

Ensayos

SOBRE EL CARACTER Y LA CONFIGURACION JURIDICA DEL REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR DE EMPRESA

I

INTRODUCCIÓN

El estudio de los Reglamentos de régimen interior de Empresa suele ser abordado desde un convencionalismo sistemático inicial: su colocación dentro de la rúbrica general referida a las fuentes del Derecho del Trabajo; y, más concretamente, su encuadramiento dentro de las llamadas fuentes de origen profesional en el Derecho del Trabajo. A fin de cuentas, tal integración sistemática resulta responder a una postura previa dogmáticamente elaborada, porque en nuestra doctrina es absolutamente dominante la opinión favorable a la identificación «normativista» de los Reglamentos en cuestión, cuyo carácter jurídico vendría a ser, pues, el de una fuente de Derecho en sentido objetivo.

Adentrarse en el estudio de los Reglamentos de Empresa lleva a la constatación inicial de que la posición dominante no deja de acusar peculiaridades y ambigüedades en el marco de la tesis que se mantiene. Acusar estas ambigüedades sirve inicialmente para subrayar el hecho de que el estudio de tales instrumentos normativos no es sino cara de una moneda en la que el otro lado está constituido por la problemática general de la Empresa, o mejor, el tema de su estructuración jurídica; y si este tema es —y parece que seguirá siendo— esencialmente ambiguo, no es nada anormal que tales ambigüedades repercutan en aquél.

* * *

La parte fundamental en el estudio de los Reglamentos de Empresa está ocupada por el tema de su carácter o naturaleza jurídica; y dentro de él,

y a pesar de la tendencia dominante, ya señalada en nuestra doctrina, las dos posturas en que el problema se resuelve, son la «normativista», a que se ha aludido, y la contractualista —digámoslo así—, para la cual el Reglamento de Empresa no sería sino la formalización del poder de dirección que en la mecánica contractual de las relaciones de trabajo corresponde al empleador (1).

* * *

Se intenta aquí, una vez más, la reflexión sobre esa problemática, dentro del marco natural de nuestro Derecho positivo. Evidentemente, que no es la novedad del tema lo que justifica su estudio; probablemente lo sea el hecho objetivo de la ambigüedad dentro del cual el mismo sigue moviéndose, y el deseo de despejarla desde alguna perspectiva por lo menos.

El intento pretende separar lo más netamente posible los aspectos jurídicos (jurídico-formales) del tema y los que sin serlo confluyen, sin duda, el Reglamento de Empresa a la hora de configurarlo jurídicamente; ello no sólo por una razón de estricta fidelidad a una metodología, sino, además, porque en principio parece que gran parte de las dudas que afloran al realizar un estudio del género, provienen, en gran parte, de no separar suficientemente esas dos órdenes del razonamiento; es más, las que hasta ahora se pueden denominar posturas antagónicas en la cuestión del carácter jurí-

(1) La definición de ambas posturas está ya realizada desde hace tiempo, y, en general, se puede decir que la posición antinormativista es predominante. Desde hace poco, en el Derecho comparado más cercano a nosotros, hay un intento de superar tal posición. Vid., en este sentido, y conteniendo un análisis de las doctrinas correspondientes, FILIPPO PESCHIERA: *Il regolamento di impresa; l'istituto e i suoi presuposti*, Milán, 1965, especialmente págs. 61 y 45 y 140 y sigs. BERNARD SOINNE: *L'analyse juridique du Reglement interieur d'entreprise*, París, 1970, págs. 2 y sigs. En nuestra doctrina es BORRAJO: *Introducción al Derecho español del trabajo*, 2.^a edición, Madrid, 1969, págs. 403 y sigs., el que ha planteado con mayor precisión las posibilidades de configuración jurídica del Reglamento de Empresa y el que a fin de cuentas mantiene una posición menos favorable a la tesis «normativista»; la postura «colectiva» está apuntada por RODRÍGUEZ-PIÑERO en *Reglamentos de Empresa* (en colaboración con PÉREZ BOTIJA), Madrid, 1958, págs. 19 y 55; pero este autor advierte, desde luego, las limitaciones de esa «versión hacia lo colectivo»; A. M. GUILARTE: «Reglamentos de Empresa», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 86, 1970, págs. 67 y sigs., mantiene la tesis «reglamentista» y pública del Reglamento interno (especialmente págs. 83 y 55); GARCÍA DE HARO: *Convenios colectivos y Reglamentos de Empresa*, Barcelona, 1961, los define como normas estatutarias privadas, págs. 342 y sigs.

dico del Reglamento de Empresa, puede que no encierren más que una apariencia de antagonismo, derivada de la no suficiente separación de tales aspectos.

