

UN ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS
TRABAJADORES EN LA EMPRESA Y EN LA INTERVENCIÓN
ESTATAL ELABORADO SOBRE EL MODELO POLITICO-
SISTÉMICO PROPUESTO POR DAVID EASTON

AN ANALYSIS OF THE PARTICIPATION OF WORKERS IN THE
COMPANY AND IN THE STATE INTERVENTION DRAWN UP ON THE
POLITICAL-SYSTEMIC MODEL PROPOSED BY DAVID EASTON

Alberto VALDÉS ALONSO
Universidad Complutense de Madrid
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8178-0314>
alvaldes@ucm.es

RESUMEN: En el presente estudio se aborda el fenómeno de la participación de los trabajadores en la empresa desde la óptica de la Ciencia Política. En concreto, se aplica el Modelo Político-Sistémico diseñado por David Easton que, extensible a multitud de áreas de conocimiento, se ha optado por aplicarlo a la evolución del sistema de relaciones laborales desde su origen hasta nuestros días.

PALABRAS CLAVE: Modelo Político-Sistémico; participación de los trabajadores; cuestión social; profesionalización; sindicato

ABSTRACT: This study addresses the phenomenon of workers' participation in enterprises from the point of view of Political Science. Specifically, the Political-Systemic Model designed by David Easton is applied, which, extendable to a multitude of areas of knowledge, has been chosen to apply it to the evolution of the labor relations system from its origin to the present day.

KEYWORDS: Political-Systemic Model; worker participation; social issue; professionalization; trade union

Recibido: 21-09-2021; Aceptado: 21-09-2021; Versión definitiva: 30-11-2021.

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 4 (2021) 65-90
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i4.05>

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. EL MODELO DE SISTEMA POLÍTICO DE DAVID EASTON. 3. LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA. DE LA UTOPIA A UNA GESTIÓN POLÍTICA Y EMPRESARIALMENTE PACCIONADA. 4. FACTORES PARA LA DETERMINACIÓN DE LOS ACTORES IMPLICADOS EN EL FENÓMENO POLÍTICO-SOCIAL DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL: LA DESCRIPCIÓN DE LA EVOLUCIÓN DEL SISTEMA PARTICIPATIVO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. 4.1. Quiebra de la empresa capitalista y participación de los trabajadores en la empresa: el tránsito de la empresa capitalista a la empresa participativa. 4.1.1. *Concepto dominical de empresa*. 4.1.2. *Crisis del modelo capitalista clásico. Factores externos*. 4.1.3. *Crisis del modelo capitalista clásico. Factores internos*. 5. NEO-CAPITALISMO Y PARTICIPACIÓN. 6. ACTORES IMPLICADOS. 7. POSICIONES Y DEMANDAS A FAVOR DE LA IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS DECISIONES POLÍTICAS TOMADAS POR LAS INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES Y LOS ACTORES POLÍTICOS. LOS CONSECUENTES *OUTPUTS* ANTE LA SITUACIÓN SOCIAL IMPERANTE ANTES DEL MOVIMIENTO O CUESTIÓN SOCIAL. 8. A MODO DE CONCLUSIÓN. LA RESPUESTA EFECTIVA DEL SISTEMA POLÍTICO: EL *FEEDBACK*. 9. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

Lo que se pretende efectuar en el presente estudio es, desde una muy breve síntesis del ciertamente complejo Modelo Político propuesto por David Easton¹, analizar un fenómeno social que, intrínsecamente, procede de la vida real y que, en concreto, va a consistir en la valoración de las pretensiones de los trabajadores, como grupo organizado, en la toma de decisiones en el ámbito empresarial y su traslación al ámbito estatal o en inferiores niveles de la organización político-administrativa. Es decir, se examinará, no tanto como puedan influir las organizaciones de trabajadores informales o formales –asociaciones o incipientes sindicatos– en los comportamientos políticos y, consecuentemente, en las modificaciones legislativas que se pretendan o efectivamente se acometan, sino el análisis desde una inicial perspectiva histórica –pero comprendiendo su largo recorrido–, objeto de constantes actualizaciones hasta llegar, finalmente, a un estadio en virtud del cual el poder político asuma la participación de los trabajadores en la toma de las decisiones empresariales y las correlativas ordenaciones estatales u otros organismos periféricos. Esta gestión o participación de los trabajadores no será ficticia o residual, sino sustantiva y efectiva en la mayor parte de las ocasiones.

Repárese que, en definitiva, abordamos un dilatado recorrido que, partiendo de unas iniciales demandas sociales de integración de los trabajadores en la gestión

1. Sobre este tema en concreto v., *in extenso*, Easton 1999, 92 ss.

empresarial directa –postura esta que se rechazó frontalmente por la inmensa mayoría de los sistema políticos– fue posteriormente aceptada de forma dulcificada por los actores empresariales y políticos con la consecuente legislación de ellos emanada, situando a las organizaciones de trabajadores en una situación que podríamos denominar como intermedia donde sus decisiones tienen, lógicamente, un importante peso específico en la toma de decisiones corporativas, pero sin que se llegase a admitir, de forma generalizada, el fenómeno de la participación directa o, en su caso, coparticipación, de los trabajadores en la gestión empresarial.

Este análisis, en concreto, vendrá referido básicamente al sistema o sistemas imperantes en España si bien, en cuanto a sus iniciales conceptos y situaciones generales del periodo industrial y post-industrial, es trasladable a la inmensa mayoría de los países de nuestro entorno transnacional e internacional, si exceptuamos los tantas veces citados modelos de co-gestión que tradicionalmente operan, por ejemplo, y no con poca intensidad, en Alemania o Suecia y con mayor fragilidad en otras naciones como puede ser el particular sistema imperante en Francia.

Secuencialmente, consideramos procedente efectuar con carácter inicial una muy breve síntesis o esquema del Modelo de Easton, pasando posteriormente a una también breve descripción de la problemática sociolaboral que debemos de tratar respecto de la intervención efectiva de los trabajadores en el gobierno de la empresa y las oscilantes posiciones políticas adoptadas al respecto y desarrollando, finalmente, el cuerpo de este estudio, y que responda con una, esperamos, breve pero cierta claridad a las cuestiones que en el enunciado de este estudio se contiene, esto es, la proyección del Modelo Sistemático de Easton a la participación de los trabajadores en la empresa.

2. EL MODELO DE SISTEMA POLÍTICO DE DAVID EASTON

El Modelo propuesto, de conformidad con el enunciado de este trabajo, es elaborado por David Easton, cuyos rasgos característicos serían los que a continuación se señalan, siguiendo, por condensado y muy clarificador, el Estudio de Vallès, Martí i Puig², particularmente en referencia a los elementos básicos constitutivos del sistema o estructura teórica de dicho autor³:

2.1. En primer lugar, estaríamos en presencia de un determinado entorno político que nos describiría el conjunto de interacciones sociales, económicas o culturales presentes en la sociedad, el ambiente *intra* y *extra* social que denomina Arnoletto⁴, y que nos describe las diversas situaciones donde existan posibles desigualdades o, en ocasiones, como la que en nuestro caso se analizará, serias tensiones entre los

2. 2015, 48-52.

3. 1992, 2.

4. 2007, 99.

diferentes actores intervinientes en el panorama político-social. Desde esta óptica, para Easton, por tanto, será la *interacción* el elemento central que opera como unidad básica de análisis y que surgirá de la conducta de los diferentes actores en tanto en cuanto actúen activamente como tales.

2.2. De la conexión entre este entorno y el sistema político imperante en un [cada] momento determinado, surgirá una serie de demandas o apoyos que vendremos a denominar *inputs* o, utilizando la terminología propiamente económica *insu- mos* (extendida posterior o coetáneamente a otras áreas de conocimiento), vocablo este ciertamente empleado dependiendo de la bibliografía o traducciones que sirvan de referencia. Son acciones que, desde un posicionamiento exterior al Sistema, acceden o tratan de acceder al mismo, adoptando, por lo general, la forma de claras demandas o reivindicaciones⁵.

2.3. En otras ocasiones son peticiones que podríamos calificar, no tanto como proactivas sino como apoyos o, en su caso, reproches específicamente dirigidos a elementos del sistema político o a sus instituciones o, en otras ocasiones, a sus más significados protagonistas. Esta acciones o *inputs* adquieren variadas formas y ámbitos operativos, bien sean dirigidos al Gobierno en concreto, al Parlamento, al sistema fiscal, al sistema educativo, o, como veremos en el caso que aquí se ha seleccionado como prioritario objeto de análisis, al sistema de relaciones laborales imperante en un momento dado de evolución de la organización productiva capitalista que era firmemente apoyada por el Estado, en una clara connivencia con la operativa diseñada y ejecutada por parte del sector empresarial.

