

NATURALEZA JURIDICA DEL PERSONAL COLECTIVO DE LA EMPRESA

SUMARIO :

- I. *Concepto del personal.*—II. *Naturaleza jurídica:* A) Teorías doctrinales. B) El personal y la categoría profesional: a) Acepciones de categoría profesional: a') Concepto. b') Caracteres. b) Posibilidades de aplicación de la categoría profesional colectiva al personal de la Empresa: a') Obstáculos a la aplicación. b') El personal como categoría profesional.—III. *El interés colectivo del personal como interés colectivo de la categoría profesional:* A) Interés colectivo de la categoría profesional. B) Interés colectivo del personal de la Empresa.

I. CONCEPTO DEL PERSONAL

Son numerosas las ocasiones en que la legislación española alude al personal de una Empresa, especialmente cuando se trata de clasificación profesional, plantillas, censos laborales, etc. (1). Pero, además, también se alude al personal, y con sentido muy distinto, en otras disposiciones tales como las referentes a Jurados de Empresa y participación del personal en la administración de las Sociedades de capital (2). Es por ello por lo que ya desde un principio cabe distinguir dos sentidos en el concepto del personal: individual y colectivo (3).

a) En primer lugar, el conjunto de individuos que desarrollan su trabajo en una Empresa se encuentran ligados al empresario mediante una serie de relaciones laborales individuales, regidas además de por las disposiciones del contrato de trabajo, por todo un com-

(1) Cfr., principalmente, las diversas Reglamentaciones de las diferentes ramas de la producción en las que se encuentran reiteradas alusiones al personal.

(2) Cfr. art. 2.º del Decreto de 18 de agosto de 1947 que constituye a los Jurados de Empresa y el propio enunciado y articulado de la ley de 21 de julio de 1962, sobre la participación del personal en la administración de las Empresas de forma jurídico-social.

(3) La distinción ha sido señalada por RODRÍGUEZ PIÑERO en su ensayo «Empresa y contrato de trabajo», separata de *Anales Universidad Hispalense*, Sevilla, 1960, página 43.

plejo de normas contenidas en leyes y reglamentos: Reglamentaciones, Convenios colectivos, Reglamentos de régimen interior, etcétera, normativa toda que da lugar, en expresión de los profesores Bayón Chacón y Pérez Botija, a una especie de estatuto profesional del trabajador dentro de la Empresa (4). Toda esta normativa va dirigida al trabajador singular, al individuo, si bien la regulación se refiere al conjunto de individuos, a la suma de éstos que constituye, en definitiva, el personal de la Empresa. Por tanto, el personal de la Empresa, en esta primera acepción individual, puede ser conceptualizado como la *suma de los trabajadores ligados al empresario por medio de relaciones individuales de trabajo*.

Importa destacar que en la acepción individual del personal aparece, ante todo, y sobre todo, un conjunto de relaciones jurídicas del empresario con todos y cada uno de los trabajadores empleados en la Empresa, más ninguna relación jurídica de los mismos trabajadores entre sí. El personal, individualmente considerado, se agota en la organización del conjunto de trabajadores ligados al empresario, bien por el mismo empresario, bien por la ley, para una mejor ordenación del factor productivo: trabajo dentro de la Empresa. Por ello, únicamente destaca en el sentido individual del personal la suma de unidades, el conjunto de trabajadores.

b) En segundo lugar, fácilmente se advierte que la relevancia del personal no se agota en su acepción individual, sino que admite además una acepción *colectiva*, en la que el personal se configura con propia entidad. En efecto, la situación fáctica del trabajo en común en la Empresa genera en los trabajadores afectados una suerte de ligamen cuyo aglutinante radica en un interés superior al individual de cada trabajador, en un interés colectivo. Pues bien, el producto surgido de ese ligamen con la finalidad de hacer valer esos intereses colectivos es lo que se entiende por personal en su acepción colectiva. O lo que es lo mismo, pero más matizado: podría conceptualizarse al personal en su acepción colectiva como la *colectividad social de los trabajadores ocupados en una Empresa, determinada por la necesidad de satisfacer intereses jurídicos colectivos que trascienden los meros intereses individuales de los trabajadores singulares*.

El personal es simple *colectividad social*, porque el aglutinante que actúa de cohesión, la situación fáctica del trabajo en común, no engendra relaciones

(4) BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del Trabajo*, tomo I, Madrid, 1964, pág. 369.

jurídicas entre los mismos trabajadores. Mas, si es verdad que los trabajadores ocupados en una Empresa no se encuentran vinculados jurídicamente entre sí, también lo es que la situación de confluencia de hecho genera un interés supraindividual que afecta a todos los trabajadores de la Empresa colectivamente. Pues bien, desde el preciso momento en que se toma conciencia por la colectividad de trabajadores de la existencia de ese interés colectivo, se reclama la presencia del Derecho, y el personal adquiere potencia jurídica. Como afirman Hueck y Nipperdey, «no existen, en principio, relaciones jurídicas internas dentro de la comunidad; ésta existe sólo hacia fuera, frente al empleador, por cuanto que sólo se crea para el ejercicio de derechos frente al mismo» (5).

Así, pues, la diferencia capital que cabe establecer entre una y otra acepción del personal, se desprende de las consideraciones hechas. Mientras en sentido individual el personal surge como *conglomerados de sujetos* relacionados jurídicamente mediante relaciones jurídico-laborales individuales con el empresario, *con posterioridad* a dichas relaciones jurídicas, y precisamente *para el mejor desarrollo de ellas*; en cambio, en sentido colectivo, el personal surge como *unidad social* o *colectividad social* de personas en situación confluyente, *con anterioridad* a la relación jurídica de naturaleza colectiva que le liga con el empresario y como *consecuencia de un interés colectivo* que necesita satisfacer.