II

APROXIMACIÓN AL REGLAMENTO DE EMPRESA

1. *El contenido material del Reglamento de Empresa*

Un primer dato para llegar a la identificación de lo que haya de entenderse por Reglamento de régimen interior de Empresa se puede obtener satisfactoriamente de la lectura del contenido que le asigna nuestro Derecho positivo: se trata de un instrumento normativo (en el sentido material de la palabra) que, referido a la Empresa, consigna «las peculiaridades propias del régimen de la explotación, taller o fábrica...» y «...la organización y jerarquía en el trabajo, plantillas, clasificación del personal, jornada y descanso, vacaciones, salarios, lugar y forma de pago; cómputo y retribución de las horas extraordinarias; bases para calcular la retribución y rendimiento del trabajo a destajo...; condiciones de trabajo en cuanto a locales, orden que debe guardarse en los mismos, entrega y manejo de material, máquinas e instrumentos de trabajo; entrega de la obra; medidas de seguridad, higiene y sanidad; premios y correcciones disciplinarias...»; y cuantas prevenciones puedan ser útiles para la buena marcha de la Empresa y para el mantenimiento, dentro de la comunidad, de las relaciones de lealtad y asistencia recíprocas que se deben cuantos participan en la producción (artículo 16, ley de 16 de octubre de 1942). La cita legal es larga, pero desde luego útil, en cuanto que permite observar cómo la amplitud de contenido de algunas expresiones, y la circunscripción del conjunto a aspectos básicos del funcionamiento de la Empresa en cuanto instrumento de producción, facilita la posibilidad de que respecto de tal Reglamento se prediquen calificativos diversos desde el punto de vista técnico.

En realidad, se puede decir desde el principio que se trata de un conjunto de prescripciones encaminadas a ordenar las relaciones de los elementos que participan en los procesos inmediatamente productivos en la Empresa; dicho de otro modo, se trata de la objetivación formal de modelos de conducta y situaciones, organizadas en vista del proceso y fin productivos de una determinada Empresa. Si se tiene en cuenta que las normas jurídico-laborales, directa o indirectamente, inciden sobre esos procesos de produc-

ción, se puede afirmar que el Reglamento de Empresa, en parte, es correa de transmisión (de concretización) del contenido de aquellas normas, y que, en parte, tiene un contenido propio (2).

Ahora bien, la descripción del Reglamento de Empresa en razón de su contenido no contiene sino un indicio absolutamente insuficiente en orden a su identificación jurídica; la objetivación de modelos de conducta y de situaciones no significa sino que se trata de un instrumento materialmente normativo; no significa, en cambio, que estemos necesariamente en presencia de una norma jurídica (3).

Quizás el primer paso para la identificación jurídica que se pretende deba ser la observación del Reglamento en cuestión desde un punto de vista dinámico; es decir, inmerso en el contexto social en el que vive.

2. El aspecto dinámico del Reglamento de Empresa

Visto en líneas generales el contenido que normalmente se asigna al Reglamento de Empresa, no es difícil derivar de él su sentido y su finalidad. Se trata de una consecuencia técnica más, derivada del fenómeno de división del trabajo social y de la colectivización del trabajo, coherentes, técnica y económicamente, a una finalidad productiva homogeneizada. Organización industrial, racionalización de procesos productivos, colectivización y división del trabajo y Reglamentos de régimen interior, son, en última instancia, conceptos que se sitúan en relación prácticamente de causa a efecto (4). Ahora bien, para la finalidad que aquí se prosigue interesa fundamentalmente individualizar y conectar el Reglamento de Empresa con las fuerzas que operan sobre (o entre) los mecanismos propios de la unidad productiva de Empresa; fuerzas que por su propia esencia tienden a cristalizar en normas

(2) La expresión es de SOINNE, Op. cit., pág. 1. Igualmente PESCHIERA, págs. 309 y 310. Este último hace referencia al intento doctrinal de operar una distinción fundamental en el contenido del Reglamento, entre normas orgánicas y normas técnicas. cosa que, por otra parte, no puede tener mayor trascendencia.

(3) En general, se puede decir que nuestra jurisprudencia, al encontrarse con este tema, no ha profundizado al respecto. Es desde este punto de vista de poca precisión desde el que hay que mirar, por ejemplo, las expresiones de las sentencias del Tribunal Supremo 7-11-70 (A. 4.008), 9-3-70 (A. 4.909) y 6-11-64 (A. 5.337); esta última habla de que tiene «carácter» de verdadera norma entre partes. Sin embargo, otras sentencias se inclinan, sin más, por su carácter normativo, en sentido de fuente de Derecho objetivo. (Vid. después.)

(4) Vid. en PESCHIERA, cit., págs. 47 y sigs. Vid. las indicaciones de BORRAJO en *Introducción al Derecho español del trabajo*, 2.^a edición, Madrid, 1969, págs. 402 y 403.

determinantes de la organización de la misma, y que, en consecuencia, pugnan por aposentarse dentro (o apoderarse) del Reglamento de Empresa, concebido y descrito según queda expuesto anteriormente.

Partiendo de la actual configuración de la Empresa, dentro del ámbito de nuestros esquemas jurídicos generales, se pueden individualizar tres tipos de fuerzas que operan en el ámbito empresarial a que se viene haciendo referencia; se trata, evidentemente, del empresario (titular de los medios de producción o de la explotación), del trabajo, elemento impersonal (personalizable) que junto con el capital entra a formar parte de la Empresa misma, y, en definitiva, del Estado, ordenamiento supremo bajo el que los «ordenamientos menores» se mueven; en todo caso se podría añadir a esta enunciación la fuerza representada por la organización empresarial misma (la personificación independizada de la técnica), en tanto que tercer elemento de la Empresa; hoy, sin embargo, los esquemas jurídicos en vigor reconducen este elemento al primero de los citados.