2.4. Del conjunto de mensajes –*inputs*– enviados por el entorno social hacia el sistema surgen o, mejor, pueden surgir con mayor o menor intensidad o éxito, determinados *outputs* que pueden constituir, como se ha señalado, determinadas decisiones del sistema, bien sean de carácter más general y circunstancial, o más sectorializadas y concretas, lo cual conlleva una mejor estructuración y, en consecuencia, alcance. Este será nuestro caso de análisis, el sectorial que, por más que se pueda presentar como aparentemente limitado, pero no por ello es menos extenso y rico en matices respecto de los claros posicionamientos de los *ex ante* antagonísticos actores implicados.

Hasta ahora se ha hablado de *inputs* y *outputs*, pero hemos de distinguir la valoración de la respuesta que realmente se desprende de estas acciones sobre la realidad: el denominado *outcome* o impacto efectivo⁶. De esta manera, la propuesta de una acción política de cambio es posible que no consiga los efectos deseados, o éstos, tan

5. Término calificado como de naturaleza económica u que de conformidad por la RAE se define como “conjunto de elementos que toman parte en la producción de otros bienes”.

6. 2015, 50.

sólo, se obtengan de formar parcial o, en otras ocasiones, devengan incluso en un fracaso generador de efectos contrarios a los deseados⁷.

Y finalmente, por no extendernos más en la descripción de este marco teórico, tendremos que hacer referencia a lo que Easton denomina como el *feedback* o retroalimentación del sistema, en virtud del cual se pondera el impacto que la reacción del sistema tiene o ha tenido sobre el entorno inicial sobre el que se ha operado⁸. Ello implica, no sólo un cambio actitudinal respecto de las demandas efectuadas y las consecuentes acciones políticas y empresariales de respuesta, sino que además van a generar –y esto tiene, a juicio del que suscribe, una importancia crucial– un movimiento de ajuste o, mejor, de reajuste ininterrumpido de manera que el efecto de estas acciones perdurará en el tiempo, sin capacidad de detención, ya que tal circunstancia limitativa supondría un bloqueo que, en su situación o vertiente más extrema, supondría una posible desintegración de la unidad política.

En definitiva, un sistema político como el modelo diseñado por Easton, no cabe duda de que empírica e incluso prácticamente tiene sus ventajas, pero también sus limitaciones debidas a la aparente simplicidad con que se estructura dicho Sistema en su más primaria manifestación. Parecería, entonces, que nos encontramos ante un concepto “estanco” de la política que reacciona ante determinados parámetros de una forma o sistemática cuasi-inalterable en aras del mantenimiento de las relaciones sociales, culturales económicas o de cualquier otra índole que gestione.

Pero la anterior aseveración no es del todo cierta ya que, en ocasiones, tal es la magnitud y/o intensidad de la presión del entorno sobre el sistema que tan sólo podría concluir con una transformación radical del mismo, salvo que asumamos el riesgo de una desintegración radical de la comunidad en todas sus vertientes. Siguiendo en este sentido, asumimos que debe existir el mantenimiento de un sistema político que lleve a cabo una conversión pero, de tal manera, que no sobrecargue las demandas insatisfechas, lo cual genera o podría generar, como anteriormente se ha señalado, unas tensiones de muy difícil solución y de efectos posiblemente insalvables.

De esta manera, Easton, con un modelo que podríamos considerar –o que al menos hemos reflejado– como simplificado, nos aporta una muy valiosa visualización plástica del complejo conjunto de la Vida Política y la Sociedad o, si se quiere, en otros términos, una muy gráfica descripción de las relaciones entre Estado y Sociedad y que nosotros, desde la óptica iuslaboralista, analizamos como las interacciones entre Estado/Empresa y Movimiento Obrero.

7. Cuestión esta que, ya adelantamos, no es infrecuente en la Rama social del Derecho donde determinadas propuestas legislativas, efectivamente tramitadas, han terminado por generar resultados, no sólo radicalmente contrarios a lo pretendido con la materialización de las mismas sino, por el contrario, efectos sumamente perniciosos para los derechos de los trabajadores.

8. Vallès, Martí i Puig 2015, 50-51.

3. LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA. DE LA UTOPIA A UNA GESTIÓN POLÍTICA Y EMPRESARIALMENTE PACCIONADA

El problema sobre el cual vamos a proyectar el Modelo de Sistema Político gestado por Easton hace referencia a una cuestión, de no poco calado en el pasado y aún en el presente, cual es la participación de los trabajadores en la empresa o, expresado en términos más amplios y ya predefinidos anteriormente, la presencia del movimiento social obrero en el diseño de las políticas públicas proyectadas sobre el sector productivo.

Este análisis, que comienza lógicamente cargado de un importante sesgo histórico –la tan conocida y repetida hasta la saciedad “cuestión social”- que fue evolucionando hasta nuestros días de manera que los diferentes sistemas políticos fueron mutando y adaptándose a las demandas sociales. En este caso, es evidente, como veremos, que los *inputs* generaron evidentes *outputs*, finalizando con un evidente asentamiento de el *outcome* o impacto efectivo, pero, eso sí, modulado respecto de las más iniciales propuestas que podríamos considerar sustantiva y operativamente como un tanto extremas. Y a su vez, este ejemplo o caso concreto ha gestado, en paralelo un importante sistema de retroalimentación que podríamos considerar o calificar como de carácter incesante, carente de situaciones de estancamiento, donde la penetración de las demandas sociales sigue de forma inalterada un sistema de reajustes ininterrumpidos lo cual se ha reflejado claramente en la continua reforma de la legislación laboral que, como en el caso del Estatuto de los Trabajadores, puede ser la norma de carácter social que mayor número de reformas y adaptaciones de intenso o medio calado.

De esta manera asistiremos a la primitiva reacción asistemática o casi asistemática de los trabajadores frente al sistema capitalista que podríamos denominar simplistamente como salvaje (lógicamente hablamos en términos de organización de la producción, no en términos políticos), para pasar a un modelo de capitalismo moderado y finalmente a un sistema neocapitalista que, con los evidentes condicionantes propios de los tiempos en que vivimos (globalización de la economía en todas sus facetas, deslocalización de empresas, reorganización de los modos de prestación de trabajos y servicios, alteración de prioridades vitales y existenciales, etc.) ha variado notablemente su morfología en los últimos años. Repárese, e insistimos en ello por ser precisión es importante, que debe quedar de manifiesto que cuando aludimos al sistema capitalista, esta terminología está ausente de valoraciones político-mediáticas, sino que vienen referida única y exclusivamente a los diferentes sistemas de producción habidos desde la génesis y posterior devenir o desarrollo de la Revolución Industrial hasta nuestros días.

Como ya señalara la doctrina⁹, hace ya más de cinco décadas, el alcance del fenómeno de la participación de los trabajadores en la empresa únicamente puede ser

9. Bayón Chacón 1967, 10.

comprendido en toda su intensidad desde su contraposición con un momento anterior en el cual, precisamente, el empresario se erigía en monarca absoluto de su negocio y el trabajador se encontraba privado de cualquier capacidad interventora en el funcionamiento y gestión de la organización para la cual prestaba sus servicios. Este concepto dominical cuando no abiertamente feudalista de la empresa, férreamente mantenido durante lustros, entra en una profunda crisis debido a la confluencia de una serie de factores jurídico-sociales que desembocaron inevitablemente en la aparición de las primeras y aún incipientes –en cuanto a su sustantividad– formas o manifestaciones participativas.

Con posterioridad, esta tendencia se ve reforzada y ampliada en sus manifestaciones mediante la denominada reforma “neocapitalista” de la empresa que se confirma en su momento, como uno de sus objetivos prioritarios, la necesaria presencia y toma en consideración del factor trabajo en el seno de las organizaciones empresariales. No sería aventurado afirmar que, tanto el origen como la consolidación del Derecho del Trabajo como disciplina autónoma se deben, en gran medida, al proceso de juridificación de las principales formas o manifestaciones de participación de los trabajadores en la empresa¹⁰, aun cuando esta, en ocasiones se encuentre larvada de no pocos intereses espurios.