Es obvio puntualizar que la acepción que interesa acoger en la presente ocasión es la del personal, entendido en sentido colectivo, ya que es él en cuanto tal el llamado a participar en la administración de las Empresas que revistan la forma jurídica de sociedades con arreglo a las disposiciones de la ley de 21 de julio de 1962.

II. NATURALEZA JURÍDICA

A) Teorías doctrinales

Entendido el personal en su sentido colectivo, la doctrina se ha debatido en torno al problema de su naturaleza. Al respecto, cabe distinguir las siguientes posiciones:

- a) El personal goza de *personalidad jurídica parcial*. Es la tesis creada y mantenida por Kaskel, para quien el personal tiene capa-

(5) HUECK-NIPPERDEY: *Compendio de Derecho del Trabajo*, traducción RODRÍGUEZ PIÑERO-DE LA VILLA, Madrid, 1963, pág. 445.

cidad jurídica, si bien limitada a los derechos que la legislación especial le haya conferido. En consecuencia, cabe considerarlo como una persona jurídica parcial (6). Como hacen advertir los profesores Hueck y Nipperdey, no es fácilmente admisible la doctrina de la personalidad jurídica parcial del personal, toda vez que éste carece de la posibilidad de expresar su voluntad común; asimismo carece de autonomía para dotarse a sí propio de unas normas o estatutos, y, finalmente, tampoco dispone de bienes propios con los que actuar en la esfera del Derecho patrimonial, ni responder de los actos ilícitos que cometan sus representantes (7). No obstante haber sido duramente combatida esta tesis (8), cuenta aún hoy con algunos seguidores tales como Dietz, Heinitz y otros (9).

b) El personal puede ser considerado como una *mancomunidad* según Mansfeld (10), y en cierta manera así lo estiman también Schnorr Carolsfeld y Dersch, para quienes la situación del personal como titular del derecho de participación es semejante a las antiguas uniones personales mancomunadas, carentes de personalidad jurídica y cuya finalidad era la actuación conjunta (11). Sin embargo, para Hueck y Nipperdey la teoría de la mancomunidad no puede ser admitida, ya que el conjunto de los trabajadores, considerados como personal de la Empresa, carece de un patrimonio propio que haya de dividirse en el caso de disolución del personal (12). Mejor que hablar de mancomunidad o de comunidad en mano común, es, según los autores últimamente citados, considerar al personal como

(6) KASKEL: *Arbeitsrecht*, Berlín, 1928, págs. 289 y sigs.

(7) HUECK-NIPPERDEY: *Compendio...*, cit., pág. 446.

(8) Argumentos contrarios a la teoría de la personalidad jurídica parcial se encuentran en JACOBI: *Grundlehren des Arbeitsrechts*, Leipzig, 1927, págs. 292 y sigs.; una exposición de la teoría y su refutación en KROTOSCHIN: «La participación del personal en la dirección de la Empresa», en *La Ley*, 1960, págs. 827 y sigs.

(9) DIETZ: *Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz*, Munich-Berlín, 1955, páginas 29 y sigs.; del mismo autor, «La nuova costituzione dell'esercizio del lavoro in Germania», en *Nuova Riv. Dir. Com.*, 1953, págs. 37 y sigs.; HEINITZ: «Problemi concernenti la cogestione e la codecisione dei prestatori di lavoro del Diritto germanico», en *Riv. Dir. Lavoro*, 1954, págs. 338 y sigs.

(10) MANSFELD: *Betriebsrätegesetz*, Mannheim-Berlín-Leipzig, 1930, pág. 26.

(11) SCHNORR CAROLSFELD: *Arbeitsrecht*, Göttingen, 1954, pág. 420. DERSCH, en la reelaboración de la obra de KASKEL: *Derecho del trabajo*, traducción de KROTOSCHIN, Buenos Aires, 1961, págs. 483 y 484.

(12) HUECK-NIPPERDEY: *Compendio...*, cit., pág. 446.

una comunidad jurídica simple, que no es titular independiente de derechos (13).

c) Para otros autores, por último, habiendo descartado la posibilidad de consideración jurídica del personal, éste sólo cabe configurarlo desde un plano meramente *sociológico*. Y así, para Sitzler, se trata de una simple asociación del Derecho social (14), y para Krotoschin, de una agrupación sociológica formada por una pluralidad de personas con derechos y deberes coincidentes (15).

B) *El personal y la categoría profesional*

De las doctrinas anteriormente indicadas acierta la última en negar al personal la personalidad jurídica, toda vez que además de las consideraciones hechas en contra por Hueck y Nipperdey (16), cabe agregar el dato de que en ninguna disposición del ordenamiento jurídico español se atribuye dicha personalidad jurídica al personal, ya se entienda éste en su sentido individual o colectivo. Sin embargo, considerar al personal como mera agrupación sociológica, es alejarlo demasiado de una adecuada estimativa jurídica, para la cual, más que la simple agrupación o asociación en sí, relevante para consideraciones sociológicas, importa ante todo y sobre todo el interés colectivo que surge como consecuencia de la agrupación.

Es por ello por lo que tampoco consideramos satisfactoria la última posición sociológica y estimamos conveniente avanzar unos pasos más en la indagación de la naturaleza jurídica del personal.

a) *Acepciones de categoría profesional*.—La utilización del término categoría lleva consigo grandes inconvenientes y acarrea los consiguientes peligros derivados de un término esencialmente abstracto y filosófico. No obstante, y por traslación, se aplica también en las ciencias sociológicas con propio contenido como categoría social, pasando desde éstas a adquirir resonancias jurídico-laborales cuando al sustantivo categoría se le añade el calificativo profesional.

