcionarla, no es digna de vivir”.

Así pues, el concepto de empresa ha estado sometido a un proceso de elaboración que, ciertamente, aún no finaliza; pero que permite vislumbrar una empresa constituida como una comunidad natural de trabajadores e inversionistas organizados armónicamente bajo una misma dirección y que persiguen el bien común.

Lo cierto es que los hombres no sólo han terminado por entender la importancia de la contribución del trabajo sino que aun “el derecho (y el deber) del trabajador de participar en la administración de la empresa es reconocido hoy universalmente”¹⁴.

Confiamos en que el proceso de transformación estructural de la empresa que recién empieza a plasmarse proseguirá hasta que se consolide la existencia de una sociedad que reconozca plenamente el valor social del trabajo.

Al fin y al cabo, “el más hermoso presente que Dios hizo al hom-

¹³ Obra citada en nota 12, p. 199. La cita contenida “en cursiva” corresponde a Georges Ripert, *Aspects Juridiques du capitalisme moderne*, Librairie générale de Droit et Jurisprudence, París, 1946, p. 274.

¹⁴ Ernesto Krotoschin, *Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo*, Ediciones Jurídicas Europa-América (Buenos Aires 1959) p. 135.

bre fue la necesidad de trabajar...; no hay más que un honor: el trabajo; no hay más que una nobleza: la del trabajo..."¹⁵.

4. ALGUNOS DOCUMENTOS PONTIFICIOS RELATIVOS A LA CONCEPCION HUMANA DE LA EMPRESA

La palabra de los Pontífices ha tenido ciertamente, una gran influencia en la transformación paulatina de los conceptos atinentes a la situación del trabajador dentro de la empresa.

En efecto, Pío XI en *Quadragesimo Anno*, dice: "En primer lugar, los que condenan el contrato de trabajo como injusto por su naturaleza y tratan de sustituirlo por el contrato de sociedad, hablan un lenguaje insostenible e injurian gravemente a Nuestro Predecesor, cuya Encíclica no sólo admite el salario sino que aun se extiende largamente explicando las normas que han de regirlo"

"Pero juzgamos que, atendidas las condiciones modernas de la asociación humana, sería más oportuno que el contrato de trabajo algún tanto se suavizara en cuanto fuese posible por medio del contrato de sociedad, como ya se ha comenzado a hacer en diversas formas con provecho no escaso de los mismos obreros y aun de los patronos". "De esta manera los obreros y empleados vienen a ser cointerésados, o en el dominio, o en la administración y comparticipes en cierta medida en las ganancias obtenidas"¹⁶.

Así hablaba el Pontífice en 1931.

Años más tarde, el Papa Pío XII en un Radiomensaje del 1º de septiembre de 1944, expresó: "Y allí donde la gran gestión continúa manifestándose más felizmente productiva, debe ofrecer la posibilidad de atemperar el contrato de trabajo con un contrato de sociedad".

¹⁵ Thiers, citado por Guillermo Cabanellas en su *Introducción al Derecho Laboral*, Volumen I, Bibliográfica Omeba, 1960, p. 186.

¹⁶ S.S. Papa Pío XI, Encíclica *Quadragesimo Anno*, sobre la restauración del orden social, Ediciones Paulinas (Santiago de Chile, 1951), p. 35.

Puede advertirse que el tono de Pío XII es de exigencia y no de mera recomendación como el de su Antecesor, aunque es forzoso reconocer que en esa alocución se refirió sólo a la gran empresa y aun, a aquella que se encuentre en buen pie económico, si bien algunos comentaristas estimaron que el propósito del Pontífice no fue negar la participación del trabajador en la empresa mediana o pequeña, en la que la realización obrero-patronal es más directa, sino dirigirse a la gran empresa, en la que precisamente por su constitución, el trabajador se convierte sólo en el engranaje de una máquina.

Algunos años después, el 11 de marzo de 1951, en otro Radiomensaje, dirigido esta vez a los trabajadores españoles, el Papa Pío XII, refiriéndose a la Iglesia dijo que “Ella ve con buenos ojos y aun favorece todo aquello que, en la medida que las circunstancias lo permitan, introduce elementos del contrato de sociedad en el contrato de trabajo”.