Finalmente, el proceso tendente a la integración del trabajador en la empresa y, en general, en el sistema de relaciones laborales, se institucionaliza de forma general y adquiere su máxima intensidad en nuestro país mediante la promulgación de la Constitución Española de 1978¹¹; y en Europa, gracias a un decidido impulso que desde la normativa de la Unión Europea se ha venido proporcionando a las diferentes formas de participación de los trabajadores en la empresa. Este proceso normativo-integrador del trabajador en la empresa es fácilmente perceptible acudiendo a las distintas declaraciones de derechos fundamentales emanadas en el seno de la UE. Así, la *Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores*, de 9 de diciembre de 1989, primero, y, más recientemente e integrada en los Tratados, la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, de 7 de diciembre de 2000, que confieren el rango de derecho fundamental a los derechos de información y consulta, así como a la negociación colectiva y a la acción colectiva de los trabajadores.

10. Montoya Melgar 1997, 33-34.

11. La Constitución Española de 1978, en el marco del Estado Social y Democrático de Derecho se encuentra plagada por una abundantísima referencia al Derecho del Trabajo, ya sea directamente, o, en otras ocasiones, en conexión muy próxima a esta Disciplina jurídica. En este sentido, Alonso Olea, Casas Baamonde 2006, 918-929.

4. FACTORES PARA LA DETERMINACIÓN DE LOS ACTORES IMPLICADOS EN EL FENÓMENO POLÍTICO-SOCIAL DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL: LA DESCRIPCIÓN DE LA EVOLUCIÓN DEL SISTEMA PARTICIPATIVO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

En virtud de lo anteriormente expuesto, la primera tarea con que hemos de enfrentarnos para abordar con un mínimo de rigor la noción de participación de la fuerza del trabajo en la empresa y su proyección sobre el Modelo de Easton pasa ineludiblemente por analizar la evolución de la empresa capitalista desde sus orígenes hasta nuestros días destacando, correlativamente, aquellos factores que fueron y aun son determinantes en la aparición y fomento de las diferentes modalidades de inserción de los trabajadores en la misma. Sólo desde este estudio de carácter preliminar es factible analizar el fenómeno de la participación del trabajador en la empresa y, muy especialmente, el papel que dicha participación juega en el actual sistema de relaciones laborales, así como su proyección e influencia en el ámbito estatal, supraestatal e incluso internacional.

4.1. Quiebra de la empresa capitalista y participación de los trabajadores en la empresa: el tránsito de la empresa capitalista a la empresa participativa

4.1.1. *Concepto dominical de empresa*

La Revolución Industrial, con independencia de las profundas transformaciones sociales e intelectuales que provocó¹², fundamentalmente supuso un cambio radical que afectó tanto a los sistemas técnicos de producción como al concepto y proyección profesional de los trabajadores. Se opera un tránsito en el que el hombre, inserto en una sociedad de estructura económicamente sencilla y fundamentalmente agrícola y gremial, se sitúa, ahora, de forma brutal, en un frenético entorno productivo basado exclusivamente en el progreso material y en la obtención y maximización de la ganancia¹³.

Así, en primer lugar, el artesanado es progresivamente destruido por la generalización de la fábrica¹⁴. La inserción de la maquina sustituye las herramientas manuales del artesano y desplaza gradualmente la producción llevada a cabo en los pequeños talleres a la realizada en los grandes centros fabriles. Tan solo subsiste un pequeño sector artesanal que trabaja por encargo directo de la fábrica, aportando aquellos bienes semielaborados que eran necesarios para la consecución del proceso productivo¹⁵.

12. Alonso Olea 1994, 267.

13. Ríaza Ballesteros 1946, 2.

14. Borrajo Dacruz 1996, 84.

15. Alonso Olea 1994, 273-274. En definitiva, como señala este autor, “el trabajo por encargo marca el tránsito hacia los modos de producción que habrían de caracterizar la revolución industrial”.

De resultas de lo anteriormente expuesto, el trabajador pierde la propiedad del oficio ya que el desarrollo del trabajo auxiliado por las máquinas se hizo extremadamente sencillo, pasando el hombre-trabajador a constituir un ser fungible¹⁶, intercambiable, un apéndice de la máquina al que “sólo se le exigen las operaciones más sencillas, más monótonas y de más fácil aprendizaje”¹⁷. Cada obrero se especializa en la realización de una determinada operación del sistema productivo con lo que gana en rapidez y destreza, pero pierde en el conocimiento global del oficio¹⁸. Aumenta la dimensión de las empresas, el número de trabajadores empleados y se procede a una parcelación o división del trabajo para optimizar el rendimiento de la máquina. En este proceso productivo, que se caracteriza por la despersonalización del trabajo, cada vez es más innecesario el conocimiento de la profesión sin que se requiera especial fuerza y/o habilidad para su desempeño lo cual generó, además, el efecto perverso consistente en la explotación de las denominadas fuerzas medias, esto es, las mujeres y los niños¹⁹ sobre “los que se acentuaba más la irracionalidad de la explotación económica”²⁰.

En este entorno, se gesta y consolida con toda su crudeza un concepto capitalista de empresa en el que su dueño es el centro sobre el cual gravita toda la organización. Él es quien aporta la idea fundacional, el capital, los medios de producción. Se asume sin ambages que del esfuerzo y criterio de los fundadores depende la marcha futura del negocio quedando los trabajadores eliminados tanto de las ganancias, como de las pérdidas y de la gestión²¹. Las importantes sumas económicas que debían de ser aportadas para la constitución de empresas propias del maquinismo industrial imposibilitan el tránsito de la condición de trabajador cualificado a maestro empresario, quedando reservada la condición de dueño de la empresa para unos pocos²². Los pequeños capitalistas, incapaces de hacer frente al desarrollo de esta situación y al proceso de acumulación de capitales²³ que conlleva, pasan a engrosar también las filas de la clase obrera. Se acentúa la creación de grandes centros fabriles y monopolios de explotación lo cual no hace sino empeorar aún más la condición de los trabajadores²⁴. Al trabajador, mediante la suscripción de contratos cuasi-adhesivos, tan sólo le resta vender su fuerza de trabajo a cambio de un precio de mercado basado en la oferta y la demanda sin que le quepa manifestación interventora alguna en el funcionamiento

16. Borrajo Dacruz 1996, 85.

17. Marx, Engels 1997, 30.

18. Borrajo Dacruz 1996, 85.

19. Suárez González 1967, 13 ss.

20. Cruz Villalón 1999, 169.

21. Bayón Chacón 1967, 12.

22. Montalvo Correa 1975, 58.

23. Sobre la justificación económico-productiva de este proceso de acumulación de capitales, v. Kenwood, Loughheed 1995, 33 ss.

24. Una ilustrativa descripción de este proceso en Marx 1997, 55 ss.

de la empresa. El empresario, propietario absoluto de la organización productiva, ejerce un derecho de dominio frente al cual los clientes, los trabajadores y los proveedores son simplemente terceros con quienes se sostiene únicamente relaciones de carácter contractual, sin que quepa la posibilidad de establecer otros lazos estructurales o de naturaleza institucional²⁵. Así, desde el plano subjetivo, nos encontramos ante la más absoluta identificación entre la titularidad jurídica de la empresa hacia el exterior (empresa-actividad) y la titularidad jurídica hacia el interior (empresa-organización).

Para Broseta Pont, de forma sintética, este sistema radical-capitalista se caracteriza o asienta sobre tres grandes pilares: a) el capital asume de forma absoluta el poder de decisión en la empresa; b) con la percepción del salario, el trabajador agota sus derechos en la empresa; c) los beneficios generados se reservan en exclusiva a los aportantes de capital, ya que permitir su salida al exterior sería tanto como descapitalizar la empresa en claro perjuicio de la economía nacional²⁶.

Esta situación se perpetúa mediante el empleo de un procedimiento de extraordinaria habilidad dialéctica que consiste en ocultar todos aquellos acontecimientos o circunstancias que pudieran poner en tela de juicio el poder absoluto del propietario de la empresa²⁷. Mediante esta ficción, no existen subrogaciones empresariales, ni transmisión de acciones, ni fallecimiento del fundador o fundadores. Todo el sistema descansa en el mantenimiento de un estado de desinformación y anestesia generalizada que permite sostener durante decenios el anteriormente aludido concepto dominical de empresa como algo intrínsecamente integrado al derecho de propiedad²⁸. Se pretendía, en definitiva, que este concepto de empresa y los principios que le informaban terminara constituyendo una especie de “orden natural óptimo para evitar la inflación, para impulsar el desarrollo y del que se postulaba, además, su acomodación a un cierto ideal de justicia²⁹”.