Pero he aquí que incluso en el mismo campo del Derecho del trabajo, la noción de categoría profesional puede entenderse en dos sentidos principales

(13) HUECK-NIPPERDEY, Ob. cit., pág. 445.

(14) SITZLER: «La nueva organización social de la Empresa en Alemania», en *La Ley*, 1952, págs. 1.000 y sigs.

(15) KROTOSCHIN: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, tomo II, Buenos Aires, 1955, pág. 700.

(16) HUECK-NIPPERDEY, Ob. cit., pág. 445.

y distintos, que responden a su vez a una doble posibilidad de asimilación para el Derecho individual del trabajo y para el Derecho colectivo del trabajo.

1. En el Derecho individual del trabajo:

La categoría profesional en su acepción relevante para el Derecho individual del trabajo se encuentra íntimamente ligada a la relación individual de trabajo (17). Dentro de ella Aranguren la conceptúa como la que determina «la posición sustancial del trabajador en el ámbito de la Empresa» (18).

Sin necesidad de continuar la investigación de la categoría profesional por las vías de la relación individual de trabajo, nos basta con eliminar esta acepción para nuestro propósito, toda vez que la categoría profesional en tal sentido individual viene referida al individuo trabajador, y en todo caso, aplicada al personal, entendido éste en su acepción individual de conjunto de trabajadores ligados al empresario por medio de relaciones individuales de trabajo.

2. En el Derecho colectivo de trabajo.

El concepto de categoría profesional relevante para el Derecho colectivo del trabajo ha sido elaborado por la más esclarecida doctrina corporativista italiana. Bien es verdad que la fijación del concepto se realizó en función primordial de su aplicación al Derecho sindical, con las miras puestas en un encuadramiento de éste dentro del Derecho corporativo (19). Sin embargo, la elaboración doctrinal del concepto adquirió grados de suma perfección en la doctrina corporativista y posibilidades de aplicación a otros contenidos jurídicos externos al Derecho sindical. Podría decirse, y con razón, que es a partir de las construcciones de la doctrina corporativista italiana cuando la categoría profesional toma carta de naturaleza para el Derecho colectivo de trabajo con propio contenido y límites (20).

(17) ALONSO GARCÍA: *Derecho del Trabajo*, t. II, Barcelona, 1960, pág. 112.

(18) ARANGUREN: *La qualifica nel contratto di lavoro*, Milano, 1961, pág. 106. Vid., asimismo, ANTONIO PALERMO: *Manuale di Diritto del lavoro e della sicurezza sociale*, vol. III, Milano, 1957, págs. 95 y sigs., y bibliografía citada por ALONSO GARCÍA, Ob. cit., pág. 110.

(19) Vid., por todos CHIARELLI, en el capítulo titulado «Il Diritto Corporativo», correspondiente al *Trattato di Diritto Corporativo. L'Organizzazione Sindacale e Corporativa*. Parte prima. Roma, Milán, Nápoles, 1940, págs. 3 y sigs.

(20) Las elaboraciones doctrinales italianas parten de la ley Rocco, la cual atribuye al Sindicato único la representación de la categoría. Véase POMPEO CORSO: *Diritto*

a') *Concepto*.—¿Qué se entiende por categoría profesional en su acepción colectiva? Son numerosas las definiciones que la doctrina corporativista italiana ha ensayado de la categoría profesional. Basta destacar de entre ellas como más significativas, aquéllas que ponen el acento sobre alguno de los elementos distintivos de la categoría profesional, y así pueden agruparse en:

a'') Definiciones *objetivas*, en las que lo relevante para determinar el concepto de la categoría profesional es la clase de actividad que se desarrolla, no dudando en identificarla con la profesión u oficio. En esta línea objetiva, para Balzarini, «lo que caracteriza a la categoría es la actividad profesional que diferenciándose de otras actividades profesionales, y siendo común a un grupo más o menos vasto de individuos, presenta el carácter peculiar que da homogeneidad al grupo mismo y que consiste en concebirlo unitariamente (21).

b'') Definiciones *subjetivas*, cuyos autores anteponen en la consideración de la categoría profesional ante todo el elemento subjetivo de ésta. Corresponde a este tipo de definiciones la de Cesarini Sforza, para quien la categoría profesional es el «agrupamiento ideal de todos aquellos que cumplen de manera estable y continua una misma función en un determinado ciclo productivo» (22).

No obstante la doble posibilidad señalada de estimación de la categoría profesional desde un ángulo objetivo y subjetivo, según que se anteponga la actividad profesional desarrollada por la colectividad a ésta misma, o la colectividad a la actividad profesional, sin embargo, la doctrina corporativista en general coincide en asignar un papel predominante en la construcción de la categoría profesional al interés colectivo que, en definitiva, aparece como condensador o razón última de aquélla. En este orden de ideas, para Balzarini la actividad profesional crea entre los individuos una solidaridad que constituye la esencia de la categoría y se funda sobre el *interés* que el ejercicio

Corporativo e del lavoro. Lezioni, Padova, 1940, págs. 26 y sigs., y bibliografía citada. Superado tras la última guerra el régimen fascista italiano, la noción de categoría profesional perdura por razones de utilidad, que ha hecho ver A. MARCANTONIO: *Appunti di Diritto del lavoro*, Milán, 1958, págs. 205 y sigs.

(21) R. BALZARINI: «Gli enti sindacali», en *Trattato di Diritto Corporativo...*, cit., página 110.