Sin embargo, es preciso aclarar que en varias oportunidades, el Pontífice negó que pudiera exigirse la cogestión como un derecho basado, directa o indirectamente, en la naturaleza del contrato de trabajo o en la naturaleza de la empresa: en la audiencia del 3 de junio de 1950 a los participantes del Congreso Internacional de Estudios Sociales; en la alocución del 31 de enero de 1952 a los miembros de la Unión Cristiana Italiana de Jefes de Empresa; y en el Radio mensaje del 14 de septiembre de 1952 al Congreso de los católicos austríacos celebrado en Viena.

El 15 de mayo de 1961, septuagésimo aniversario de *Rerum Novarum*, el Papa Juan XXIII en su Encíclica *Mater et Magistra*, sobre la cuestión social, enunció clara y directamente el pensamiento de la Iglesia sobre la participación de los trabajadores.

En algunos de sus más destacados párrafos al respecto¹⁷, el Sumo Pontífice expresó:

“Además, moviéndonos en la dirección trazada por Nuestros Predecesores, también Nos consideramos que es legítima en los obreros la aspiración a participar activamente en la vida de las empresas en

¹⁷ S.S. Papa Juan XXIII, Encíclica *Mater et Magistra*, sobre la cuestión social, n. 91.

las que están incorporados y trabajan. No es posible fijar los modos y grados de una tal participación, dado que están en relación con la situación concreta que presenta cada empresa: situación que puede variar de una empresa a otra y que en el interior de cada empresa está sujeta a cambios a menudo rápidos y fundamentales. Creemos, sin embargo, oportuno llamar la atención sobre el hecho de que el problema de la presencia activa de los obreros existe siempre, sea pública o privada la empresa; y en todo caso se debe tender a que la empresa venga a ser una comunidad de personas, en las relaciones, en las funciones y en la posición de todos los sujetos de ella”

Más adelante,¹⁸ agrega: “Una concepción humana de la empresa debe, sin duda, salvaguardar la autoridad y la necesaria eficacia de la unidad de dirección; pero no puede reducir a sus colaboradores de cada día, a la condición de simples silenciosos ejecutores, sin posibilidad alguna de hacer valer su experiencia, enteramente pasivos respecto a las decisiones que dirigen su actividad”.

“Hay que hacer notar, por último, que el ejercicio de la responsabilidad, por parte de los obreros, en los organismos de producción, junto con responder a las legítimas exigencias propias de la naturaleza humana también está en armonía con el desarrollo histórico en el campo económico-socio-político”.

La solución del problema social ofrecida por la Iglesia ha ido penetrando paulatinamente en el espíritu de los pueblos que empiezan a darse cuenta que el orden de las personas es superior al orden de las cosas.

5. LA EMPRESA Y EL DERECHO COMUN

La legislación no se ocupó de “este ente de concepto jurídico huido que es la empresa”¹⁹.

¹⁸ Parte final del n. 92 y n. 93 de la Encíclica citada en nota 17.

¹⁹ Manuel Alonso Olea, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid 1974, 3a. edición, p. 224.

Sin embargo, la empresa presenta: un aspecto civil cuando el capital invertido en ella pertenece a dos o más personas que se constituyen en sociedad; un aspecto económico, porque es una unidad económica, en acción; un aspecto comercial, en su caso; y un aspecto social desde el punto de vista de la función que está llamada a cumplir como organización o comunidad de trabajo.

De allí que siguiendo a Menéndez-Pidal²⁰ podamos sostener que “El concepto empresa puede ser objeto de estudio de diversas ramas del Derecho, dada su extensa finalidad, modos de organización, diversos elementos que la integran, sus clases y el ejercicio de sus potestades, que pueden abarcar una extensa actividad jurídica, social, moral y económica, determinante de una serie de normas legales en consonancia con todos estos principios. Es decir, que el estudio de la Empresa en general no es privativo del Derecho Social, sino solamente en cuanto se refiera al aspecto social de aquella”.

Posiblemente porque el Código Civil francés no se refirió a la empresa, nuestro Código Civil chileno, adaptado de aquél, sólo se limitó a citar al “empresario” en los artículos 2003 y 2013.

En efecto, el artículo 2003 al referirse a los contratos para la construcción de edificios menciona al “empresario que se encarga de toda la obra por un precio único prefijado”.