* * *

En el ámbito empresarial la incidencia de estas fuerzas opera del modo siguiente:

A) *El poder empresarial y el Reglamento de la Empresa.*—Si en el orden jurídico capitalista tradicional (y, en definitiva, vigente hoy por hoy) la Empresa se pone en marcha a partir de una decisión del propietario de los medios materiales de producción, el cual propone un fin productivo, unas líneas generales de organización en consecuencia, y ofrece trabajo a unos individuos; si todo esto es así, no es difícil concluir que la primera fuerza que se puede detectar en el Reglamento interior es la que se deduce de un poder del titular de los medios de producción. El Reglamento resulta ser la expresión objetiva de la voluntad del empresario (en el sentido ya dicho); voluntad organizadora general, que, desde luego, incluye modelos de conducta a través de los cuales el elemento trabajo va a cumplir la misión que el empresario le asigna cuando aquél, por virtud de la voluntad de los trabajadores que lo personifican, se obliga a participar en el proceso productivo.

En este primer sentido el Reglamento de Empresa se limita a ordenar las normas de producción que tienen por destinatarios a los trabajadores. Materia del Reglamento aquí sería todo lo referente al proceso técnico de producción empresarial, dentro del cual, naturalmente, ocupa la mayor parte lo referido al manejo y organización del «trabajo» en tanto que fuerza pro-

ductiva; y ello, tanto porque el elemento de trabajo es cuantitativamente dominante, cuanto porque resulta muy difícil deslindar lo referente a ese elemento de trabajo y lo referido a decisiones puramente de explotación.

El Reglamento de Empresa tiende en este primer sentido a objetivar (como se viene diciendo reiteradamente) en un momento dado la decisión técnica general del empresario-empendedor. La razón de ser radica en necesidades de eficacia operacional, que aconsejan expresar las decisiones organizativas empresariales en el contexto de un plan general; o, dicho de otro modo, que aconsejan *standardizar* las respectivas obligaciones de trabajo de los trabajadores.

B) *El personal y el Reglamento de Empresa.*—Partiendo, como se ha propuesto ya, de la configuración tradicional de la Empresa capitalista, los trabajadores no tienen título alguno para determinar el contenido del Reglamento interno.

En realidad, para los trabajadores, dicho Reglamento opera como la expresión material de las condiciones que configuran el contenido del contrato de adhesión en que se convierte el originario contrato de trabajo, por medio del cual se incorporan a la unidad productiva que es la Empresa. El personal, en su sentido económico o sociológico, no encuentra revestimiento jurídico, y, por tanto, el conjunto de los trabajadores no es fuerza operante en la determinación de los Reglamentos de Empresa. En principio, la conjunción de los trabajadores se realiza fuera de la Empresa, y los condicionamientos que puedan partir de ellos y que se refieran al Reglamento de Empresa, juegan siempre de modo indirecto a través del compromiso «externo» del empresario, o de sus representantes, para acomodar sus normas de actuación a determinados moldes (convenio colectivo).

Ahora bien, el personal como entidad sociológica tiene una vocación evidente de personificación jurídica; y, sobre todo, ello se pone de manifiesto a la hora de configurar los moldes a través de los cuales se va a expresar la relación capital-técnica-trabajo en el ámbito de la Empresa (5).

La adhesión vale a la hora de contratar trabajadores uno a uno, pero no vale tanto a la hora de modificar las condiciones de trabajo dentro de las que se mueve el complejo productivo empresarial. En este momento, el personal adquiere un peso sociológico que linda ya con los límites determinantes de la personalidad jurídica. [El convenio colectivo de Empresa es una

(5) Cfr. BORRAJO: *Introducción...*, cit., pág. 142. A. MONTOYA MELGAR: *La representación sindical en la Empresa*, Sevilla, 1968, págs. 28 y sigs.

fórmula jurídica que evita el conceder ya fuerza propia al personal como tal para operar en la determinación de las relaciones concretas de los elementos de la Empresa.]

C) *El ordenamiento estatal y el Reglamento de Empresa.*—En tanto en cuanto el Reglamento de Empresa incluye en su contenido, como parte fundamental, materias que afectan a las relaciones entre el empleador y los trabajadores, el Estado tiende a intervenir en la conformación concreta de esas materias. El sentido de tal intervención estatal a este respecto ha de encontrarse en el último sentido que haya de darse a la postura del Estado en el ámbito general de las relaciones de trabajo; si se trata de limitar la autonomía contractual, que opera a favor del empleador (por su coetánea condición de capitalista, titular de los medios de producción), los límites de la intervención a que se alude se extiende a todos los resortes a través de los que la predominancia del empleador pudiera manifestarse, y uno de ellos sería, claro está, el Reglamento de Empresa. Ahora bien, en este campo la intervención del Estado se modaliza en el siguiente sentido. Reconocida (aunque limitada) la autonomía contractual en las relaciones de trabajo, y reconocido como parte de ella el poder de dirección del empresario, el Estado establece su intervención periféricamente; es decir, adoptando la forma de control de coherencia entre las normas estatales limitadoras de la autonomía de la voluntad y el contenido concreto del poder de dirección del empleador admitido en el juego de la relación de trabajo. Este control puede operar automáticamente a través de los mecanismos de nulidad de cláusulas contractuales que se opongan a las normas estatales (y así viene funcionando en determinados supuestos). Por razones de oportunidad, ese control puede convertirse —digamos— en «preventivo», y partiendo de la presunción de que el empleador mínimamente organizado tiene que establecer un Reglamento expreso, se dispone la obligación de hacerlo así y de someterlo a la aprobación, u homologación, de la autoridad administrativa del Estado.