(22) Véase CESARINI SFORZA: *Corso di Diritto Corporativo*, Padova, 1935, pág. 35. Nótese que la definición dada años más tarde por MARCANTONIO está concebida en muy parecidos términos: «Colectividad social formada por todos aquellos que desarrollan de manera relativamente estable y continua una misma o similar actividad para un fin económico en un determinado proceso productivo», *Appunti...*, cit., pág. 205.

de la actividad profesional determina, la cual genera intereses comunes entre los que la desarrollan (23).

En consecuencia, parece ser decisivo para un exacto entendimiento de lo que la categoría profesional sea en su sentido colectivo, la existencia de un interés colectivo determinado por el desarrollo en común de una actividad profesional por una colectividad de individuos. En el buen sentido de que es dicho interés colectivo el que hace surgir la categoría profesional como entidad apta para su consecución, de tal manera que si existiera una colectividad de individuos dedicados a una actividad profesional común, la cual no hiciera surgir ese interés colectivo, carecería de sentido hablar de categoría profesional.

La categoría profesional así considerada no es más que una colectividad en la que existen unos intereses colectivos tutelados por el Derecho, el cual les dispensa protección jurídica, pero sólo como intereses de una serie determinada de personas, no como intereses de un ente colectivo jurídicamente personificado, toda vez que, como estima Marcantonio, es imposible la personificación de una colectividad indefinida y fluctuante como ésta (24).

b') *Caracteres.*—Dejando para más adelante la consideración más particularizada del interés colectivo de la categoría profesional que, en última instancia, constituye la causa final y el elemento esencial del concepto, debemos detenernos siquiera brevemente en los caracteres que prestan configuración a la categoría profesional.

a") Por lo que se refiere al elemento subjetivo o colectividad social, destacan los siguientes caracteres:

a") Agrupación de individuos: La categoría profesional requiere una pluralidad de individuos, no como cuerpo estático e inmutable, sino como complejo de individuos variable y fluyente. La categoría profesional no supone una organización de individuos sino la serie de ellos que repiten una actividad en la sucesión de los individuos, manteniendo inalterada y homogénea la colectividad social (25).

b") Los individuos de la colectividad social ingresan en la categoría profesional al encontrarse en una situación o estado de hecho o de derecho. La pertenencia a la categoría se verifica automática-

(23) BALZARINI: *Gli enti...*, cit., pág. 110.

(24) MARCANTONIO: *Appunti...*, cit., pág. 209; CHIARELLI: *Il Diritto Corporativo...*, cit., pág. 15.

(25) BALZARINI: *Gli enti...*, cit., pág. 111.

mente por el simple ejercicio de una actividad productiva integrada en dicha categoría (26).

c'') El complejo de individuos desarrollan la misma actividad, razón por la cual se sienten ligados entre sí a través de la actividad en común (27).

d'') Cada individuo en particular persigue un interés individual que se concreta en el resultado a obtener por su propia actividad en el proceso productivo, pero, además, se siente ligado a los demás individuos en la persecución de un interés colectivo que le afecta como componente del complejo social.

b'') Por lo que respecta al elemento objetivo de la categoría profesional, éste se caracteriza :

a'') Por el ámbito común que supone el ejercicio de una misma actividad mediante la cual se participa en la producción. Es precisamente la actividad común la que actúa de elemento diferenciador de la categoría profesional (28).

b'') El proceso productivo dentro del cual se desarrolla la actividad colectiva, y que tanto puede referirse a la producción de bienes materiales como inmateriales.

c'') Fin económico perseguido por la actividad profesional que, de un lado, se presenta como fin particular de cada individuo y, de otro, aparece como participación en un fin colectivo a la consecución de unos intereses colectivos.

b) *Posibilidades de aplicación de la categoría profesional colectiva al personal de la Empresa.*—Una vez expuesto el concepto de categoría profesional en su acepción colectiva y señalados los caracteres que delimitan el concepto, veamos las posibilidades que existen de aplicación de la categoría profesional al personal de la Empresa.

a') *Obstáculos a la participación.*—En principio, diversos obstáculos parecen oponerse a dicha aplicación, mas en la medida en que éstos puedan ser salvados, habrá que admitir como rigurosa la superposición de uno y otro concepto. Los aludidos obstáculos pueden agruparse en torno a dos referen-

(26) BALZARINI: *Atti e negozi di Diritto Corporativo*, Milán, 1938, págs. 83 y sigs.

(27) MARCANTONIO: *Appunti...*, cit., pág. 205, y BALZARINI: *Gli enti...*, cit., página 112.

(28) MARCANTONIO: *Appunti...*, cit., pág. 205.

cias: obstáculos generales que atacan al mismo concepto de categoría profesional y obstáculos especiales, basados en la construcción del concepto en exclusiva, función de la formación social a que había de representar el Sindicato único.

a") Con respecto a los obstáculos *generales*, cabe señalar:

En primer lugar, Branca expresa sus temores al peligro que supone «hacer entrar forzosamente una realidad existente de hecho (realidad sociológica), en la esfera del derecho, lo que conduce a adaptar la metodología jurídica a un fenómeno individualizado con una metodología diversa» (29).

Sin embargo, no es difícil observar separadamente los dos momentos cruciales de la categoría profesional, a saber: de un lado, su individualización como realidad sociológica, en el que para nada entra el Derecho en la colectividad social, y de otro, el momento en que surgen unos intereses colectivos de la formación social, momento en que se realiza el llamamiento para que le dispense su protección jurídica. Como afirmaba Chiarelli, el Derecho debe extender su protección jurídica a intereses sociales que con anterioridad no eran tutelados. Para ello, existen tres motivos principales: la importancia de los intereses; la madurez del ordenamiento jurídico para comprenderlos y regularlos, y la necesidad de darles una disciplina (30). A nuestro entender, las tres condiciones señaladas se dan con respecto al personal de la Empresa, y es por ello que aunque éste se presente como una entidad sociológica, el Derecho debe intervenir con sus propias armas para tutelar los intereses colectivos que de ella surgen.