4.1.2. Crisis del modelo capitalista clásico. Factores externos

La confluencia de una serie de factores tanto externos como internos a la propia organización empresarial consiguen debilitar extraordinariamente el concepto personalista de empresa, facilitando, de forma muy gradual, un atisbo de participación de los trabajadores en algunas facetas de la realidad empresarial. Son una serie de factores o elementos cuya aparición y desarrollo ponen freno a la etapa denominada de “apogeo del capitalismo” (grandes empresas, concentraciones de capital,

25. Bayón Chacón 1971, 443.

26. Broseta Pont 1970, 267.

27. Bayón Chacón 1967, 13.

28. Bayón Chacón 1967, 14.

29. Broseta Pont 1970, 267.

etc.)³⁰, preparando lentamente la transición hacia aquellos postulados, más racionales y flexibles, que caracterizan la reforma “neocapitalista” de la empresa.

Como anticipábamos, de estos factores o elementos determinantes de esta parcial crisis del capitalismo, unos son ajenos a la propia organización empresarial y se gestan en organizaciones o estructuras supraempresariales en respuesta a un sentir colectivo que demanda justicia y protección. Otros, en cambio, responden más bien a un cambio técnico-jurídico de la propia organización empresarial, incapaz ya de acomodar su estructura y funcionamiento a las demandas que le impone la evolución socioeconómica derivada de la consolidación y expansión del propio sistema capitalista.

4.1.2.1. Intervencionismo estatal

Sabido es que, con la desaparición del gremio, el abandono de la agricultura y el advenimiento del liberalismo asistimos a un proceso que se caracteriza por la absoluta preponderancia de la autonomía de la voluntad entre las partes contratantes. Se consagra el principio de libertad industrial, comercial y de precios convirtiéndose el juego de la oferta y la demanda en las únicas normas que rigen el mercado de trabajo³¹. Los efectos jurídicos y económicos de este inicialmente consolidado liberalismo sobre la relación de trabajo son ya de sobra conocidos: jornadas interminables, salarios insuficientes, ausencia de unas mínimas condiciones de higiene y seguridad en las fábricas, generalización del empleo de mujeres y menores, etc. Esta situación genera, lógicamente, una moderada reacción social que provoca –quizá más por motivos de estabilidad sociopolítica y económica³² que de auténtica protección al trabajador³³–, el comienzo de otro ciclo de intervencionismo estatal en la vida de las relaciones laborales. Se dictan normas sobre trabajos peligrosos, descanso dominical, accidentes de trabajo etc. Esta intervención del Estado no pretendía, todavía, la regulación unitaria de todas las manifestaciones de la actividad humana productiva, sino que surge como un Derecho de emergencia configurado para dar respuesta a una determinada situación perfectamente identificada, la parcial abolición de denominada cuestión social³⁴. El Derecho del Trabajo, de esta manera, se “configura

30. Vicent Chuliá 1976, 38-39.

31. Bayón Chacón, Pérez Botija 1967-1968, 79.

32. Con precisión Pérez Leñero, 1963, 151, señalaba que “la razón principal y el fundamento de este intervencionismo estatal fue el factor económico del trabajo, más que el social o el humanitario”.

33. La “solución defensiva del Estado burgués” que denomina Palomeque López 1995, 15.

34. Aunque, como señala Montalvo Correa 1975, 149, en la fundamentación de estas medidas protectoras de los trabajadores, “aparece más claramente este carácter defensivo del orden social que una supuesta filantropía o espíritu de reforma sustancial de la penosa situación de los trabajadores”.

como un ordenamiento igualador y compensador, de finalidad protectora del contratante débil”³⁵.

Junto con esta normativa de carácter –al menos en apariencia– marcadamente social, el Estado interviene también en el funcionamiento de las organizaciones empresariales desde postulados o criterios de política económica. La empresa nace como una organización independiente destinada a la producción de bienes y servicios en un mercado de libre competencia, pero el mantenimiento de este sistema de libre competencia no puede ser confiado únicamente a los propios competidores, sino que requiere de una cierta actividad estatal para asegurarlo ya no es posible la subsistencia de la empresa inmersa en un sistema de *laissez faire* ni tampoco, lógicamente, en un sistema de economía dirigida³⁶. De ahí que, superadas las primeras manifestaciones monopolísticas del feroz –y ciertamente primario– capitalismo liberal, la evolución del mercado discurre gradualmente hacia un sistema intervenido –o, dicho con más precisión, eventualmente interferido–, en el que el Estado trata de asegurar la libre competencia y eliminar las formaciones monopolísticas. Estas intervenciones estatales en el ámbito económico darán lugar, más adelante, a lo que se ha venido denominando “derecho económico” o “derecho de la ordenación económica”³⁷.

Pero esta labor interventora de origen estatal no se manifiesta únicamente en el mantenimiento de la libre competencia, en la ordenación legal de la propia actividad mercantil o en la juridificación de la empresa mediante las normas que rigen la constitución y funcionamiento de las sociedades mercantiles³⁸, sino que la actividad empresarial queda sometida, además, a una producción legislativa que incide en aspectos fiscales, en el control sobre los tipos de interés en los créditos bancarios, en licencias para actividades de importación y exportación, régimen de autorizaciones administrativas para determinadas actividades etc., medidas todas ellas que, sin duda, contribuyen a debilitar el, hasta entonces, poder absoluto del empresario.

4.1.2.2. La Doctrina Social de la Iglesia

La denominada Doctrina Social de la Iglesia ejerció una fuerte influencia en la sociedad lo cual contribuyó, sin duda, a tratar de desmontar los pilares sobre los que se asentaban las formas más intransigentes del capitalismo liberal. Esta actividad social de la Iglesia –articulada inicialmente sobre las Encíclicas *Rerum Novarum*³⁹ y

35. Durán López 1996, 606.

36. Fernández-Nóvoa Rodríguez, 1965, 15 ss.

37. Sobre el tema, v. Llebot Majó 1996, 340 ss.

38. Analizando la diferenciación entre el concepto de “empresa” y de “sociedad mercantil”, v., por todos, Garrigues y Díaz-Cañabate 1976, 315 ss.

39. León XIII 1891.

*Quadragesimo Anno*⁴⁰– abordó las cuestiones de carácter social más acuciantes de la época tales como el descanso dominical⁴¹, asociacionismo obrero⁴², el derecho de poseer bienes en privado⁴³, trabajo de mujeres y niños y, muy especialmente, la determinación del salario y su justeza⁴⁴.

En materia salarial se propugnaba, en primer lugar, la adecuación entre el salario percibido y el valor del trabajo realizado, sin que el juego de la oferta y la demanda pudiese ser un criterio válido para determinar el importe de la retribución de los trabajadores⁴⁵. Por tanto, el factor primordial para tener en cuenta en la determinación cuantitativa del salario debe ser la cantidad y calidad del trabajo prestado⁴⁶. Pero, además, se propugna que el trabajador no sólo tiene derecho a un salario adecuado, sino la existencia del deber de exigir que éste sea el suficiente para vivir dignamente; el salario se le debe en virtud de un principio de justicia conmutativa que priva a las partes de la posibilidad de fijar arbitrariamente su importe; de manera que “al trabajador hay que fijarle un salario que alcance el sustento suyo y el de su familia”⁴⁷. Se acuña así, un más que discutible concepto de “justeza salarial” que no sólo pretende imponer unos límites mínimos en la cuantía de la retribución que debía percibir el trabajador, sino que, además, aboga por insertar una serie de criterios de naturaleza extracontractual (fundamentalmente, las cargas familiares) en su determinación⁴⁸.

Por último –y especialmente relevante a los efectos que ahora nos interesa– esta Doctrina de la Iglesia establece la necesidad de articular un sistema de reparto de beneficios entre capital y trabajo añadiendo al contrato de trabajo elementos del contrato de sociedad⁴⁹. En este sentido, expresamente, en la ya citada Encíclica *Quadragesimo Anno* se estimaba

“que estaría más conforme con las actuales condiciones de la convivencia humana que, en la medida de lo posible, el contrato de trabajo se suavizara algo mediante el contrato de sociedad, como ha comenzado a efectuarse ya de diferentes maneras, con no poco provecho de patronos y obreros. De este modo los obreros y empleados se hacen socios en

40. Pío XI 1931.

41. León XIII 1891, 30.

42. León XIII 1891, 34, 39-40; Pío XI 1931, 31-36.

43. León XIII 1891, 33; Pío XI 1931, 53-58.

44. León XIII 1891, 32; Pío XI 1931, 63-76.

45. León XIII 1891, 32: “Si el obrero, obligado por la necesidad o acosado por el miedo de un mal mayor, acepta, aun no queriéndola, una condición más dura por que la impone el patrono o el empresario, esto es ciertamente soportar una violencia contra la cual reclama la justicia”.

