

Capítulo II

Las Relaciones Económicas y Jurídicas del Jefe de Empresa en su entorno

Por
José-Luis Espinoza Anta
Notario

1. ESTRUCTURAS DE DECISION

En el aspecto interno, la función o poder de decisión del empresario, se desenvuelven, fundamentalmente, en:

a) Las llamadas relaciones intersubjetivas o relaciones con los demás elementos personales de la empresa, constituidos por el personal gestor auxiliar, de carácter administrativo, el personal técnico de organización e investigación y prospección, y el personal de producción propiamente dicho o trabajadores.

b) La organización, dentro del proceso de producción de la empresa, de sus distintos elementos objetivos, tanto materiales como inmateriales, para la consecución del fin propuesto.

En el aspectos externo, el poder de decisión del empresario se desenvuelve en:

a) Relaciones con el público, tanto en su consideración de cliente, como en su consideración de consumidor.

b) Relaciones con el mercado, en cuanto la producción o cambio de bienes, se realiza en o para el mercado, lo que implica una serie de relaciones del Jefe de la empresa con terceros, que se harán cargo del producto, bien en la fase intermedia de distribución, que sin embargo puede resolver la propia empresa industrial, bien en su fase final, que puede ser el objeto propio de la empresa, de puesta en el mercado a disposición del consumidor.

c) Relaciones con la Banca, en cuanto para la producción es necesario contar con medios adecuados de financiación, lo cual, cuando

no se realiza por el cauce de la autofinanciación, obliga a acudir al crédito. De otra parte, en la Economía actual, fundada en el sistema de cambio monetario, la Banca cumple una función de empresa de servicios, sirviendo de medio de realización y pago de los distintos negocios que se realizan dentro del ámbito de la empresa y constituyen la esencia de su actividad o desenvolvimiento.

d) Relaciones con el Estado, que pueden subdividirse en relaciones políticas, en cuanto la producción se ha de desarrollar dentro de las coordenadas establecidas por los planes públicos de organización y desenvolvimiento de la Economía; administrativas, en cuanto el empresario ha de cumplir los diversos requisitos de esta índole, necesarios para la apertura y operatividad de la empresa, tanto en el ámbito nacional, como en el internacional; fiscal, en cuanto el empresario es, quizás, hoy día, el sujeto pasivo tributario por excelencia y, como tal, viene obligado a la llevanza de una contabilidad, dentro de un plan general, determinado por el Estado, y al pago de las exacciones que éste establezca, por el desenvolvimiento de su actividad y sobre el beneficio obtenido con la misma.

Los dos últimos tipos de relaciones, más que una manifestación del poder de decisión del empresario, son efectos reflejos de dicho poder, que lo limitan o recortan, pudiendo considerarse así como límites de las facultades de decisión, si bien conviene precisar que, de acuerdo con la concepción liberal del derecho de la empresa, estos límites tenían una estimación puramente negativa y, su contenido, un grado mínimo de manifestación y que, por el contrario, en la concepción actual de economía de mercado de tipo social, tienen una estimación positiva, en cuanto se entiende que coadyuvan al desenvolvimiento íntegro de la economía de cada Estado y su contenido, a través del creciente intervencionismo administrativo han cobrado una intensidad grande, viniendo a delimitar el poder del empresario y terminando por cumplir una misión de definición del mismo.

Una vez señaladas las líneas generales del poder de decisión del empresario, veamos ahora sus estructuras jurídicas propias y fundamentales.

2. ESTRUCTURAS JURIDICAS INTERNAS

Miran a los dos aspectos, subjetivo y objetivo, de la empresa.