En este sentido, la intervención estatal no modifica para nada el carácter primario y esencial del Reglamento en tanto que prolongación de la autoridad empresarial en el complejo productivo (vid. más adelante).

Puede ocurrir que, alterados los presupuestos relativos a la admisión de la autonomía de la voluntad en las relaciones sociales y la postura del Estado ante los fenómenos de la producción empresarial, el Reglamento de Empresa cambie absolutamente de sentido, viniendo a constituirse en una prolongación de la autoridad del empleador-empresario, sino de la autoridad del Estado mismo, que desciende —con las modalizaciones que se quiera— al escalón Empresa. En estos casos, el Reglamento interno cambiaría absoluta-

mente de sentido, precisamente por el peso que supondría esa actitud estatal. En el juego de fuerzas que se está analizando, la del Estado pesa decisivamente, anulando o, cuando menos, modificando la del empleador (que como tal podría hasta no existir) y la del personal (6).

* * *

La interrelación entre estas —llamémosla— fuerzas sociales dentro del Reglamento de Empresa es constante. El predominio de una de ellas y, en consecuencia, su aposentamiento en aquél como determinante de su contenido, es el dato material a tener en cuenta cuando se trata de reflexionar sobre la configuración jurídica del Reglamento de Empresa.

* * *

Posiblemente sea este el momento de recordar —en modo alguno de analizar ni de polemizar— cómo el esquema hasta aquí desarrollado puede resultar en exceso lineal dada la complicación de la estructura de la Empresa misma. La tan estudiada escisión funcional de la figura del empleador-empresario, la progresiva configuración (e incluso parcial personalización) del personal; en suma, la necesidad quizás de aceptar una nueva configuración de la Empresa, son puntos que, a la vez que problemáticos ellos mismos, problematizan aún más la identificación del Reglamento interior de Empresa. El deseo de no olvidar estas realidades sociales puede alterar las construcciones jurídicas que sobre el Reglamento de Empresa se realizan; en alguna ocasión —y esto podría aplicarse a nuestro Derecho positivo— ha habido modificaciones legales que, impulsadas por esos hechos a que nos hemos referido o por otras circunstancias, parece que incluso podrían haber supuesto una efectiva alteración en los datos positivos básicos para la caracterización jurídica del Reglamento de Empresa. En general, la repercusión que toda esta fenomenología produce en la problemática de éste es obvia: la acentuación del carácter normativista del Reglamento de Empresa. Lo que es interesante notar en estos casos es que esta acentuación vuelve a apoyarse en el contenido del mismo, deduciendo de su operatividad, materialmente normativa —y ello es obvio—, que se trata de la expresión del estatuto del

(6) Cfr. E. BORRAJO: *Introducción...*, cit., 3.^a edición, pág. 404. El autor parece expresar que el Reglamento de Empresa en tanto que «reglamento administrativo» es el que se expresó en la ley de Reglamentaciones y «más aún en la ley de Contrato de trabajo modificada de 1944».

personal en la Empresa (7). El argumento, precisamente por apoyar en el contenido, debería en la construcción que aquí se intenta ser rechazado, o aceptado como prejurídico simplemente. Desde luego no se utiliza.

III

DETERMINACIÓN DEL CARÁCTER JURÍDICO DEL REGLAMENTO DE EMPRESA

Si, como se viene diciendo, el Reglamento de Empresa es la expresión formalizada del poder organizador de la misma, el carácter jurídico del Reglamento habrá de obtenerse de la consideración que en el contexto general del ordenamiento jurídico tenga tal poder (cuya vocación —se repite— es innegablemente normativa en un sentido material). Ello fundamentalmente tiene que basarse en la regulación positiva del instrumento en cuestión. Y, si se recuerda cómo la delimitación exacta de esa fuerza organizadora no es nítida, por razón de las varias que confluyen en el Reglamento, todo habrá de empezar por la identificación contemporánea de la virtualidad que el Derecho positivo dé a cada una de aquéllas.

Parece oportuno, pues, que si se trata de razonar una postura favorable a alguna de las dos (la normativista o la contractualista) que sintentizan y abarcan el problema de la naturaleza jurídica del Reglamento de Empresa, se examine:

— Cuál es exactamente el Derecho positivo aplicable con el que debemos operar.

— Qué papel tienen asignado en el mismo las fuerzas sociales que en torno al tema de la organización del trabajo en la Empresa concluyen, y, en definitiva, cuál es la fuerza social dominante.

— Qué consideración tiene esa fuerza social en el contexto del ordenamiento jurídico en que se mueve.

— Qué calificativo merece su expresión formalizada; es decir, cuál es la configuración del Reglamento de régimen interior de Empresa.

(7) SOINNE, Op. cit., págs. 2, 5 y 7.

1. *El Derecho positivo vigente regulador de los Reglamentos de Empresa*

Si nos atuviéramos a la disposición más concreta que hoy en día aparece como vigente con referencia al Reglamento de Empresa, toda la temática que se está planteando quedaría extremadamente simplificada, si no resuelta; en efecto, el artículo 35 de la Orden ministerial de 6 de febrero de 1961, en su párrafo primero establece que «el Reglamento de régimen interior, una vez aprobado y firme, tendrá la virtualidad legal y eficacia de una norma obligatoria superior a cualquier pacto privado...». Sin embargo, esta Orden ministerial no es más que el final de otra serie de disposiciones que hay que sistematizar.