46. Alonso Olea 1961, 132.

47. Pío XI 1931, 78.

48. Villain 1957, 223 ss.

49. Bayón Chacón 1967, 18-19.

el dominio y en la administración o participan, en cierta medida, de los beneficios percibidos”⁵⁰.

4.1.2.3. Asociacionismo obrero y negociación colectiva

El hecho de que el advenimiento del capitalismo y, consecuentemente, la generalización del trabajo por cuenta ajena coincidiera con un período marcadamente abstencionista del Estado, generó el nacimiento –o al menos potenciación– de la actividad de asociaciones profesionales y sindicatos cuya finalidad básica consistía en tratar de equilibrar o compensar el juego de poderes establecido entre trabajadores y empresarios⁵¹. El trabajador, desprovisto de la fuerza negociadora que le podría otorgar su –a estas alturas ya desaparecida– profesionalidad, tan solo dispone de la energía derivada de la acción colectiva⁵².

Estas asociaciones y sindicatos nacen inicialmente con carácter intermitente, efímera y constituyen una respuesta coyuntural ante una clara situación de conflicto. En sus orígenes, son simples agrupaciones tendentes a la consecución de un fin concreto –de naturaleza frecuentemente remuneratoria– que, empleando generalmente la huelga como medida de conflicto colectivo, desafían al poder empresarial. Estas coaliciones constituyen, en palabras de Bayón, “el primer ensayo moderno de actuación de los grupos de presión en lo laboral”⁵³. Posteriormente, estas primeras manifestaciones colectivas de naturaleza cuasi asamblearia derivan, posteriormente, en asociaciones de carácter permanente que agrupan a los asalariados “con la finalidad de mantener o mejorar las condiciones de su vida de trabajo”⁵⁴.

Los trabajadores, unidos colectivamente ahora, despliegan una auténtica actividad de presión sobre el empresario en reclamación de la mejora de determinados aspectos de la relación de trabajo (jornada, seguridad, salario, estabilidad en el empleo, etc.)⁵⁵. Pero su actividad no se restringe únicamente a la reivindicación desplegada en la propia empresa, sino que va más allá; comienzan las movilizaciones tendentes a la consecución de intereses propios de sectores o ramas de producción e incluso de carácter político o índole social general⁵⁶. De esta manera, se comienza a vislumbrar una nueva situación en la que el trabajador, aun desprovisto del poder que le proporcionaba su perdida profesionalidad, es capaz de intervenir en determinadas decisiones empresariales empleando como único argumento la fuerza de la colectividad. El

50. N. 65.

51. Alonso Olea, Casas Baamonde 2000, 50.

52. Alonso Olea 1984, 350.

53. Bayón Chacón, Pérez Botija 1967-1968, 662.

54. Webb, Webb, 1990, 21.

55. Bayón Chacón 1967, 17.

56. Bayón Chacón 1967, 17-18.

empresario se ve entonces obligado a negociar pactos y convenios colectivos en evitación de situaciones de conflicto que, en definitiva, constituyen una manifestación de la [aun no definitivamente institucionalizada] intervención de los trabajadores en la gestión ordinaria de la empresa y, consecuentemente, de la pérdida de la situación hegemónica que mantenía el dueño y señor de la empresa respecto de su explotación.

4.1.3. Crisis del modelo capitalista clásico. Factores internos

4.1.3.1. La empresa como una organización disgregada de su patrimonio

Como anteriormente había quedado señalado, el dominio absoluto que el empresario unipersonal o mínimamente agrupado ejercía sobre su negocio derivaba de la confluencia de una serie de factores de entre los que cabe destacar, sin duda, la aportación de las cuantiosas sumas dinerarias que eran necesarias para su creación. Esta concepción de empresa, que se identificaba en gran medida con el capital que había sido necesario para su inicial constitución, entra en profunda crisis al repararse en que la empresa es algo más que la valoración de sus elementos patrimoniales. Aun cuando es cierto que en la normativa civil y mercantil tan sólo era posible encontrar referencias a los elementos patrimoniales de la empresa, no es menos cierto que surgen cada vez con más insistencia sectores doctrinales –la corriente mercantilista preocupada por el denominado “derecho vivo”– que abogan por un concepto jurídico de empresa donde el binomio “organización-actividad” y demás realidades sociales que rodean a la empresa pasan a ocupar una posición esencial en el análisis del fenómeno mercantil.

La empresa ya no se puede identificar, sin más, con el capital, sino que existen otros factores como el trabajo, la organización, el consenso en la toma de decisiones, etc. sin cuya valoración no es posible aproximarse al concepto jurídico de empresa. Se llega incluso a disociar, como objetos de derecho independientes, “el negocio empresa” (de esencia inmaterial), por un lado, y el “patrimonio comercial”, por el otro⁵⁷. Además, en el frenético tráfico comercial de la época comienzan a aparecer determinados negocios como las agencias de mediación, sociedades de exportación, etc., que, también constituyendo auténticas empresas, precisan de un capital mínimo para su constitución y funcionamiento. Los fenómenos de transmisión de empresas, por otro lado, corroboran esta nueva realidad empresarial al ponerse de manifiesto que la valoración de un negocio difiere de la mera cuantificación económica de su patrimonio. La empresa, por tanto, pasa a constituir un “conjunto dinámico de elementos heterogéneos”⁵⁸, donde los trabajadores y la actividad que estos despliegan adquieren una

57. Gondra Romero 1998, 554.

58. Garrigues y Díaz-Cañabate 1976, 177.

sustantividad propia pasando ser considerados, por derecho propio, como elementos integrantes de la organización empresarial. Sin desdeñar la primacía de la labor organizativa desarrollada por el empresario, se abandona la idea de que el trabajo es un simple medio de la producción que ahora se asume y valora como uno de los valores esenciales que, junto con el capital, conforman la “nueva” realidad empresarial⁵⁹.

Partiendo de esta nueva realidad empresarial, carece de fundamento aislar al trabajador o a sus representantes, privándolos de un cierto poder interventor en la organización y funcionamiento de la empresa. Como señala la doctrina, “si la empresa es algo más que el dinero del empresario es evidente que ya no resulta tan lógico que la gobierne exclusivamente el mismo a título de propietario de aquel dinero”⁶⁰.

4.1.3.2. La inevitable dispersión de la propiedad de la empresa

Otro factor que contribuye a fomentar o al menos facilitar en sus orígenes la intervención de los trabajadores en la empresa consiste en el cambio de la estructura económica operado por la empresa capitalista.

Efectivamente, a medida que el sistema de producción capitalista-maquinista se consolida y expande, se hacen necesarias nuevas aportaciones de capital que permitan el redimensionamiento de la empresa y su adaptación al nuevo ritmo de producción. En un mercado en continua expansión, donde el progreso técnico y la búsqueda de recursos acentúan las necesidades de comercio exterior, el capital individual aportado por el “ideólogo” originario de la empresa ya no es suficiente, sino que éste se ve obligado a estructurar “su” negocio bajo diferentes formas societarias que, mediante aportación dinerarias y la lógica participación en los beneficios, le permitan hacer frente al imparable proceso expansivo que el mercado demanda.

Este desarrollo societario trae consigo un efecto psicológico inmediato sobre la clase trabajadora: la empresa es gobernada por quien no detenta la propiedad del capital: ha desaparecido la figura del monarca dueño y señor (económico) de la empresa. Desde esta óptica, si pequeños o no tan pequeños accionistas participan de la suerte de la empresa, parece que con más razón los trabajadores, elemento esencial de la misma, encuentren plena justificación en participar de alguna manera en la gestión de esta.

Además, la teoría de la ajenidad del trabajador respecto de los riesgos de la empresa —que sin duda era uno de los pilares que justificaba la relación capital-trabajo propia de la época—, aun siendo parcialmente válida para configurar el concepto de trabajo asalariado, no deja de ser desde una óptica finalista una verdad a medias: el trabajador no participa de los riesgos de la empresa, pero se encuentra absolutamente

59. Fernández-Nóvoa Rodríguez 1965, 9.

60. Bayón Chacón 1967, 16.

involucrado en la buena o mala marcha de la misma en términos globales ya que “de la prosperidad o mala situación económica de aquella dependen la existencia misma de su puesto de trabajo y sus posibilidades de promoción profesional”⁶¹. El trabajador, por tanto, sin ostentar la condición de accionista, se encuentra finalísticamente vinculado a la suerte del negocio; existe una dependencia económica que, sin ser el elemento definidor o conceptualizador de la relación de trabajo (al menos desde un punto de vista jurídico), sí que justificaría, al menos, la participación del trabajador en determinadas decisiones directamente vinculadas a la buena marcha del negocio y, correlativamente, al mantenimiento de su puesto de trabajo.