a) *Con los demás elementos personales de la empresa.* — Las relaciones internas con los demás elementos personales de la empresa, constituidos por los ejecutivos, empleados y trabajadores, son las propias del Derecho Laboral. Las mismas, jurídicamente, se asientan en la relación típica del contrato de trabajo, concebido como una variedad del arrendamiento de servicios, que de la raquílica reglamentación de los artículos 1.583 a 1.587 del Código Civil español, ha producido una frondosa legislación, constitutiva de una rama del Derecho, que, aunque fundada en una relación jurídica de Derecho Privado, se encuentra fuertemente penetrada por normas de Derecho público, en aras de la protección del trabajador, fijando las condiciones mínimas de aquél, tanto en la base de creación de la relación, constituida por el contrato, como en la reglamentación de su desenvolvimiento, en cuanto contrato de tracto sucesivo, así como en las causas de su extinción o suspensión; normas que han hecho de la relación, una verdadera institución, minuciosamente reglamentada, no sólo en su núcleo central, constituido por la prestación de trabajo, al servicio ajeno, bajo la dependencia del empresario y mediante una remuneración, sino también en sus aspectos sociológicos de prevención, previsión y asistencia, a través de una serie normativa de carácter administrativo, de Reglamentos y Ordenanzas.

El contrato de trabajo en sí, que para su efectividad no requiere formalización alguna, pues se entiende celebrado por el solo hecho de la prestación de aquél en las condiciones dichas, se muestra así como un contrato normativo, de duración indefinida, salvo supuestos especiales y determinados legislativamente, donde, sus dos elementos objetivos, la prestación del trabajo o del servicio y la remuneración o salario, están, en cierta manera, encuadrados en las respectivas normas-marco, en cuanto a las condiciones mínimas de la jornada, respecto a seguridad, salubridad y duración, por una parte, y de cuantía, por otra.

Las normas fundamentales, en cuanto al contrato de trabajo en sí, están constituidas por su Ley reguladora de 26 de enero (Libro I) y 31 de marzo (Libro II) de 1944, la Ley de Convenios Colec-

tivos de 19 de diciembre de 1973, complementada por la Orden de 21 de enero de 1974, tendente al fomento del espíritu de unidad y colaboración entre los elementos subjetivos de la empresa, y que regula la formalización de los contratos celebrados entre las representaciones sindicales de los trabajadores, de una parte, y el empresario, de la otra, y que pueden referirse, tanto a una sola empresa, como a un grupo o a la serie total de empresas regida por una misma Ordenanza Laboral; en su relación, hay que señalar que cualquier contrato de trabajo individual, enmarcable en el contrato colectivo, por debajo de sus condiciones mínimas, específica y prevalentemente referidas a cuadros y sistemas salariales, incentivos y pluses, dentro del período acordado, se considera nulo; ésta es su característica esencial, que unida a su gran relevancia, en cuanto de hecho, respecto al trabajador, ha venido a sustituir, casi totalmente, en el mundo de la empresa, al contrato individual, ponen de manifiesto su gran importancia, como marco contractual típico actual; y, por último, por la Ley de relaciones laborales de 8 de abril de 1976, concebida como la plataforma mínima a partir de la que se ha de elaborar la total normativa de las relaciones de trabajo, cuyas características principales radican en la determinación de unos principios generales laborales, cuales son la fijación de la mayoría de edad en los 16 años, para el trabajo, la equiparación de la mujer, la duración, en principio indefinida, salvo denuncia de cualquiera de las partes en los casos determinados por el legislador y la constitución del Fondo de Garantía Salarial.

Se ha de tener en cuenta, además, como complementaria, la legislación sobre conflictos colectivos de trabajo, en la que el Decreto-Ley de 22 de mayo de 1975, ha quedado prácticamente sustituido por el Decreto de 4 de marzo de 1977, fundado en el principio de autonomía entre las partes, con una apelación compositiva o de arbitraje ante las Delegaciones de Trabajo, complementado por el Decreto de 19 de enero de 1979, que crea el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, adscrito al Ministerio de Trabajo, que vuelve a restablecer la conciliación obligatoria, que había suprimido el Decreto de 1977, encomendándola a un funcionario del Instituto, y crea los Tribunales Arbitrales Laborales, a los que podrán someter, empresarios y trabajadores, sus controversias.

En España, la participación del trabajador en la empresa, se centra, fundamentalmente, en la participación de carácter administra-

tivo, a través de la legislación sobre Jurados de Empresa, hoy Comités de Empresa, y la de participación en la administración, de 1962-1965, si bien la disposición adicional tercera de la Ley de Relaciones Laborales, determina la necesidad de la elaboración de un nuevo régimen jurídico y reforma de las empresas, que revistan la forma de sociedades, para establecer la participación del personal en sus órganos de gestión, en la responsabilidad y en los beneficios de la misma, a cuyo efecto, por Decreto de 23 de diciembre de 1976, se ha creado la Comisión Interministerial correspondiente, a cargo de los Ministerios de Trabajo y Justicia. Como se ve, en estas últimas disposiciones, la participación se orienta, no sólo hacia la participación en la administración, sino también en los beneficios.