En segundo lugar, algunos autores, como Deveali y Richard, entienden que el concepto de categoría profesional es fundamental en los países en que el ordenamiento sólo reconoce un Sindicato por cada categoría, a la cual representa, concluyendo en la conveniencia de sustituir la expresión categoría profesional por las de actividad o profesión (31).

No obstante ser cierta la importancia del concepto categoría profesional en los países de régimen sindical único, no lo es que el concepto carezca en absoluto de utilidad en los regímenes de pluralidad sindical, como lo demuestra el espacio y la consideración que le siguen dedicando autores en regímenes de este último tipo, autores como Marcantonio, Simi, Zangari, etcétera (32).

(29) GIORGIO BRANCA: *L'Associazione Sindacale*, Milano, 1960.

(30) CHIARELLI: *Il Diritto Corporativo...*, cit., pág. 4.

(31) DEVEALI: *Derecho sindical y de Previsión social*, Buenos Aires, 1957, págs. 57 y 58. RICARDO RICHARD: «Sul concetto di categoria professionale nell'attuale momento del Diritto Sindacale argentino», en *Il Diritto del Lavoro*, 1953, págs. 34 y sigs.

(32) MARCANTONIO: «Note sul concetto di categoria professionale», en *Rivista*

En todo caso, queda salvada la posibilidad de aplicación del concepto general de categoría profesional en el ordenamiento jurídico español, toda vez que en éste sabido es que el régimen sindical se encuentra basamentado en el principio de unidad sindical. De hecho, la ley de Organización sindical de 6 de diciembre de 1940 alude expresamente en dos artículos a las categorías profesionales, si bien las denomina «categorías sociales de la producción» (33).

b") Con respecto a los *obstáculos especiales* a la aplicación del concepto de categoría profesional al personal de la Empresa, éstos surgen de haberse elaborado el concepto por la doctrina corporativista italiana con referencia al Derecho sindical, y así podría pensarse que aun cuando fuera admisible el concepto de categoría profesional en el régimen jurídico español, tal concepto sería de aplicación exclusiva al ámbito sindical, mas no al de la Empresa.

Sin embargo, creemos que Chiarelli llega a una conclusión totalmente contraria en base al siguiente razonamiento: La Empresa es por sí misma una forma de organización de fuerzas económicas colectivas, puesto que ella es el centro donde surgen todos los grupos de intereses que constituyen la fuerza económica. De otra parte, al someterse los trabajadores en la Empresa a una misma posición, surge en ellos un interés colectivo propio de cada uno de los pertenecientes a la colectividad, cuya identidad de intereses produce la fuerza con que debe hacerse valer el interés colectivo. Se trata de intereses, que Chiarelli denomina supraindividuales, propios de una serie de personas que se reproducen en la misma forma y con el mismo contenido en todos los miembros, sin que ello constituya una colectividad personificada; para Chiarelli, éstos son intereses de categoría, constituyéndose ésta por todos los que se encuentran en una posición jurídica determinante de un interés idéntico en cada uno, tutelado como interés colectivo (34). La conclusión a que parece llegar este autor razonadamente es la posibilidad de aplicación al ámbito de

Diritto del Lavoro, 1955, págs. 52 y sigs., así como en *Appunti...*, cit., págs. 205 y siguientes. SIMI: *La funzione della legge nella disciplina collettiva dei rapporti di lavoro*, Milán, 1962, págs. 4 y sigs.; obra en la que considera a la categoría profesional como una de las formaciones sociales junto a la familia y la comunidad religiosa, entre el individuo y el Estado. GUIDO ZANGARI: *Principi di Diritto Sindacale del sistema della costituzione formale*, Milano, 1962, págs. 160 y sigs. MARANINI y MARZOTTO: «L'articolo 39 della Costituzione e l'organizzazione pubblica della categoria professionale», en *Rivista Diritto del Lavoro*, 1949, págs. 181 y sigs.

(33) Art. 4.º de la ley de 6 de diciembre de 1940, dispone que «los Sindicatos y Hermandades Sindicales Locales... encuadran personalmente a los productores en secciones correspondientes a las diversas *categorías sociales de la producción...*» y el art. 7.º del mismo cuerpo legal establece que «las diversas *categorías sociales de la producción* que participan en una Empresa se integran en una comunidad de fines...»

(34) CHIARELLI: *Il Diritto Corporativo...*, cit., págs. 5 y sigs.

la Empresa del concepto de categoría profesional. Y, en realidad, así es posible, pensamos, siempre que se entienda la categoría profesional limitada espacial y numéricamente al ámbito de la Empresa.

Ahora bien, en este momento podría surgir una duda al intentar proyectar el concepto de categoría profesional a la Empresa, ya que cabría cuestionar si la categoría profesional entendida como colectividad social habría que referirla al complejo de personas integradas por el empresario y el personal, o, en otro caso, tan sólo a la colectividad constituida por el personal. La primera posición, categoría profesional referida al total elemento humano de la Empresa, parece anunciada por el profesor Rodríguez Piñero en uno de sus ensayos (35).