4.1.3.3. Innovación técnica, reprofesionalización y reorganización de los trabajadores en la empresa

Si, como decíamos, una de las principales consecuencias que trajo aparejada la Revolución Industrial fue la desaparición de la profesionalidad del trabajo y del trabajador, el mantenimiento de una situación de constante innovación técnica y el aludido redimensionamiento de la empresa trajo, a su vez, efectos de signo contrario que sin duda resultaron positivos para el trabajador.

Los procesos de producción, en aras de la obtención de la máxima rentabilidad, precisan de maquinarias y sistemas de fabricación cada vez más complejos y sofisticados. Ya no estamos ante una masa informe de trabajadores fácilmente “recambiables”, sino que el trabajo en la empresa, por la parcelación y especialización que demanda, va generando diferentes grupos o categorías de trabajadores que responden de determinadas tareas cada vez más concretas y especializadas. Los procesos de producción son cada vez más complejos y el trabajador en lugar de vender simplemente su “fuerza de trabajo”, comienza, otra vez, como en la época gremial, a vender su profesionalidad y especialización.

De esta manera se va desarrollando un lento proceso de reestructuración profesional en la empresa que impide al empresario mantener su gobierno despótico que tan férreamente se ejercía sobre la masa trabajadora no necesitada de especial cualificación. El patrimonio profesional, como en la época gremial, vuelve a convertirse en moneda de cambio respecto de las reivindicaciones de los trabajadores además de constituir un elemento de cohesión y organización de los trabajadores en el seno de la empresa. Si a este lento proceso le asociamos los efectos propios de la negociación colectiva y el intervencionismo estatal, nos encontramos ante una situación en la que el poder empresarial ha sido considerablemente limitado y, a su vez, el trabajador ha adquirido, de nuevo, una identidad propia pasando a constituir una categoría jurídica dentro de la empresa. El trabajador ya no se encuentra aislado, ligado al empresario

61. Bayón Chacón 1967, 23.

únicamente mediante una relación contractual de carácter individual, sino que pertenece a un grupo colectivo conectado “con sus compañeros y con las situaciones de estos”, ostentando, incluso, la titularidad de derechos de naturaleza colectiva⁶².

Este trabajador, reidentificado y reorganizado profesional y colectivamente, ya es capaz de hacer frente a las decisiones empresariales; es o pasa a ser un interlocutor válido para intervenir en aquellas decisiones relacionadas con la marcha de (ahora sí) “su” empresa. Esta interlocución del trabajador como representante de sus compañeros, constituye, se quiera o no, “un acto de cogestión, directo o indirecto, formalizado o tácito”⁶³.

5. NEOCAPITALISMO Y PARTICIPACIÓN

Determinados factores de los anteriormente descritos –y que facilitan u originan, sin duda, la posibilidad de participación de los trabajadores en la empresa–, se ven potenciados de forma extraordinaria con el advenimiento de lo que se ha dado en llamar el “neocapitalismo” o “capitalismo maduro”⁶⁴. El neocapitalismo es, si se quiere, un proceso de reforma más institucionalizado donde cristalizan aquellas medidas que determinan la crisis de la empresa radical capitalista y que, con perfiles en ocasiones semejantes a los anteriormente descritos, acaba de manera definitiva con el orden impuesto por el sistema capitalista tradicional.

Este periodo, cuyo arranque se sitúa en los comienzos de la I Guerra Mundial, se caracteriza por una férrea intervención estatal (dirigismo típico de las situaciones bélicas y prebélicas) tanto en los aspectos legislativos como de ordenación de la política macro y microeconómica. Se regula con precisión la creación de monopolios, las cuestiones relativas a competencia desleal y prácticas restrictivas de la competencia, se detecta un cambio de orientación en la empresa pública que deja de ser únicamente “de servicio” para aproximarse, cada vez más, a un modelo capitalista en busca de rentabilidad. A su vez, se tratan de articular sistemas de economía mixta con un importante sector público y con un sector cooperativo que entre en competencia controlada con el sector privado⁶⁵.

De entre todos estos fenómenos que caracterizan el neocapitalismo cabe destacar, por la íntima relación que guarda con nuestro tema de estudio, la existencia de una decidida política estatal tendente a la integración de las “clases no capitalistas” en la empresa⁶⁶. Se acuñan entonces modelos basados en un concepto comunitario de

62. Bayón Chacón 1967, 21.

63. Bayón Chacón 1967, 21.

64. Vicent Chuliá 1976, 39.

65. Vicent Chuliá 1976, 42.

66. Vicent Chuliá 1976, 43.

la empresa donde los trabajadores no sólo prestan un trabajo remunerado, sino que se integran en una auténtica comunidad asociativa que se denomina empresa, donde el contrato de trabajo no formaliza una relación de oposición trabajador-empresario, sino que constituye una relación o relaciones múltiples e interdependientes entre el empresario y cada uno de los miembros de la comunidad⁶⁷. En múltiples ocasiones, es fácil identificar fenómenos regulatorios típicos del neocapitalismo en el Derecho económico privado de los países socialistas surgiendo, de esta manera, lo que se ha venido en definir como el “uso alternativo del Derecho Mercantil” que satisface pretensiones tanto de la clase obrera como del Derecho burgués⁶⁸. En palabras de Broseta Pont, el neocapitalismo “es un intento para establecer las relaciones entre el capital y el trabajo en forma más justa, evitando abusos excesivos”, pero, continua el citado autor, “es fundamentalmente un recurso para evitar o para retrasar la destrucción del sistema capitalista”⁶⁹.

Pues bien, este proceso de “reforma de la empresa”, mediante el cual se pretende establecer una nueva jerarquía entre el capital y el trabajo⁷⁰, opera, fundamentalmente, acudiendo a la articulación de diferentes sistemas y grados de participación de los trabajadores en la empresa. No sería exagerado afirmar que este proceso de lenta y gradual implantación de sistemas de participación de los trabajadores en la empresa constituye una de las particularidades de la actual organización empresarial que, sin duda, caracteriza lo que se ha venido en llamar el “nuevo sistema de relaciones laborales”⁷¹.

6. ACTORES IMPLICADOS

6.1. Lógicamente, los primarios actores implicados fueron, y siguen siendo, los trabajadores que, si bien asistemáticamente en sus comienzos, y posteriormente, casi de forma inmediata, van dotándose de estructuras asociativas, primero de carácter temporal o efímero respecto de demandas concretas (modelos cuasi assemblearios) frente al Empresario-Estado y, posteriormente, de forma notablemente organizada, obtuvieron o alcanzaron finalmente un sistema medianamente cohesionado y dotado de organización (que, en definitiva, es lo que podemos denominar y aspirar como un adecuado rendimiento político) en el diseño y condiciones del sistema de producción. Más tarde veremos las demandas concretas y su progresiva obtención, si bien, ya lo adelantamos, la primera de las demandas –los denominados *inputs*– era

67. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer 1960, 44.

68. Vicent Chuliá 1976, 49.

69. Broseta Pont 1970, 268.

70. Broseta Pont 1970, 268.

71. Durán López, Sáez Lara 1997, 13 ss.

solventar con cierta inmediatez la increíblemente dura situación de explotación a la que se veía sometida la clase trabajadora, para ir posterior y gradualmente, avanzando en el logro de más y más aspiraciones de carácter social y que como veremos, han finalizado –en el caso español y en otros anteriores - en la gestación de un modelos de constitucionalismo social y económico donde el protagonismo de las fuerzas sociales y correlativamente, las empresariales, plagan nuestro actual texto constitucional de 1978 que, como es sabido, se autodefine como el organizador de un Estado Social y Democrático de Derecho.

6.2. El segundo gran actor, correlativo al sistema que analizamos es, lógicamente, la empresa o, más conceptualmente y preciso, el sistema de gestión empresarial y su notable evolución. La Revolución Industrial, con independencia de las profundas transformaciones sociales e intelectuales que provocó⁷², fundamentalmente supuso un cambio radical que afectó tanto a los sistemas [técnicos] de producción como al concepto y proyección profesional de los trabajadores. Se opera un tránsito en el que el hombre, inserto en una sociedad de estructura económicamente sencilla, se sitúa, ahora, de forma brutal, en un frenético entorno productivo basado exclusivamente en el progreso material y en la obtención de ganancia.