La legislación sobre Jurados de Empresa, está constituida fundamentalmente por el Decreto-Ley de 18 de agosto de 1947, que los crea, su Reglamento de 11 de septiembre de 1953 y el Decreto de 6 de diciembre de 1977, que cambia su denominación por el de Comité de Empresa y amplía considerablemente sus competencias, pese a su carácter de provisionalidad. Conforme a dicha legislación en todo centro de trabajo o empresa, tanto pública como privada, con más de 50 trabajadores, se ha de constituir el Comité de Empresa correspondiente. Según la antigua legislación, su finalidad era hacer efectiva en su seno la colaboración entre capital y trabajo (y técnica) e incrementar la productividad; y a la par ejercer una función asistencial de carácter social, vigilando el cumplimiento de la legislación de este tipo, y otra de carácter conciliatorio, en los conflictos entre capital y trabajo. El Decreto de 1977, en su artículo 7o., confiere a los Delegados de Personal y Comités de Empresa, la representación de los trabajadores ante la misma, para la defensa de sus intereses, con capacidad legal para la negociación colectiva, sin perjuicio de las acciones que en este campo puedan ejercer los Sindicatos de Trabajadores.

La participación del personal en la administración de la empresa, regulada en la citada Ley de 1962 y en su Reglamento, de 15 de julio de 1965, está inspirada en los principios de proporcionalidad, coetaneidad o intervención integrada y codecisión. En efecto, dicha legislación establece, para las empresas llamadas nacionales, en todo caso, y para las empresas privadas con quinientos o más trabajadores, siempre que adopten la forma jurídica de sociedades administradas por un Consejo de Administración u organismos similares, la

necesidad de incluir en su órgano administrativo, siempre que éste cuente con tres miembros, al menos, un representante de los trabajadores, por cada seis o fracción superior a tres, de los representantes del capital.

La representación correrá a cargo del o de los designados para ello por el Comité de Empresa, y el hecho del nombramiento, previa propuesta por terna y aceptación por elección del Consejo, determina, la pertenencia, no sólo al mismo Consejo, sino también al Comité de Empresa. La Ley, a la vez establece el principio de la codecisión, al determinar que en el ejercicio de sus funciones tendrán idénticas facultades y deberes, que los representantes del capital. La interpretación dicha de facultades de codecisión integrada, es la prevalente en la doctrina laboral española, no obstante aparecer enturbiada la nitidez de la misma por dos preceptos de la propia ley: uno, en cuanto al referirse a la necesidad de la existencia, al menos de un miembro de los representantes administrativos de los trabajadores, en las Comisiones delegadas del Consejo, que tengan carácter permanente, establece dicha necesidad, sólo para los casos en que las funciones de la Comisión delegada puedan afectar al interés directo de los trabajadores; otra, en cuanto al establecer la necesidad de que la representación laboral dé cuenta al Jurado de Empresa, que le ha propuesto y al que pertenece, de las decisiones del Consejo, salvo las reservadas por acuerdo del mismo Consejo, las reduce a aquellas que tengan relación con las funciones del Jurado, hoy Comité de Empresa.

b) *Con los elementos objetivos de la empresa.* — En la empresa, para el desarrollo de su actividad, existe un conjunto de bienes, materiales e inmateriales (habiendo de considerarse fundamentalmente, en cuanto a éstos, los protegidos por el Derecho de propiedad industrial, como el nombre, la marca, las patentes y los modelos de invención y fabricación), puestos por el empresario en una relación de servicio o destino, para el cumplimiento del fin empresarial. Dicho conjunto, como tal conjunto organizado, en su consideración económica, resulta indudable. Jurídicamente, en cambio, no se puede decir lo mismo. Las teorías propugnadas doctrinalmente al efecto, han sido numerosas, pero ninguna de ellas satisfactoria, ya que no hay personalidad jurídica, tampoco patrimonio autónomo o separado, ni universitas iuris, pues no entran en el conjunto de bienes las relaciones jurídicas, que no lo son de la empresa, sino del