* * *

Sin ir demasiado hacia atrás se puede decir, en principio, que las primeras manifestaciones de los Reglamentos de Empresa, desprovistas de una específica regulación normativa, se asimilan y se conectan con la posición contractual del empleador; y que su sentido sigue los cauces más clásicamente contractualistas; en este sentido ya se expresaba Alarcón Horcas comentando el Código de Trabajo de 1926 (8).

La ley de Contrato de trabajo de 1931, mantiene fundamentalmente esa misma postura respecto del Reglamento, regulando de un modo expreso su elaboración dentro del ámbito del contrato de trabajo y considerándolo, en este contexto, como expresión de las condiciones generales que el empresario entiende imponer a la hora de contratar (9).

El Fuero del Trabajo y su ideología subyacente pudieron determinar un giro completo en la configuración del Reglamento de Empresa. Adscribiendo al Estado la facultad exclusiva de dictar normas reguladoras de la relación de trabajo, el Reglamento de Empresa tendría que haberse encajado en ese principio. El 16 de octubre de 1942 se dicta la ley de Reglamentaciones de trabajo, donde, efectivamente, se incluye una referencia detallada al Regla-

(8) ALARCÓN HORCAS: *Código de Trabajo*, tomo I, Madrid, 1927, págs. 195 y 196. El autor hace referencia a la doctrina de la jurisprudencia que confiere al Reglamento de Empresa el carácter de «ley de Contrato».

(9) Artículo 66 (sin embargo la dirección del precepto acerca los Reglamentos internos a lo que hoy llamaríamos convenios colectivos de Empresa, ya que hace referencia al «acuerdo con los trabajadores» y «con arreglo a lo dispuesto en la ley acerca del control sindical obrero»).

mento de Empresa (artículos 15 y siguientes) (10). Con posterioridad la figura del Reglamento es abordada por la ley de Contrato de trabajo de 26 de enero de 1944 (recordemos a este respecto que el Texto refundido de tal ley, aprobado por Decreto, tiene valor legal en el orden normativo) (11). El texto de la ley de Contrato de trabajo reproduce exactamente parte del contenido de la ley de 16 de octubre de 1942. Es interesante hacer notar, sin embargo, dos puntos: la frase, o el párrafo, en donde se podrían haber sustentado los principios de desarrollo de la nueva concepción del orden jurídico laboral ha desaparecido (12); por otra parte, no se hace alusión a los aspectos procedimentales. En consecuencia, hay que concluir que para estos aspectos procedimentales el Derecho vigente sigue siendo un principio, el de la ley de 16 de octubre de 1942 (13); en cuanto a lo puramente sustantivo, la norma en vigor es la ley de Contrato de trabajo, con la extremadamente interesante supresión del párrafo citado anteriormente.

En 1961 aparecen el Decreto 20, de 12 de enero, y la Orden ministerial de 10 de febrero; en ambos casos se trata de normas procedimentales referidas al Reglamento de Empresa, y que, por lo tanto, hay que conectar evidentemente con la ley de 1942 en su aspecto funcional. El preámbulo del Decreto citado justifica su existencia (y, por tanto, la de la Orden ministerial de desarrollo) en base a la necesidad de «concordar» las disposiciones en vigor. Se trata, pues, de normas subordinadas (y, desde luego, no podían dejar de serlo vista su forma) a las disposiciones anteriores.

* * *

[La lectura del preámbulo que acabamos de citar da pie a que recordemos algo marginal, pero que puede, en ese orden, ser de alguna utilidad. Resulta que por virtud de la ley misma de Reglamentaciones y después la de Convenios colectivos sindicales, se puede dar el caso de que una Empresa tenga una Reglamentación específica, un convenio colectivo específico y un Reglamento de régimen interior. De hecho, la posibilidad de esta

(10) Constatéase el paralelismo de esta norma con el ya aludido capítulo III de la ley de Ordenación del trabajo, alemana. (Igual sentido en el Decreto de 29 de marzo de 1941, antecedente de la ley de Reglamentaciones, artículos 8.º y sigs.)

(11) Cfr. la ley de 14 de diciembre de 1942 en virtud de la cual se dictaron los textos refundidos en cuestión.

(12) Cfr. el artículo 15 de la ley de Reglamentaciones. (En tanto no se determine la forma de designación e investidura del jefe de Empresa...)

(13) Así lo entienden, parece ser, las sentencias del Tribunal Supremo de 18 y 20 de febrero de 1963. (Vid. después.)

coincidencia no altera para nada la cuestión que se está estudiando. No es necesario decir cómo cada uno de estos instrumentos normativos se interferirán e incluso podrán intercondicionarse, pero que en modo alguno ello afectará a su caracterización jurídica; en este orden de cosas, lo que habrá será una yuxtaposición, puesto que por principio las interferencias se resolverán por virtud de las reglas sobre jerarquía normativa. Ello significa —dicho sea de paso— que la motivación oficial de las últimas disposiciones sobre Reglamentos de Empresa, tienen relativo basamento real.]

* * *

En definitiva, los Reglamentos de Empresa son en nuestro ordenamiento lo que dice la ley de Contrato de trabajo, y se elaboran según las prescripciones de la ley de Reglamentaciones y lo dispuesto por el Decreto y Orden ministerial de 1961 citados, en lo que no se opongan a aquéllas y a las posibles normas procedimentales de la ley de Contrato de trabajo (14).