Así, en primer lugar, y como ya señalábamos al analizar el devenir histórico de las transformaciones sociales del trabajo asalariado, la artesanía y todos sus elementos organizativos que conllevaba desaparecen sustituidos por la generalización de la fábrica.

6.3. El tercer gran actor, lógicamente, no podía ser otro que el Estado y la actividad por él desplegada. Pero asistimos a una intervención estatal que opera gradualmente y de forma no unívoca respecto de las pretensiones de los actores principales en este contexto, esto es, los movimientos sociales generados por unos más que maltratos y explotados trabajadores asalariados. Quede claro, como prefacio a este apartado que, al Estado, como ente gobernante, la situación de los trabajadores, al menos en sus inicios, le era indiferente en esencia, no respondía a una preocupación social sino a una mera cuestión de mantenimiento del orden público. Eran las huelgas, asambleas, manifestaciones y revueltas las que realmente inquietaban al orden preestablecido. De resultas de ello, se comienza una progresiva dulcificación de las condiciones de trabajo impuesta por el orden estatal, que trata de paliar el descontento de la inmensa población que constituía la necesaria mano de obra de las actividades fabriles.

Efectivamente, del elenco de factores o elementos determinantes de la crisis del capitalismo, unos son ajenos a la propia organización empresarial y se gestan en organizaciones o estructuras supraempresariales en respuesta a un sentir y actividad colectiva que demanda justicia y protección. Otros, en cambio, responden más bien a un cambio técnico-jurídico de la propia organización empresarial, incapaz ya de

72. Alonso Olea 1984, 267.

acomparar su estructura y funcionamiento a las demandas que le impone una evolución socioeconómica derivada de la consolidación y expansión del propio sistema capitalista. Se consagra el principio de libertad industrial, comercial y de precios convirtiéndose el juego de la oferta y la demanda en la norma que rige el mercado de trabajo.

Los efectos jurídicos y económicos del liberalismo sobre la relación de trabajo son de sobra conocidos: jornadas interminables, salarios insuficientes, ausencia de unas mínimas condiciones de higiene y seguridad en las fábricas, generalización del empleo de mujeres y menores, etc. Esta situación genera lógicamente, y como ya hemos adelantado, una fuerte reacción social que provoca –quizá más por motivos de estabilidad sociopolítica y económica que de auténtica protección al trabajador–, el comienzo de “otro” ciclo de intervencionismo estatal en la vida de las relaciones laborales. Se dictan normas sobre trabajos peligrosos, descanso dominical, accidentes de trabajo etc. Esta intervención del Estado no pretendía, todavía, la regulación unitaria de todas las manifestaciones de la actividad humana productiva, sino que surge como un Derecho de “emergencia” configurado para dar respuesta a una determinada situación perfectamente identificada, la denominada *cuestión social*; el Derecho del Trabajo, de esta manera, se “configura como un ordenamiento igualador y compensador, de finalidad protectora del contratante débil”.

6.4. En cuarto lugar, y pocas veces citada cuando se aborda esta materia, hemos de tener presente la denominada Doctrina Social de la Iglesia, que ejerció una fuerte influencia en la sociedad lo cual contribuyó, sin duda, a desmontar los pilares sobre los que se asentaban las formas más intransigentes del capitalismo liberal. Esta actividad social de la Iglesia –articulada inicialmente, como ya hemos señalado, sobre las Encíclicas *Rerum Novarum* del Papa León XIII y *Quadragesimo Anno* del Papa Pío XI– penetra las cuestiones de carácter social más acuciantes de la época tales como el descanso dominical, asociacionismo obrero, el derecho de poseer bienes en privado, trabajo de mujeres y niños y, muy especialmente, la determinación del salario y su justeza, etc.

7. POSICIONES Y DEMANDAS A FAVOR DE LA IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS DECISIONES POLÍTICAS TOMADAS POR LAS INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES Y LOS ACTORES POLÍTICOS. LOS CONSECUENTES *OUTPUTS* ANTE LA SITUACIÓN SOCIAL IMPERANTE ANTES DEL MOVIMIENTO O CUESTIÓN SOCIAL

Aun cuando ya, parcialmente, han venido explicándose los diferentes *outputs* y los actores que los generan, no está de más que sinteticemos, a fin de clarificar este complejo tema (complejidad que deriva no de su intrínseca dificultad de comprensión, sino de constituir un procedimiento o proceso en permanente mutación),

algunos aspectos relativos al binomio *output e input* derivados de la acción de los actores implicados. A saber:

7.1. En primer lugar, desde el punto de vista de los trabajadores, es obvio que los diferentes *inputs* ejercidos de forma gradual generaron una progresiva racionalización del sistema productivo imperante. El hecho de que el advenimiento del capitalismo y, consecuentemente, la generalización del trabajo por cuenta ajena coincidiera con un período marcadamente abstencionista del Estado, gestó el nacimiento –o al menos la potenciación– de la actividad de asociaciones profesionales y sindicatos cuya finalidad básica consistía en tratar de equilibrar o compensar el juego de poderes establecido entre trabajadores y empresarios. El trabajador, desprovisto de la fuerza negociadora que le podría otorgar su (a estas alturas ya desaparecida) profesionalidad, tan solo dispone de la energía derivada de la acción colectiva. Como ya señalamos supra, estas asociaciones nacen inicialmente con carácter intermitente como una respuesta coyuntural a un conflicto determinado, mediante la utilización de la huelga como medida de conflicto colectivo, para convertirse posteriormente, en asociaciones de carácter permanente que agrupan a los asalariados con la finalidad de mantener o mejorar las condiciones de su vida de trabajo. De esta manera, se comienza a vislumbrar una nueva situación en la que el trabajador, aun desprovisto del poder que le proporcionaba su profesionalidad, es capaz de intervenir en determinadas decisiones empresariales empleando como único argumento la fuerza de la colectividad. El empresario se ve entonces obligado a negociar pactos y convenios colectivos en evitación de situaciones de conflicto que, en definitiva, constituyen una manifestación de la (aun no definitivamente institucionalizada) intervención de los trabajadores en la gestión ordinaria de la empresa y, consecuentemente, de la pérdida de la situación hegemónica que mantenía el “dueño” de la empresa respecto de “su” explotación.

7.2. Determinados factores de los anteriormente descritos –y que facilitan u originan, sin duda, la posibilidad de participación de los trabajadores en la empresa–, se ven potenciados de forma extraordinaria con el advenimiento de lo que se ha dado en llamar el “neocapitalismo” o “capitalismo maduro”. El neocapitalismo es, si se quiere, un proceso de reforma más institucionalizado donde cristalizan aquellas medidas que determinan la crisis de la empresa radical capitalista y que, con perfiles en ocasiones semejantes a los anteriormente descritos, acaba definitivamente con el orden impuesto por el sistema capitalista tradicional. Ya se ha indicado que este período arranca en los comienzos de la I Guerra Mundial, y se ha tenido ocasión de señalar sus principales características

7.3. El tercer gran actor, el Estado, con sus políticas siempre cambiantes en función de la evolución de los otros dos actores citados, opta decididamente por intervenir, ya no de una manera meramente simbólica frente a las más acuciantes necesidades de orden social, sino que trata denodadamente de equilibrar con un mínimo de justeza las posiciones de ambos sistemas, podríamos decir, originariamente

contrincantes. Sería de todo punto excesivo enumerar la infinidad de normas que se promulgan en defensa y ordenación del trabajo asalariado, unas de inspiración propia –esto es: ordenar en cada Estado de acuerdo a la situación evolutiva que en estas materias se encuentra– y otras propiciadas por instituciones de carácter internacional –señaladamente, OIT– y trasnacional cual, señaladamente, es la actualmente denominada Unión Europea. Se pactan acuerdos con las organizaciones empresariales y de trabajadores que, no siempre, pero si con cierta frecuencia, terminan en normas de común aceptación y se potencia, en definitiva, una mayor presencia de los interlocutores sociales en todos los ámbitos de la vida pública.

Cierto es que, en ocasiones, recordemos algunas de las últimas reformas laborales, la ausencia de pactos generadores las decisiones unilaterales político-gubernamentales que llevan a promulgar normas de las que se disienta con vehemencia desde la clase trabajadora u otros sectores asociativos. Pero, no obstante, el Estado, consciente del sistema de relaciones laborales ya imperante, trata de concitar las relaciones empresa-trabajadores por todos aquellos cauces en que se vea posibilitado.