empresario, ni, salvo en determinados casos contemplados expresamente por el legislador, *universitas facti*. Los mismos caracteres que se reconocen a la coaligación u organización, por la doctrina jurídica, cual es el valor económico, por sí y en sí independiente del de los singulares elementos, inherente, tanto a la capacidad de organización del empresario como a la particular situación del local en que desenvuelve su actividad; la productividad, con la consiguiente dinamización de los conceptos jurídicos de administración, custodia y fruto; e indivisibilidad, en cuanto los bienes, genéricamente, no pueden ser sustraídos a su destino funcional, sino por voluntad del empresario, no son sino, conceptos económicos, aunque tengan reflejos o manifestaciones jurídicas. No obstante, el Tribunal Supremo español, parece orientarse, dentro de una Jurisprudencia un tanto vacilante, a la admisión del concepto unitario de empresa en sentido objetivo —identificado, a veces, con la hacienda o establecimiento, a veces, con el negocio o industria en sí—. Pero, en último término, esta visión unitaria, salvo en los casos singulares en que así viene determinado por la ley, cual es el de fusión de sociedades, hay que referirla exclusivamente al hecho de que así venga querido por la voluntad de las partes, o sea, a la teoría del negocio jurídico y con arreglo al principio de autonomía de la voluntad. Es en la llamada sede negocial donde cabe admitir jurídicamente, el tratamiento unitario de la empresa, desde su punto de vista objetivo, e identificándola en él, con el llamado establecimiento comercial o empresarial, y aún dentro de este esquema, con los siguientes condicionamientos:

1. Que el complejo organizado se supone que se refiere tan sólo a los bienes, tanto materiales, como inmateriales, viniendo conectados accesoriamente a él, contratos en curso, créditos y deudas, que lo son, al igual que los bienes, indudablemente, del empresario y no de la empresa.

2. Que aun limitado a bienes, su consideración es relativa, en un doble aspecto:

a) En el objetivo, en cuanto el local, donde se ejerce la actividad empresarial, como bien que se tiene en concepto de dueño, parece excluido del ámbito de la empresa, refiriéndose exclusivamente al derecho arrendaticio sobre el mismo. En este sentido parece revelador el artículo 28 de la Ley española de Hipoteca Mobiliaria, en cuanto, si bien permite la hipoteca del establecimiento mercantil, en

que el empresario sea dueño del local, en caso de ejecución, al ejecutante, sólo le concede el derecho de arrendamiento sobre el mismo.

b) En el funcional, en cuanto la idea es tomada en cuenta a unos efectos y a otros no. Es tomada en cuenta sólo en cuanto al tráfico de la empresa, como veremos, y a los de protección y defensa de la misma, como pasamos a ver.

El reconocimiento jurídico reflejo de la empresa en su consideración objetiva, se pone de manifiesto en el llamado Derecho de la empresa, en cuanto el ordenamiento jurídico arbitra los medios necesarios para el ejercicio de la actividad a través de la protección jurídica de sus elementos y de su valor, aunque no existe un Derecho de la empresa en sentido estricto, ni unos medios tutelares directos. La tutela y defensa se ejercen indirectamente, a través de la tutela y defensa de sus bienes instrumentales. Es cierto que las normas sobre competencia, en algunos aspectos, parecen proteger directamente la actividad empresarial, pero parece ser que en todo caso, lo que se protege no es la actividad en sí, sino el valor del establecimiento empresarial, como instrumento de esa actividad o, como expresión de hecho de aquél, la clientela. Las dificultades en este sentido se acentúan en el Derecho español, donde no existe aún un sistema orgánico de normas tutelares de la empresa, si bien hay una serie de disposiciones que responden a dicha finalidad. Fundamentalmente, cabe señalar al respecto:

1. Protección contra el personal del establecimiento, a través del deber de lealtad impuesto por los artículos 297 y 300 del Código de comercio, 79 y 108 de la Ley de Sociedades Anónimas, 13 de la Ley de Sociedades de responsabilidad limitada y 498 y 499 del Código penal.