* * *

Finalmente, es interesante señalar que todas estas disposiciones hacen referencia al Reglamento de Empresa en Empresas de más de 50 trabajadores. No hay alusión de ningún tipo a las de menos. Desde un punto de vista material puede pensarse en una Empresa de este último tipo que se decidiera a redactar un Reglamento interno. Se puede pensar que, en todo caso, estaría obligada a seguir la tramitación legal impuesta por las normas de referencia, porque éstas lo que hacen es simplemente obligar a las Empresas de más de 50 trabajadores a redactar tal Reglamento. Sin embargo, la configuración misma del texto concreto de las normas parece que pueda y deba interpretarse en el otro sentido; es decir, que en estos casos el tal Reglamento no será expresamente individualizado, siendo asimilable a una simple orden patronal. Como se ha de ver, esta posible existencia de Reglamentos «informales» y su evidente valor jurídico contractual puede ser un dato a tener en cuenta más adelante en el estudio que se está realizando.

(14) Cfr., en este sentido, la sentencia de 12 de diciembre de 1963 (citada por ALONSO OLEA en *Derecho del trabajo*, Madrid, 1971, pág. 371).

2. *El Reglamento de Empresa y el fundamento de su fuerza de obligar*

Sobre esas bases legales hay que preguntarse por el poder que aparezca reconocido como capaz para dictar el Reglamento de Empresa y en concepto de qué se atribuye (o se reconoce) por el Ordenamiento tal poder.

Es en este momento en donde adquiere relevancia el hecho de que el texto original de la ley de Reglamentaciones pasase, con la supresión ya dicha, a la ley de Contrato de trabajo. Es evidente que la dicción del Fuero del Trabajo, relativa a la potestad exclusiva del Estado de dictar normas «laborales», implicaba un dato, esencial quizás, para inclinar la opción a favor de la tesis «reglamentista». La inclusión de la normativa al respecto en la ley de Reglamentaciones de 1942 iba, sin duda, por ese camino; la misma terminología de la ley en algunos pasajes y, sobre todo, el encargo que hacía de redactarlo al «jefe de la Empresa», hacían pensar en que se trataba de una norma administrativa elaborada, delegadamente, por aquél, y recibida como suya por el poder del Estado, que la incluiría como tal en el ordenamiento positivo; o pensar que se trataría de un reconocimiento por el Estado del poder normativo del jefe de la Empresa como comunidad (15).

Sin contar con la modificación reciente del Fuero del Trabajo en orden al papel predominante del Estado en materia normativa, el traspaso de los preceptos de la ley de Reglamentaciones a la ley de Contrato de trabajo, y la consiguiente derogación de aquélla en esta parte que habíamos llamado «sustantiva», tiene una importancia fundamental; significa, ni más ni menos, que el abandono de todo el proyectado (si es que estuvo proyectado conscientemente alguna vez) giro en el orden normativo, y por lo que a nosotros interesa, la reconducción del Reglamento de Empresa al marco del contrato de trabajo, tal y como lo estaba en sus antecedentes normativos.

En ese marco puramente contractual, el Reglamento de Empresa no podía por menos de reconducirse a la figura del empresario-empileador, y dentro de esto (adelantando ya algo de lo que se va analizar después) los preceptos

(15) Todavía recientemente hay algunas sentencias que, consciente o inconscientemente, marchan por ese camino (por ejemplo la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de febrero de 1969, A. 935, que se jerarquizan las normas laborales, coloca en segundo lugar a las Reglamentaciones nacionales de trabajo «y su adaptación a Empresas determinadas por los Reglamentos de régimen interior», y en tercer lugar a los convenios colectivos. En el sentido de equiparación de RRI y Reglamentaciones, sentencia del Tribunal Supremo de 31 de octubre de 1969) (A. 4.909). La segunda posibilidad está enunciada por GARCÍA HARO, Op. cit., pág. 333.

correspondientes se situaron dentro del capítulo III, que lleva el título genérico de «Modalidades del contrato de trabajo» (16). En la ley, el Reglamento interno es obra de la Empresa (la Empresa en sentido «empleador», puesto que el artículo 21 de la ley de Contrato de trabajo, dice: «Las Empresas... que ocupen...») y los artículos anteriores, y, en definitiva, todo el texto en la ley utilizan el término Empresa-empresario en sinonimia perfecta con el de empleador, utilizado doctrinalmente); obra de la Empresa y, por tanto, en conexión con el denominado poder de dirección del empresario «propio del contrato de trabajo» (17).

En la ley de Contrato de trabajo, pues, el Reglamento de Empresa encuentra el fundamento de su fuerza de obligar en la figura del empresario y en el marco indudable del contrato de trabajo.

* * *

El examen de los datos positivos no concluye aquí, sin embargo. Recuérdese la existencia del procedimiento de elaboración de los Reglamentos y concretamente del Decreto y la Orden ministerial de 1961. Para el análisis que de estas normas hay que hacer, recuérdese desde el principio que el texto básico al respecto es la ley de Reglamentaciones, en la parte no derogada por la de Contrato de trabajo, y que el Decreto y la Orden ministerial de 1961 suponen o pueden suponer desarrollos o complementos sólo respecto de aquélla (si es que el orden normativo es algo que debe tenerse en cuenta).