En cuanto al actor citado anteriormente, la Iglesia, cierto es que no obtuvo palpables avances (*outputs*) con sus políticas ya que algunas de ellas, como el salario familiar (un trabajador percibe un sueldo determinado en función de sus gastos familiares, números de hijos, etc.) se descartaron, a pesar de su parcial y temporal implantación en países como Francia e incluso el debate parlamentario llevado en España sobre el tema. No obstante, cierto es que conceptos como salario justo, igualdad de salario a trabajos de igual valor y alguno que otro principio de los citados en las encíclicas de referencia, tuvieron cierto calado entre la población y, fundamentalmente, entre los estamentos políticos y estales que no deseaban incomodar en exceso al poder eclesiástico.

8. A MODO DE CONCLUSIÓN. LA RESPUESTA EFECTIVA DEL SISTEMA POLÍTICO: EL *FEEDBACK*

No cabe duda que el movimiento social descrito tuvo gradualmente y hasta nuestros días una respuesta más que positiva y efectiva pasando de lo que eufemísticamente podríamos denominar el tránsito de la “nada” a la consolidación de unos derechos y políticas estatales que, primero de carácter emergente (con independencia de las motivaciones que los generaron) y, posteriormente, asumiendo el cambio de la realidad social-laboral que se proponía, obtuvieron sus objetivos.

Cierto es que estos movimientos sociales, especialmente el de naturaleza sindical (menos cohesionado que la realidad asociativa empresarial) actualmente atraviesa unos de sus peores momentos quizá por la burocratización que ha imbuido a tales organizaciones y, fundamentalmente, debido a que, obtenidos unos estándares sociales

más que aceptables a través de la negociación colectiva, y con independencia de los conflictos que siempre surgen y surgirán, los propios trabajadores dudan de la efectividad real de sus propios sindicatos (especialmente de los considerados como mayoritarios) lo cual, como es bien sabido, se ha traducido en una muy escasa tasa de afiliación (de las más bajas de nuestro entorno europeo). Es posible que si no se hubiese optado por la implantación de sindicatos de clase sino por el modelo de sindicatos profesionales como el imperante (aunque en cierta decadencia) en Gran Bretaña o señaladamente en Estados Unidos, este problema de la escasa credibilidad y afiliación sindical entre los trabajadores respecto de sus propios sindicatos que les representan de disminuiría notablemente.

No obstante, si asumimos, como así es, el *feedback*, esto es, el resultado que la reacción del sistema tuvo sobre su entorno, las acciones político-sociales emprendidas se pueden valorar como altamente positivas y, sin duda, continúan en un permanente ajuste de conformidad con las constantes demandas sociales que, de mucho menor calado, aún persisten, especialmente en situaciones de crisis económica⁷³. No obstante, la anterior aseveración como ya se ha puesto de manifiesto previamente, sí se han producido situaciones de *outcome* (los efectos indeseados) en todo este proceso tanto en sus manifestaciones iniciales de carácter asistemático, como en otras situaciones posteriores ya regladas normativa o convencionalmente donde los diferentes interlocutores o actores intervinientes en este proceso han errado notablemente tanto en situaciones de aparente o consenso como en aquellas tomadas de forma unilateral ante determinadas situaciones socio-económicas. Piénsese, por ejemplo, en el caso irlandés, que evoluciona desde un incipiente movimiento obrero, a un conflicto armado –cierto que multicausal por la inserción del fenómeno religioso-que podríamos decir organizando, degenerando posteriormente en una de las formas más crueles de terrorismo conocidas en Europa⁷⁴.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Olea, Manuel (1961), “Salarios y subsidios familiares en la *Mater et Magistra*”, *Revista de Política Social*, 52.
- Alonso Olea, Manuel (1994), *Introducción al Derecho del Trabajo*, Madrid.
- Alonso Olea, Manuel; Casas Baamonde, María Emilia (2000), *Derecho del Trabajo*, Madrid.
- Alonso Olea, Manuel; Casas Baamonde, María Emilia (2006), *Derecho del Trabajo*, Madrid.

73. Vallès, Martí i Puig 2015, 50-51.

74. Por todos, v. Berresford Ellis 2013.

- Arnoletto, Eduardo Jorge (2007), *Curso de Teoría Política*; www.eumed.net/libros-gratis/2007b/300/indice.htm
- Bayón Chacón, Gaspar (1967), “Introducción al problema de la participación de los trabajadores en la empresa”, en VVAA, *Diecisiete lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa*, Madrid.
- Bayón Chacón, Gaspar (1971), “La reforma de la empresa”, en VVAA, *Tercer Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, Vol. II, Madrid.
- Bayón Chacón, Gaspar; Pérez Botija, Eugenio (1967-1968), *Manual de Derecho del Trabajo*, Vol. I, Madrid.
- Berresford Ellis, Peter (2013), *Historia de la clase obrera irlandesa*, Tafalla (Navarra).
- Borrado Dacruz, Efrén (1996), *Introducción al Derecho del Trabajo*, Madrid.
- Broseta Pont, Manuel (1970), “La reforma de la empresa capitalista en el sistema neocapitalista español”, *Revista de Derecho Mercantil*, 116.
- Cruz Villalón, Jesús (1999), “El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado”, en VVAA, *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo. Estudios en homenaje al Profesor Cabrera Bazán*, Madrid.
- Durán López, Federico (1996), “El futuro del Derecho del Trabajo”, en *Revista Española Civitas de Derecho del Trabajo*, 78.
- Durán López, Federico; Sáez Lara, Carmen (1997), *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*, Madrid.
- Easton, David (1992), “Categorías para el análisis sistémico de la política”, en Batlle i Rubio, Albert (Coord.), *Diez textos básicos de Ciencia Política*, Barcelona.
- Easton, David (1999) *Esquema para el Análisis Político*.
- Fernández-Nóvoa Rodríguez, Carlos (1965), “Reflexiones preliminares sobre la empresa y sus problemas jurídicos”, *Revista de Derecho Mercantil*, 95.
- Garrigues y Díaz-Cañabate, Joaquín (1976), *Curso de Derecho Mercantil*, Vol. I, Madrid.
- Gondra Romero, José María (1998), “La estructura jurídica de la empresa (El fenómeno de la empresa desde la perspectiva de la Teoría General del Derecho)”, *Revista de Derecho Mercantil*, 228.
- Kenwood, A. G.; Lougheed, A. L. (1995), *Historia del desarrollo económico internacional. Desde 1820 hasta nuestros días*, Madrid.
- León XIII (1891), *Rerum Novarum*.
- López Rodríguez, Teodoro (1990), “Naturaleza de la Doctrina Social de la Iglesia: Estatuto Teológico”, en Fernández Rodríguez, Fernando, *Estudios sobre la Encíclica “Sollicitudo Rei Socialis*, Madrid.
- Llebot Majó, José Oriol (1996), “Doctrina y teoría de la empresa en el Derecho Mercantil (Una aproximación al significado de la teoría contractual de la empresa)”, *Revista de Derecho Mercantil*, 220.
- Marx, Karl (1997), *Manuscritos: Economía y Filosofía*, Madrid.

- Marx, Karl; Engels, Friedrich (1997), *Manifiesto Comunista*.
- Montalvo Correa, Jaime (1975), *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Madrid.
- Montoya Melgar, Alfredo (1997), *Derecho y Trabajo*, Madrid.
- Palomeque López, Manuel Carlos (1995), *Derecho del Trabajo e Ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo español (1873-1923)*, Madrid.
- Pérez Leñero, José (1963), “Derecho Económico del Trabajo”, *Revista de Derecho Mercantil*, 89, 151.
- Pío XI (1931), *Quadragesimo Anno*.
- Riaza Ballesteros, José María (1946), “La economía y la cuestión social”, *Revista de Trabajo*, 3, 1946.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel (1960), “Empresa y contrato de trabajo”, *Anales de la Universidad Hispalense*, Vol. XX.
- Suárez González, Fernando (1967), *Menores y mujeres ante el contrato de trabajo*, Madrid.
- Vallès, Josep María; Martí i Puig, Salvador (2015), *Ciencia Política. Un Manual*, Barcelona.
- Vicent Chuliá, Franciso (1976), “El Derecho Mercantil del Neocapitalismo”, *Revista de Derecho Mercantil*, 139, 7-72.
- Villain, Jean (1957), *La Enseñanza Social de la Iglesia*, Madrid.
- Webb, Sidney; Webb, Beatrice (1990), *Los orígenes del sindicalismo, 1666-1920*, Madrid.