Por su parte, el inciso 3º del artículo 2013 sobre contrato de arrendamiento de transporte, dice: “El que ejerce la industria de hacer ejecutar transportes de personas o cargas, se llama empresario de transportes”.

El Código de Comercio cita a “las empresas” en los N°5 a 9 de su artículo 3º; a saber:

“Son actos de comercio, ya de parte de ambos contratantes, ya de parte de uno de ellos:

5º.- Las empresas de fábricas, manufacturas, almacenes, tiendas, bazares, fondas, cafés y otros establecimientos semejantes.

6º.- Las empresas de transportes por tierra, ríos o canales navegables.

²⁰ Juan Menéndez-Pidal, *Derecho Social Español*, Vol. I Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid 1952, p. 309.

7º.- Las empresas de depósito de mercaderías, provisiones o suministros, las agencias de negocios y los martilleros.

8º.- Las empresas de espectáculos públicos...

9º.- Las empresas de seguros terrestres a prima, incluso aquéllas que aseguran mercaderías transportadas por canales o ríos”.

El mismo Código de Comercio dice en su artículo 166.

“El que ejerce la industria de hacer transportar personas o mercaderías por sus dependientes asalariados y en vehículos propios o que se hallen a su servicio, se llama empresario de transportes, aunque algunas veces ejecute el transporte por sí mismo”. (inciso final)

También se encuentran referencias a la empresa en diversas leyes tributarias, administrativas, bancarias, sobre debentures, etc.

Esta dispersión de normas relativas a la empresa permite sostener que “... la estructura jurídica de la empresa no descansa en nuestra legislación en un estatuto orgánico completo que la rijan...”²¹.

6. LA EMPRESA Y LA LEGISLACION DEL TRABAJO CHILENO

El inciso final del artículo 3º del Código del Trabajo chileno de 1987 entiende por empresa “toda organización de medios personales materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.

Son muy numerosas las disposiciones del Código que se refieren a la empresa, pero el examen de ellas permite advertir claramente las distintas connotaciones que se le atribuyen, como sinónimo de institución, entidad empleadora, establecimiento, faena, fábrica, industria, contratista, lugar de trabajo, negocio, etc., que no responden a la definición transcrita.

Son ejemplos de esta aseveración los siguientes preceptos del Código del Trabajo: 1º, 4º, 6º, Nº 5 del inc. 1º del art. 10, 10 inc. 4º, 12, 26, 36, Nº 4 del inc. 1º del art. 37, inc. 2º y 3º del mismo art.

²¹ Julio Chaná Cariola. (n.2), p. 15.

37, 41 letra d), 44, 46, 50, 57, 63, 64, 67, 73, 75, 82 N°3, 84, 86, 149, 150 N°9, 151, 152, 153, 157 N°2, 157 N°4, 166, 167, 170, 180, 183, 194, 195, 196, 197, 201, 205, 206 N° 2, 208, 209, 210, 216, 220, 221 N° 7, 224, 226, 229, 233, 234, 235, 243, 247, 250, 266 letra a), 271, letra f), 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 288, 291 N° 2, 3 y 8, 292, 294, 295, 296, 298, 299, 301, 303, 306, 323, 331 letra b) y d), 332, 338 letra b), 339, 341, 343, 344, 346, 351, 359, 382, 402, 448, 9º transitorio y 10º transitorio.

El concepto de empresa formulado por el Código del Trabajo para los efectos de las leyes laborales y previsionales contiene una vaga referencia a los "medios personales" como componentes de una organización.

Mayor precisión se encontraba en el artículo 7º del D.L. 1006 (Estatuto Social de la Empresa) que disponía: "Constituye empresa, para los efectos de la presente ley, la entidad destinada a la producción, comercio o distribución de bienes o a la prestación de servicios que, bajo una dirección unitaria, persigue una finalidad económica y social y se encuentra organizada con el concurso de trabajadores e inversionistas".

El inciso 2º del artículo 2º agregaba: "Deberá la empresa, cualquiera que sea la estructura jurídica que adopte, ser económicamente eficiente para la sociedad a que sirve y socialmente justa para quienes la conforman".