2. Protección contra los competidores, a través de los derechos de propiedad industrial y de las normas prohibitivas de la competencia ilícita.

a) La protección de los derechos de propiedad industrial, a través de sus distintas formas, es aplicable a la industria y al comercio en todas sus manifestaciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 40. del Estatuto de Propiedad Industrial, y autoriza al concesionario para perseguir, civil y criminalmente a quien lesione

sus derechos (artículo 6o.). Se declara punible toda defraudación, en sus diferentes formas de falsificación, usurpación e imitación, delitos que se configuran y rigen por las normas de la Ley de Propiedad Industrial de 1902 en su parte declarada subsistente, en sustitución de las del Estatuto de 1929, por el Decreto-Ley de 22 de mayo de 1931.

b) La protección contra la competencia ilícita, se despliega, además de la fundada en pactos de no concurrencia, de una parte, en normas específicas, tales como las contenidas en los artículos 136, 137, 288 y 613 del Código de comercio, de otra en la Ley de Prácticas restrictivas de la competencia de 20 de julio de 1953, que prohíbe toda práctica comercial o toda decisión, que tenga por fin o produzca simplemente, el efecto de “impedir, falsear o limitar la competencia, en todo o parte del territorio nacional” (artículo 1o.). Definición legal de las prácticas restrictivas de la competencia, que tiene su desarrollo en la enumeración no limitativa, que hace el artículo 3o. de la Ley, de los principales supuestos de colusión (fijación de precios, límites a la producción, distribución o inversión, reparto de mercados, trato desigual de terceros, etc.).

De la competencia ilícita en sentido amplio o competencia prohibida, hay que distinguir la llamada competencia en sentido estricto o competencia desleal, fundada en el deber genérico de corrección profesional, cuyo reconocimiento positivo en Derecho español se encuentra, en los artículos 31 y 32 de la Ley de Propiedad Industrial de 1902, vigentes por sanción del citado Decreto-Ley de 1931, en los que se define negativamente como aquellas transgresiones en materia de propiedad industrial, que no consistan en actos tipificados de falsificación o usurpación. El acto presupone la incorrección del comportamiento, que se expresa en la Ley con el adverbio “indebidamente”, y la idoneidad del medio para producir el daño, si bien no se exige que éste se produzca; basta la mera tentativa. No se exige tampoco el elemento subjetivo de la culpa o el dolo. Entraña un caso de responsabilidad objetiva, cuya sanción no discurre por el cauce de la indemnización de daños y perjuicios, sino por el de una multa.

No obstante, se ha de tener en cuenta, que la Ley de Prácticas Restrictivas de la Competencia, excluye de las prohibiciones del artículo 1o., las situaciones de restricción de la competencia establecidas por disposición legal, en el ejercicio de una potestad administra-

tiva (supuestos de situaciones de monopolio, nacidos de una concesión administrativa); y, permite la exclusión, por el Tribunal de Defensa de la Competencia, de los casos en que no obstante darse alguna de las circunstancias de la definición legal del artículo 1o., se consideren exceptuables, por estimarse indispensables para la mejora de la producción o la distribución de bienes o servicios o la promoción del progreso técnico o económico, siempre que, además de su citada indispensabilidad, los consumidores obtengan parte adecuada en los beneficios resultantes de dichas prácticas.

3. Protección frente al arrendador, mediante los llamados derechos de propiedad comercial, con cuyo término se califican los específicos del arrendatario de locales de negocio, que se concretan, fundamentalmente, en el de prórroga indefinida y traspaso. Las ideas que sirven de base a la llamada propiedad comercial, fueron acogidas por el legislador español en el Preámbulo del Decreto de 21 de enero de 1931, en el que se reconocía, en justificación de tales derechos, la existencia de un "acervo mercantil", creado por el arrendatario, con sus inversiones de capital y actividad empresarial, principio que siguió inspirando la legislación arrendaticia posterior. Así, la vigente Ley de arrendamientos urbanos de 1964, en la misma línea, mantiene el derecho de prórroga indefinida, a favor del arrendatario, restringiendo las causas de resolución; consagra, con toda amplitud, el derecho de traspaso, estableciendo, además, un sistema de indemnizaciones, de gran elasticidad, y concede a aquél, los derechos de tanteo y retracto, en los supuestos de transmisiones del local a título oneroso. Ahora bien, pese a su finalidad económico-social, estas normas, sólo en parte, son imperativas, pues, exceptuado el beneficio de prórroga indefinida, que es irrenunciable, en lo demás, la relación arrendaticia del local de negocio, se halla sometida a normas de carácter dispositivo.