Sin embargo, para llegar a esta conclusión sería necesario haber aceptado previamente, y en todas sus consecuencias, la concepción comunitaria de la Empresa de tal manera que se permitiera ver en ésta a una colectividad social que desarrolla una actividad común, y de la que surgen unos intereses colectivos. Mas esta visión comunitaria de la Empresa, hoy por hoy se encuentra muy alejada de la realidad. En consecuencia, la noción de categoría profesional en el ámbito de la Empresa sólo puede ser referida al personal y no a la totalidad de la Empresa en su conjunto. Esta posición es la adoptada resueltamente en la doctrina española por el autor antes citado, profesor Rodríguez Piñero, para quien «la comunidad del personal es una formación social cuya comunidad de intereses es tenida en cuenta por el Ordenamiento para formar una categoría profesional que es actuada mediante la tutela de sus intereses por la representación profesional que los miembros de esta comunidad designan» (36).

b') *El personal como categoría profesional.*—Entendido el personal de una Empresa en su sentido colectivo, como la colectividad social de los trabajadores ocupados en una Empresa, determinada por la necesidad de satisfacer intereses colectivos de los trabajadores singulares, estimamos que dicho concepto puede subsumirse bajo el de categoría profesional, sin que con ello se fuerce este último. En efecto, basta poner en relación los caracteres conceptuales de la categoría profesional con los del personal para comprobarlo.

(35) RODRÍGUEZ PIÑERO: *El auxiliar asociado*, Sevilla, 1960, pág. 227.

(36) RODRÍGUEZ PIÑERO: *Empresa y contrato de trabajo...*, cit., en donde se dice: «A éste (se refiere al Derecho del Trabajo), la Empresa le interesa en una doble faceta: de un lado, como constitutiva de una *categoría profesional* que da origen a una especial relación colectiva de trabajo...» (el subrayado es nuestro). Esta posición fué mantenida con anterioridad por CHIARELLI: *Il Diritto Corporativo...*, cit., págs. 20 y 21.

a") Por lo que respecta al elemento subjetivo, el personal participa de las características de la categoría profesional, en cuanto que constituye una colectividad social o formación social, en expresión de Simi (37). Colectividad social en la que se ingresa mediante el encuadramiento en la Empresa al establecerse la relación individual de trabajo, operando ésta como el fenómeno jurídico inicial por el que se entra a formar parte de dicha categoría profesional (38). Es de subrayar que aunque una o varias relaciones individuales se extingan, no por ello queda afectada la colectividad social, ya que los nuevos individuos que sustituyan a los anteriores entrarán a formar parte de la colectividad social mediante la formación de las correspondientes relaciones individuales de trabajo, estribando en esto la homogeneidad de la categoría profesional.

b") En lo que concierne al elemento objetivo, también participa el personal de las características de la categoría profesional, toda vez que aquél desarrolla una actividad común a una serie de individuos que la realizan con medios y en idénticas condiciones, como actividad típica o abstracta de la colectividad, que trasciende y supera las individuales actividades de los singulares miembros que la componen (39). Se trata, en aplicación al personal de la Empresa, de la actividad desarrollada en el proceso productivo a que se dedique la Empresa, actividad que forzosamente ha de ser común a todos los trabajadores empleados en la Empresa.

c") Por último, de esa actividad común típica o abstracta surge un interés colectivo que analizaremos más extensamente en su proyección sobre la Empresa.

III. EL INTERÉS COLECTIVO DEL PERSONAL COMO INTERÉS COLECTIVO DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL

A) *Interés colectivo de la categoría profesional*

La noción general de interés es esencialmente económica, pero adquiere contenido para el Derecho cuando, como es el caso, se habla de intereses protegidos por el Ordenamiento jurídico. Si una acepción muy general del

(37) SIMI: *La funzione...*, cit., págs. 4 y sigs.

(38) RODRÍGUEZ PIÑERO: *El auxiliar...*, cit., pág. 228; BALZARINI: *Att...*, cit., páginas 83 y sigs.

(39) BALZARINI: *Gli enti sindacali...*, cit., pág. 209.

interés concibe a éste como la relación que existe entre una determinada necesidad y el bien considerado apto para satisfacerla, la manifestación del interés cuando afecta a varios individuos es muy distinta según la manera en que éstos tengan posibilidad de satisfacerlo.

En efecto, existen intereses idénticos para una serie de individuos que pueden ser determinados y satisfechos directamente por los individuos mismos, considerados singularmente; pero, además, existen también intereses iguales para una serie de individuos cuya satisfacción no puede ser realizada por una suma de las satisfacciones individuales operadas por los individuos singulares, sino que exigen la satisfacción realizada por la organización de individuos, tomados éstos no en sus individualidades sino en su colectividad. Estos últimos son intereses referidos a los individuos mediatamente a través de la colectividad; en cambio, para la colectividad de individuos son intereses inmediatos y autónomos, intereses colectivos de la categoría profesional.

Diversas posiciones han sido sostenidas por la doctrina en torno a la naturaleza jurídica del interés colectivo de la categoría profesional. De entre ellas pueden destacarse como más representativas, las siguientes:

a) Para algunos autores, como Balzarini, no existe un interés de categoría propiamente dicho como interés diverso de los intereses de los individuos miembros. Para llegar a esta conclusión parte el autor citado de la imposibilidad de concebir la categoría como una entidad distinta de los individuos que la componen, y supuesto que la categoría no es una organización de individuos ni una entidad distinta de ellos, el interés de la categoría es un interés concreto y particular perteneciente a los individuos singulares. No importa, continúa pensando el autor citado, que varíen los individuos para afirmar la permanencia de la categoría, ya que siendo individual la actividad profesional, la repetición de esta actividad y su permanencia en las relaciones sociales, conlleva la repetición y permanencia del interés profesional, el cual aun siendo individual, se mantiene independientemente de los individuos con la permanencia de la categoría (40).