La ley de Reglamentaciones y el Decreto y la Orden ministerial citados, plantean, respecto del tema que aquí interesa, la cuestión de la incidencia desde un punto de vista técnico jurídico del poder administrativo y del poder de los grupos profesionales de la Empresa en el tema del fundamento de la fuerza de obligar de los Reglamentos de régimen interior.

En 1947, la creación de los Jurados de Empresa, supuso una «interferencia» del «personal» en la elaboración por el empresario del Reglamento de Empresa, desde el momento en que aquél tenía como una de sus funciones «conocer sobre los Reglamentos de régimen interior, emitiendo informe sobre los mismos, que será unido al texto del proyecto al tiempo de remitirse a los organismos correspondientes para su aprobación o reparos» art. 2,7, en Decreto de 18 de agosto de 1947, desarrollado más explícitamente por el

(16) Igual que en la ley de Contrato de trabajo del 31.

(17) Esta conexión está reconocida hoy por la generalidad de la doctrina. Vid, por todos, ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 168.

artículo 50 del Decreto de 11 de septiembre de 1953 (18), Reglamento de Jurados). El precepto, lo mismo que la organización de los Jurados, suponía un intento de cumplir las previsiones sobre configuración comunitaria de la Empresa; pero aquí lo que interesa señalar es cómo todo ello supone un antecedente de lo que después harían el Decreto y la Orden ministerial de 1961. El contenido de estos dos preceptos merece un mayor detenimiento en su análisis por su influencia aparente en el tema que nos ocupa: la intervención de los trabajadores en tanto que «personal» de la Empresa y la posible traslación del fundamento de la fuerza de obligar del Reglamento de la Empresa, como entidad más o menos institucionalizada (19).

La respuesta, en todo caso, es obvia: la intervención de los trabajadores, o del Jurado, ni en su ordenación primitiva ni en la actual (20), pasa de ser un informe previo no vinculante para el empleador; la Empresa (y ha de entenderse el empleador) redacta, oyendo expresamente al Jurado, una parte del Reglamento (art. 4.º del Decreto citado), la intervención del Jurado no puede considerarse determinante y ni siquiera «activa» en el Reglamento de Empresa. El artículo 8.º del Decreto habla de «si no hubiere acuerdo» o «coincidencia» en la audiencia del Jurado; si esto se hubiera de tomar en consideración literalmente es que estaríamos en presencia de un auténtico convenio colectivo, bajo el nombre de Reglamento interno.

No parece que merezca la pena fijar más la atención en este punto: la intervención del personal a través del Jurado en la redacción del Reglamento no tiene entidad suficiente como para cambiar la ubicación del fundamento de la fuerza de obligar del Reglamento que, hasta aquí, sigue residiendo en el empresario-empfeador, si bien con los recortes que puede suponer la «carga» (en sentido técnico) de someter la validez del Reglamento a un trámite de audiencia previa. Si se siguiera por el camino de la interpretación literal del artículo 4.º del Decreto del 61, y de la más amplia redacción dada a la materia por la Orden ministerial de desarrollo (vid. después

(18) Este último texto —dicho sea de paso— se refiere a la ley de Reglamentaciones, considerándolo como texto fundamental en orden al procedimiento de elaboración de los RRI.

(19) Vid. sobre la problemática de la consideración institucional de la Empresa, el ya clásico resumen de BAYÓN y PÉREZ BOTIJA, en su *Manual de Derecho del trabajo*, 8.ª edición, vol. I, Madrid, 1969-70, págs. 198-306, y más extensamente en BAYÓN: «El concepto jurídico-laboral de Empresa», en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, núm. 6, 1960.

(20) M. ALONSO GARCÍA hace notar cómo la nueva regulación de los Reglamentos de régimen interior de Empresa ha supuesto una reducción en el papel del Jurado al respecto. (Cfr. *Curso de Derecho del trabajo*, 3.ª edición, Barcelona, 1971, pág. 253.)

con más detalle), tendríamos, en todo caso (en el peor de los casos), que aceptar que habría dos clases de Reglamentos según el fundamento de su fuerza de obligar: los dictados para Empresas en que no tuvieran Jurado y los dictados para Empresas con Jurado, lo cual nos llevaría en último extremo a individualizar jurídicamente dos clases de Reglamentos internos; y ello no parece que metodológicamente sea aceptable (21).

* * *

La intervención de los Jurados de Empresa, de rechazo, ha planteado como problemática también el sentido que haya de darse a la intervención administrativa en los Reglamentos de Empresa y a plantear por este lado toda una posible alteración del tan citado fundamento de la fuerza de obligar de los mismos.

El artículo 8.º del Decreto 20 de 1961 plantea, sin embargo, la cuestión mucho más directamente; en su virtud, la aprobación administrativa del Reglamento de Empresa no es un acto de mera aprobación (homologación); más bien se trata de una aceptación del proyecto que presenta el empresario para en un momento posterior hacer suyo el contenido de tal proyecto, infundiéndole carácter público; y ello porque el artículo 8.º en cuestión concede autoridad laboral correspondiente a la posibilidad de que dicte una norma ajena al proyecto, la cual se incluirá en el mismo como formando parte de él, y ello sólo se puede concebir si las atribuciones de la Administración al respecto van más allá del acto puramente homologador. Se estaría, pues, en este caso, ante el mismo problema que aparece con ocasión de las normas de obligado cumplimiento que se conocen en materia de contratación colectiva.