3. ESTRUCTURAS JURIDICAS EXTERNAS

Dichas estructuras miran principalmente a sus relaciones con el público, los mercados, los Bancos y el Estado.

a) *Con el público.*—El público, en su consideración económica

es el destinatario final del producto y, en tal sentido, se identifica con la clientela, dentro de los esquemas de los elementos objetivos de la empresa, y con los consumidores, dentro de los de la planificación del proceso productivo y de su consideración en el ámbito del Derecho Administrativo.

La clientela, en cuanto mero y simple elemento de hecho, no cabe considerarla como elemento de la empresa en su sentido objetivo. En tal sentido, se entiende por la doctrina más autorizada, que a lo más cabe hablar de un derecho a la clientela, estructurado jurídicamente en los pactos de no concurrencia, de los que hablaremos más adelante, o de una organización para atraerla, la cual como tal es digna también de protección, dentro del marco del llamado Derecho de la Empresa. En cuanto a su consideración como consumidor, baste decir aquí, que la reciente legislación sobre productores y consumidores, en su interrelación, se limita a garantizar o pretender garantizar una obligación general de satisfacer la demanda en condiciones conformes a la buena fe debida por todo empresario y a los usos mercantiles correspondientes.

b) *Con los mercados.*—Las relaciones con terceros, en cuanto la empresa es medio de producción o cambio de bienes para el mercado, se desarrollan, en su estructura jurídica, a través de una serie de contratos celebrados entre el empresario y los terceros interesados en el proceso económico. El contrato tipo al efecto está constituido por la compraventa, que puede revestir, bien carácter civil o mercantil, según reúna o no los requisitos necesarios para adquirir ese segundo carácter, centrándose la compraventa mercantil, en el Derecho español, en la de cosas muebles, para revenderlas, bien en la misma forma en que se compraron, bien en otra diferente, con ánimo de lucro en la reventa, según establece el artículo 325 del Código de comercio, y que incardina, por tanto, la actividad característica del empresario mercantil, dedicado al tráfico de bienes, si bien al lado de éste, hay que considerar otros, también comerciales, cuyas operaciones, por ser el objeto de su empresa, no los bienes, sino los servicios, se integran en otros tipos de contratos, según veremos. No obstante, en los términos generales dichos, o sea, con respecto a todo empresario, la compraventa no agota, ni mucho menos, el ámbito de las estructuras jurídicas para el mercado, sino que al efecto, hay que estimar como tales, cualquier acto a título oneroso, capaz de determinar la transferencia de la propiedad o, incluso, del disfrute de

una cosa, o bien la combinación de transferencia y disfrute, recurriéndose al efecto a las formas jurídicas del arrendamiento, del “leasing” o uso y disfrute de bienes ajenos con opción de compra, la permuta y el suministro, fundamentalmente.

El cambio o disfrute de mercancías, géneros u otros bienes muebles o títulos de crédito, por las formas jurídicas dichas, agotan tradicionalmente, con exclusión de los inmuebles, el ámbito de la contratación empresarial, en su sentido genérico. No obstante, hoy se tiende a la inclusión de los inmuebles, como objetos posibles del tráfico jurídico empresarial, y aunque ello, desde el punto de vista de la actividad del simple intermediario en el cambio o empresario comercial, pueda resultar dudoso, dados los términos en que se expresa el citado artículo 325 del Código de comercio español, se ha de tener en cuenta, de un lado, que no existe un precepto que expresamente vete la calificación mercantil para la compraventa de inmuebles, y de otro, que la misma Exposición de Motivos del Código, remite el problema a la calificación judicial, según las circunstancias de cada caso.

Como hemos dicho anteriormente, al margen de estas consideraciones genéricas sobre las estructuras jurídicas del empresario con el mercado, se han de tener en cuenta las especialidades que plantean las empresas de servicios y las llamadas auxiliares, en cuanto tienen sus formas típicas de contratación.