Sin embargo, estimamos que la posición de Balzarini y sus seguidores compromete seriamente la utilidad del concepto de categoría profesional. En efecto, la conclusión final a la que se llega con su adopción es evidentemente a la de negar la existencia del interés colectivo de la categoría profesional. Y si esto es cierto, ¿qué utilidad reporta al Derecho la configuración de la cate-

(40) BALZARINI: *Gli enti sindacali...*, cit., págs. 115 y sigs.; del mismo autor, *Atti...*, cit., pág. 99; del mismo, *Studi di Diritto del lavoro*, Milano, 1957, págs. 191 y siguientes.

goría profesional? Porque es evidente que ésta surge para el Derecho cuando existe un interés que el Derecho considera merecedor de tutela y éste no posee el medio jurídico capaz para dispensar dicha tutela. Si fuese cierto que el interés de la categoría profesional pudiese ser protegido mediante la defensa de todos y cada uno de los intereses individuales que forman la categoría profesional, ésta estaría de más para el Ordenamiento jurídico.

b) Aquellos autores que consideran la categoría profesional una persona jurídica, estiman, consecuentes en su posición inicial, que interés colectivo de la categoría profesional pertenece a ésta como entidad jurídica, derivando de ahí la diversa naturaleza del interés colectivo con respecto a los diversos intereses individuales (41). Sin embargo es necesario tener en cuenta, como critica Chiarelli, que la categoría no es titular de un interés único, sino que es la serie de titulares de un interés idéntico, razón por la cual no puede ser considerado como un ente por sí, ni sujeto de derecho; en consecuencia, la tutela jurídica del interés colectivo ha de ser atribuída a un sujeto diverso de ella, toda vez que carece de personalidad jurídica (42).

c) Por último, como observa Marcantonio, la mayoría de la doctrina, aun no considerando la categoría profesional como una entidad personificada y sujeto de derecho, advierte en el interés profesional un interés típico distinto de los intereses individuales de los miembros (43). Ahora bien, en qué consiste ese interés típico distinto de los intereses individuales de los miembros es problema que, aun dentro de esta posición, ha sido debatido, y así como para Marcantonio el interés colectivo no es el complejo de intereses de los individuos pertenecientes a la colectividad indeterminada que es la categoría profesional, sino una síntesis abstraída de los intereses singulares (44), en cambio, para Simi, no se trata de abstracción sintética de los intereses individuales sino de un interés nuevo y diverso que no puede realizarse aisladamente (45).

Sea una u otra la solución que se dé acerca de la procedencia del interés colectivo, lo que más nos interesa constatar en este lugar es la existencia de

(41) MARCANTONIO: *Appunti...*, cit., pág. 209.

(42) CHIARELLI: *Il Diritto Corporativo...*, cit., pág. 17.

(43) Para MARCANTONIO, aunque el interés colectivo venga perseguido en la mayoría de los casos por la colectividad, ello no obsta para excluir la posibilidad de que el interés de la categoría sea distinto de los intereses de los miembros y pertenezca sólo a la categoría, siendo concebible ésta como unidad, independientemente de su elevación a persona jurídica. *Appunti...*, cit., págs. 209 y 210.

(44) MARCANTONIO: *Appunti...*, cit., págs. 211 y 212.

(45) SIMI: *La funzione...*, cit., pág. 16.

dicho interés colectivo referido a la categoría profesional, aun cuando ésta no se encuentre realmente personificada como sujeto de derecho, y es que la colectividad no sólo es relevante para el Derecho cuando éste la eleva a persona jurídica, sino también cuando persigue un interés lícito y tutelable referido a ella.

B) *Interés colectivo del personal de la Empresa*

El personal de la Empresa, además de poseer los elementos subjetivo y objetivo propios de la categoría profesional, es decir, la colectividad social y la actividad en común de sus miembros, persigue un interés colectivo que afecta a todos los individuos que componen el personal.

Ahora bien, ¿en qué consiste dicho interés colectivo?

Para la teoría individualista de la naturaleza jurídica de la Empresa, naturalmente no existe ese interés colectivo, ya que al reducirse la Empresa laboralmente a un mero conjunto de contratos de trabajo (46), el interés que cada individuo trabajador pueda tener en la Empresa se limita al interés individual, opuesto al del empresario, y derivado de la relación laboral individual.

Sin embargo, la realidad jurídica actual no permite quedarse en la concepción individualista de la Empresa, sino que requiere completar esta simplista visión de meras relaciones contractuales con la asignación a los trabajadores de un papel más trascendente (47). Dos hechos principales dan lugar a esta evolución e inician una tendencia hacia la visión comunitaria de la Empresa:

a) De un lado, la propia evolución del contrato de trabajo. La crisis del sistema liberal abre la concepción del contrato de trabajo hacia una comunidad de objetivos e intereses en las partes del contrato, de manera que, como expresa Alonso García, «la superación de la idea de oposición de los sujetos conduce a la conceptualización del contrato como instrumento jurídico de confluencia de voluntades, donde el contenido de cada prestación aparece limitado, por lo que integra el contenido de la otra» (48).

En base a esta consideración de confluencia de voluntades, el empresario

(46) Concepción mantenida, como se sabe, por LYON-CAEN: *Manuel du Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, París, 1955, págs., 221 y sigs., y admitida por algunos autores de la doctrina italiana.

(47) BAYÓN CHACÓN: «Concepto jurídico-laboral de Empresa», en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, 1959-60, págs. 291 y sigs.