De esta definición y otros preceptos atinentes fluían los siguientes elementos: a) la personalidad e integración de la empresa; b) la autoridad en la empresa; c) la responsabilidad del jefe de la empresa; y d) los objetivos de la empresa.

Los preceptos transcritos permitían sostener:

a) Que la ley consideraba a la empresa como un ente compuesto por "distintos integrantes" en vez de identificarla exclusivamente con el dueño del capital invertido en ella.

Empezaba a plasmarse la idea de construir las bases de una nueva empresa, cimentada en la colaboración jurídicamente organizada del capital, del trabajo y la dirección.

Se consagraba así la integración del trabajador en la empresa como uno de sus elementos propios, lo que significaba su transformación esencial.

Atribuimos a este aspecto de la definición una importancia histórica de grandes proyecciones para los sentimientos de unidad nacio-

nal y solidaridad social, una vez que el propósito del legislador penetrara en la conciencia de inversionistas y trabajadores.

Bien lo decía Thayer²², hace ya muchos años: "Un proceso de transformación social no lo hace un gobierno sino la participación activa y efectiva de la nación entera. Las vías pueden ser muchas. La primera es la participación en el conocimiento de la empresa: saber qué es ésta, qué produce, qué puede hacer. Es necesario implantar esta convicción armónica fundada en la justicia, y el primer paso hacia ello, en el campo económico, es la participación del trabajador en el conocimiento de la realidad económica y social de las empresas".

La lectura del D.L. 1006 permite advertir que la "ratio finis" de ese estatuto era precisamente que el país diera ese primer paso de que habla Thayer, por la vía del conocimiento de la empresa.

b) Que se reconocía legalmente la finalidad social de la empresa además de su tradicional finalidad económica.

c) Que la intención del legislador era que la empresa adquiriera una nueva fisonomía basada en la eficiencia económica para la sociedad y en la justicia social para sus integrantes.

Otros preceptos que hoy se echan de menos eran los del Acta Constitucional N°3 (D.L. 1552 de 1976), dictados con posterioridad al Estatuto Social de la Empresa; pero que tenían las mismas orientaciones. En efecto, su artículo 1° establecía: "Los hombres nacen libres e iguales en dignidad. Esta Acta Constitucional asegura a todas las personas: N° 20. La libertad de trabajo y su protección..."

... "La ley establecerá los mecanismos que contemplen formas de participación del trabajador en la comunidad humana de trabajo que constituye la empresa".

La definición del Acta N°3 no fue recogida por la Constitución Política de 1980, cuyos redactores prefirieron no incluirla porque suponía pronunciarse sobre una materia que no concitaba el consenso de la Comisión que integraban.

Al presente, sólo encontramos vigentes los textos siguientes:

22 William Thayer, Trabajo, empresa y revolución, Empresa Editora Zig Zag (Santiago de Chile, 1968), p. 43.

Constitución Política del Estado de 1980:

Art. 19. La Constitución asegura a todas las personas:

Nº 16

“La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho real de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley...” (inciso 5º)

Este precepto no contempla un esquema de integración de trabajadores e inversionistas y sólo está presente en él una directriz para el legislador con miras a alcanzar una solución justa para la negociación colectiva.

En cambio, algunos atisbos de integración en la empresa, se encuentran en los artículos 206 Nº2 y 291 Nº7 del Código del Trabajo.

El primero de ellos expresa: “Art. 206. Las finalidades de las organizaciones sindicales son: Nº2 canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo”;

Por su parte, el artículo 292 dispone: “No podrán ser objeto de negociación colectiva ni de ningún tipo de convenio o contrato colectivo, las siguientes materias: Nº7 las que directa o indirectamente importen un financiamiento a las organizaciones sindicales o de trabajadores o impliquen aportes a fondos u otras entidades internas que no sean administradas en conjunto por el empleador y representantes de los trabajadores”;

Son textos aislados que no responden a inspiraciones y a criterios definidos, como los que contenía el DL 1006, el que, a juicio nuestro, sólo requería de adaptaciones y aun correcciones; pero no su derogación, aunque reconozco que sobre el particular existen opiniones encontradas, cuyo análisis excede del marco de estos apuntes introductorios. Sin embargo nos proponemos abordarlo en un futuro próximo.