Así, la empresa de transportes, se desenvuelve, fundamentalmente, a través de los contratos típicos de transporte y fletamento. La bancaria, a través de los llamados contratos bancarios, concebidos, como el transporte, como contratos de mediación, si bien sobre dinero o títulos, y en esencia representados por el crédito, que luego veremos. La aseguradora, a través de la forma típica del contrato de tal nombre o de seguros, en su modalidad de prima fija o cuota única y constante, como precio o retribución del riesgo cubierto (confr. artículo 380 del Código de comercio español), y cuyas modalidades principales se reducen al seguro de bienes o contra daños, tanto en su consideración estática (seguro de incendios), como dinámica (seguro de transportes), y de bienes corporales como incorporeales (seguros de crédito y de responsabilidad civil) y los seguros sobre la vida en sus múltiples variedades.

Si se quiere abrazar, en una síntesis caracterológica, la multiplicidad de contratos, que en orden al desenvolvimiento de su actividad realiza el empresario, en sus relaciones con el mercado, diremos que se caracterizan:

a) Por ser contratos de adhesión, característica derivada del hecho de que la empresa, como parte contractual más fuerte, impone unilateralmente sus condiciones a la otra parte.

b) Por ser contratos en masa, o de realización en series grandes, lo que hace que sean contratos eminentemente formales y al tiempo muy simplificados en su contenido, a fin de lograr la máxima rapidez, tanto en su perfección, como en su ejecución y comprobación.

c) Por ser contratos uniformes, en cuanto se suscriben sobre formas ya impresas (contratos-formulario), con un contenido fijo o invariable en sus cláusulas.

c) *Con los Bancos.*—Los Bancos, como hemos dicho, son empresas de mediación o servicios, cuya actividad se realiza a través de los llamados contratos bancarios. Como tal, realiza una serie de operaciones al servicio de las demás empresas. Los contratos bancarios se centran en la dicotomía clásica de operaciones pasivas, de las que es tipo el depósito irregular, y las activas, de las que lo es a su vez, el contrato de préstamo mercantil, en sus modalidades bancarias de simple mutuo de dinero, de apertura de crédito y de descuento (confr. artículos 175, 177 y 212 del Código de comercio español). Al lado de estas operaciones bancarias principales, existen las llamadas accesorias, consistentes en los servicios de giro y transferencia y otras que cabe encuadrar en la comisión mercantil.

Las operaciones activas o de concesión de crédito por medio de los Bancos, cubren, en gran parte, la financiación de la empresa, como luego veremos.

d) *Con el Estado.*—Las relaciones del empresario con el Estado, se pueden estudiar en un triple orden: político, en cuanto a la planificación económica de la producción y el mercado y su consiguiente reglamentación jurídica, a través de los llamados Planes de Desarrollo; administrativo, en cuanto a los requisitos de este tipo, que el empresario ha de cumplir en el desenvolvimiento de su actividad, desarrollado en una multiplicidad grande de disposiciones,