(48) ALONSO GARCÍA: *Derecho del Trabajo...*, cit., pág. 157.

deja de ser el monarca absoluto de la Empresa, para ver coartado su omnímodo poder por obra de unas garantías mínimas a que ha de someterse en beneficio del trabajador (49).

b) De otro lado, como observan Rivero y Savatier, los trabajadores no se contentan ya con unas garantías mínimas que les aseguren el desarrollo del contrato de trabajo sin temor al abuso del empresario, sino que más allá aún exigen su integración como elemento de la Empresa (50).

Los autores suelen estimar como medios a través de los cuales el trabajador va integrándose en la Empresa con propio derecho y, por tanto, como aportaciones del Derecho del trabajo a la construcción jurídica de la Empresa :

a') La adscripción del trabajador a su puesto en la Empresa, calificada como propiedad del empleo y más generalmente como estabilidad en el empleo, y que expresa, en definitiva, el interés del trabajador en el desenvolvimiento de la Empresa.

b') La ampliación de la remuneración no sólo a la contraprestación por la actividad desarrollada puramente económica y en base a ella, sino también teniendo en cuenta las necesidades personales y familiares del trabajador, presentes y futuras, así como la posibilidad de participación en los beneficios de la Empresa.

c') La formación de un sentimiento de colectividad del personal existente en la Empresa, con un ente apto para hacer sentir la presencia de los trabajadores ante el empresario: Comités o Jurados de Empresa.

d') Por último, la participación del personal en la administración y dirección de la Empresa (51).

De esta doble evolución en la concepción del contrato y en la integración en la Empresa, la doctrina hace derivar un interés directo del personal en la marcha de la Empresa, de la cual depende en gran medida el mantenimiento de unas determinadas condiciones de vida del trabajador, la estabilidad en el empleo, prestigio profesional, etc. (52).

(49) RIVERO y SAVATIER: *Droit du Travail*, París, 1960, págs. 96 y sigs.

(50) RIVERO y SAVATIER, *Ob. cit.*, págs. 96 y sigs.; PAYET: *L'intégration du travailleur à l'entreprise*, París, 1961, págs. 39 y sigs.

(51) RIPERT: *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno*, traducción QUERO MORALES, Buenos Aires, 1950, págs. 310 y sigs.

(52) ROUAST y DURAND: *Droit du Travail*, París, 1961, págs. 123 y sigs.; RIVERO y SAVATIER: *Droit du Travail*, *cit.*, págs. 92 y sigs.; PAYET: *L'intégration...*, *cit.*, páginas 92 y sigs.; PAYET: *L'intégration...*, *cit.*, págs. 39 y sigs. HERNAINZ MÁRQUEZ

En definitiva, pues, parece conveniente distinguir en el ámbito de la Empresa dos tipos de intereses que corresponden al trabajador:

a) Uno de ellos es el interés individual que el trabajador persigue al contratar su trabajo. Este interés individual, referido directamente al trabajador singular, deriva naturalmente de la relación individual de trabajo concertada con el empresario, incluyéndose en él todo lo que se refiera a las condiciones normales en que ha de desenvolverse el trabajo, remuneración de éste, etc.

b) El otro tipo de interés es propiamente colectivo y no afecta al trabajador en singular, sino en tanto en cuanto forma parte de un complejo superior que es la colectividad del personal de la Empresa. Colectividad que, por otra parte, es necesaria para la defensa del interés colectivo. Se dice que una colectividad es necesaria, a juicio de Marcantonio, «cuando sólo a través de ella pueden conseguirse determinados fines sociales jurídicamente reconocidos y tutelados y que satisfacen indispensables exigencias de vida»; la colectividad no es necesaria, continúa el autor citado, cuando aunque se forme por la voluntad de los individuos para la mejor satisfacción de sus intereses, éstos pueden ser satisfechos sin la necesaria pertenencia a la colectividad (53).

En el sentido en que se expresa Marcantonio, cabe concluir que la colectividad social formada por el personal de la Empresa es colectividad necesaria, toda vez que el trabajador aisladamente no puede conseguir la satisfacción del interés colectivo perseguido por el personal. Se impone de hecho la agrupación social de los trabajadores de una Empresa en un complejo superior o colectividad social, desde el que toman conciencia de sus necesidades comunes e intereses colectivos.

Y es desde este momento, en que el interés colectivo se encuentra referido a una colectividad necesaria, cuando aquél se presenta como limitación a los intereses particulares de los miembros de la colectividad. De tal manera que es fácilmente pensable el supuesto en que exista oposición entre los intereses particulares de los miembros de la colectividad —por ejemplo, entre los trabajadores de una misma Empresa, en el caso de disputa o concurrencia para un puesto de ascenso—, más es impensable la oposición o colisión de intereses colectivos referidos a los miembros de una misma categoría profe-

señala tres razones principales: a) Políticas, por la incorporación de este sector social a la vida pública del país. b) Económicas, que evalúan el papel que con factor de la producción desempeña el trabajador en la Empresa. c) Jurídicas, por la confluencia de intereses derivados del contrato de trabajo. Vid. *Tratado elemental de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1955, págs. 252 y 253.

(53) MARCANTONIO: *Appunti...*, cit., págs. 213 y 214.

sional, toda vez que como miembro de la colectividad el trabajador goza de un interés colectivo, basado en necesidades comunes o generales a todos los componentes de la categoría, necesidades que no pueden entrar en colisión entre sí. La colisión puede darse, sin embargo, entre el interés colectivo de la categoría profesional y el interés particular de alguno de los miembros, en cuyo caso debe prevalecer sobre el interés individual el interés colectivo, el cual constituye el límite del interés egoísta del individuo (54).

JOSÉ MANUEL ALMANSA

(54) MARCANTONIO: *Appunti...*, cit., pág. 211.