que tiende a aumentar en la actual economía social de mercado; y, fiscal. En este último sentido, el empresario es considerado por el Derecho fiscal como un sujeto pasivo tributario diferenciado, distinguiéndose al efecto el empresario individual del empresario social, en cuanto a la exacción sobre el beneficio de su actividad, fundamentalmente, sin perjuicio de la incidencia común de la llamada Cuota de Licencia Fiscal, impuesto directo, periódico y fijo, que habilita en este ámbito del Estado, para el ejercicio de la actividad. Ahora bien, a la empresa, como a todo sujeto pasivo fiscal, le alcanzan en España, tanto los tributos directos como los indirectos. De los segundos, que gravan el consumo de renta, a través de su inclusión en el precio de mercado del producto, hay que citar el Impuesto de Lujo, regulado por Ley de 22 de diciembre de 1966, modificada por la de Medidas fiscales de 1977, y el Impuesto de Tráfico de Empresas, creado por Ley de 11 de junio de 1964 (Texto Refundido de la Ley, de 29 de diciembre de 1966), que abarca en principio la totalidad de transacciones, industriales o comerciales, llevadas a cabo por las empresas. De los primeros, que gravan la obtención de renta o beneficios, hay que distinguir el empresario individual, cuyo gravamen sobre beneficios, aparecía regulado en el llamado Impuesto Industrial o de Cuota de Beneficios, hoy refundido en el Impuesto General sobre la Renta de las Personas Físicas, por virtud de su Ley reguladora de 8 de septiembre de 1978, del empresario social, sujeto en este aspecto a la Ley del Impuesto sobre la Renta de Sociedades y Entidades Jurídicas, cuyo carácter de generalidad tiene su justificación técnica en ser deducibles, cuota a cuota, los impuestos a cuenta o parciales que gravan a la sociedad por provechos igualmente parciales. La empresa aparece, además, sujeta, a los impuestos directos generales, por los de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, que gravan el tráfico del inmovilizado de la empresa o la transmisión de su conjunto. A la empresa le alcanza también, por otra parte, el delito fiscal, que aunque ya con anterioridad aparecía tipificado en el Código penal español, ha sido desenvuelto por la legislación de medidas fiscales de urgencia, de 1977, que comprende —lo que tiene especial relieve para la empresa— no sólo la elusión tributaria, sino también el disfrute ilícito de beneficios fiscales, en uno y otro caso, en cantidad superior a dos millones de pesetas. El ánimo de defraudar se considera implícito en la falsedad o anomalías sustanciales en la contabilidad de la empresa, siendo imputable el delito, cuando el deudor de la cuota defraudada o el titular de la ventaja fiscal ilícitamente obtenida, sea una Sociedad,

Entidad o Empresa, a los Directores, Gerentes, Consejeros-Delegados, o personas que efectivamente ejerzan su administración, a menos que quede demostrada su ausencia de responsabilidad, en cuyo caso la imputación del hecho delictivo se efectuará al autor material. El supuesto parece referido, por el número 3 del reformado artículo 319 del Código penal, tan sólo a las empresas sociales, si bien entendido este término en el amplio sentido que le da la legislación fiscal. La elusión tributaria, en las empresas, puede ser, no sólo directa, sino también indirecta, mediante la creación de sociedades de inversión mobiliaria, cuyas acciones no se coticen en Bolsa, en supuestos específicos de transmisión de acciones y participaciones sociales, y plusvalías en la enajenación de inmuebles pertenecientes a sociedades extranjeras, sin establecimiento permanente en España, lo que supone un desvelamiento de la personalidad jurídica, en esta materia.

4. CARACTERES DE DICHAS RELACIONES ECONOMICAS Y JURIDICAS

Las relaciones económicas y jurídicas del empresario con su entorno, están íntimamente conectadas, en cuanto el Derecho, lo que hace es acotar una parte de la realidad social, para someterla a su propia disciplina. De aquí que, aunque su naturaleza y concepto sean, lógicamente distintos, ambas estructuras se presentan como inseparables y en una interacción continuada. La diversidad de las mismas, resulta del análisis por separado que hemos hecho de unas y otras, anteriormente, sin que sea necesario realizar mayores precisiones al respecto. La inseparabilidad y consiguiente interacción continuada, de unas y otras, se ponen de manifiesto, igualmente, en dicho análisis y, especialmente, en la consideración de que el cauce jurídico es el medio normal de acceder a las relaciones económicas y viceversa. Así, en las relaciones intersubjetivas del Jefe de la empresa con sus empleados, las consideraciones económicas y aun de tipo sindical, que se pueden hacer de las mismas, se producirán sólo, cuando en virtud del contrato de trabajo correspondiente, surgido de la relación de empleo creada, la efectividad del trabajo y sus consecuencias económicas empiecen a derivarse. Téngase en cuenta que para el Derecho español, el contrato de trabajo y la sujeción a su disciplina jurídica

normativa, se crean por el simple hecho de la relación efectiva de trabajo o empleo. En otros casos, como sucede, generalmente, respecto a las relaciones con el mercado, el fenómeno es normalmente inverso, ya que, en la mayoría de los supuestos surge la relación económica antes de la jurídica, siendo ésta, por tanto, una consecuencia de aquella.

Esta relación de causalidad en posiciones diversas, según los casos, y la consiguiente necesidad de la tutela que fluye de la relación jurídica, la cual en este sentido tiene una específica naturaleza de relación de cobertura y garantía de los intereses económicos, acreditan de forma indudable los destacados caracteres de inseparabilidad e interacción continuada.