Esta orientación señalada en el artículo 8.º del Decreto ha sido notablemente ampliada por el 33 de la Orden ministerial de 6 de febrero, que acepta la posibilidad de que la autoridad laboral correspondiente dicte una norma nueva cuando tenga objeciones «de fondo» que hacer respecto del proyecto de Reglamento que se le presente.

En cualquier caso lo que interesa aquí hacer constar es la oposición de estos preceptos respecto de la ley de Reglamentaciones, y de la Orden res-

(21) BORRAJO, Op. cit., pág. 412, expone cómo «la solución en el caso de discrepancia entre el informe del Jurado y la concesión declarada como última por la Empresa es en realidad una situación conflictiva, y como tal ha de afrontarse a través de la negociación colectiva a nivel de la Empresa». Lo cual es, ni más ni menos, que centrar exactamente el problema de fondo y definir de camino el valor del informe del Jurado.

pecto del Decreto. En efecto, la Orden se ha excedido respecto de los límites a que hacía referencia el Decreto —artículo 8.º—, puesto que éste sólo se refería a los casos de desavenencia señalados en el artículo 4.º (es decir, en los puntos en que hubiera de intervenir el Jurado); y los artículos 33 y 35 de la Orden ministerial de 1961, prácticamente lo que vienen a establecer en una pseudonorma de obligado cumplimiento en el ámbito de los Reglamentos de Empresa (22).

En este momento es oportuno repetir lo que ya se ha dicho antes, tanto el Decreto como la Orden, si quieren mantener su vigencia en este aspecto, será a costa de aceptar la escisión que ya ha quedado señalada: la existencia, en suma, de dos clases de Reglamentos internos (los de Empresas obligadas con Jurado y las sin Jurado); escisión que, si tiene algún sentido en el orden procedimental, no la tiene en el orden sustantivo, y que, desde luego, no está prevista por la ley de Reglamentaciones ni la de Contrato de trabajo; éstas, en suma, lo que prevén es una aprobación o no aprobación del Reglamento que se les presenta, pero nunca la posibilidad de que la Administración entre a elaborar todo o parte del contenido del Reglamento (23).

La jurisprudencia ha tenido ocasión de entrar en este problema, y aunque el contenido doctrinal de sus decisiones no es total ni, desde luego, explícito, como hubiera sido de desear, lo que sí deja claro es que los artículos de la Orden ministerial, tan citados, tienen que ser interpelados en sentido muy restrictivo (24).

Lo cual equivale a confirmar lo que ya se ha dicho antes; ahora bien,

(22) Así los califica J. MONTALVO CORREA: *Las normas de obligado cumplimiento* (tesis doctoral inédita), págs. 237 y sigs.

(23) BORRAJO, Op. loc. cit., cita una sentencia del Tribunal Supremo (31 de octubre de 1961) en la que se sostiene que la modificación introducida por la autoridad laboral en el trámite de aprobación del RRI para adaptar el proyecto a las condiciones más beneficiosas disfrutadas por el personal, no altera la naturaleza de dicho trámite y es válida.

(24) Cfr. las importantes sentencias del Tribunal Supremo (Sala 4.ª) del 18 y 20 de febrero de 1963. «El artículo 8.º del Decreto de 12-1-61 ha de interpretarse en el sentido de que la facultad decisoria que corresponde al Delegado (de Trabajo) debe usarla cuando en el proyecto de Reglamento redactado por la Empresa se alteren en perjuicio de los productores las atribuciones o beneficios que tuvieran concedidos por las normas en que ha de basarse el Reglamento, pero no puede entenderse que por virtud de ese artículo el Delegado o la Dirección General de Ordenación del Trabajo, a quien corresponda la aprobación pueda conceder contra la voluntad de la Empresa mejoras en las retribuciones... porque caso contrario, de admitirse... (lo anterior)... se faltaría a lo dispuesto en la ley de 16 de octubre de 1942, en su artículo 11... y si se diera otra interpretación al citado artículo 8.º éste carecería de validez por ir contra normas superiores.

las normas no han sido expresamente declaradas ilegales y en la práctica podrán seguir siendo aplicadas, dado que las sentencias no entraron directamente en el tema (aunque sólo fuera a efectos jurisprudenciales).

No parece, pues, que la intervención administrativa en la elaboración de los Reglamentos de régimen interior de Empresas pueda alterar el fundamento de su fuerza de obligar, puesto que la actividad de la Administración es puramente de control de legalidad, tanto en la forma como en el fondo. Se trata de limitar el poder del empresario, limitarlo obligándole en principio a redactar el Reglamento y controlar *a posteriori* tal redacción, control este que adquiere su sentido desde el mismo momento en que se impone la obligación de redactar; en suma, se obliga al empresario-empileador a objetivar su poder de dirección; se señalan las materias —ejemplificativamente— que tienen que ser tratadas en el mismo, y después se controla si se ha cumplido con esa obligación y cómo se ha cumplido.

* * *

Si todo ello es así, la conclusión que en este apartado debe adoptarse lleva al principio del mismo: el fundamento de la fuerza de obligar del Reglamento de Empresa, reside en el poder de dirección del empresario-empileador; y este poder de dirección, a pesar de todo, sigue estando basado en la estructura contractual de las relaciones de trabajo.

No se ignora que la posición contractualista en orden a la naturaleza del Reglamento de Empresa hoy día no es pacífica, ni siquiera para los que la defienden (25); pero, según los datos positivos, único fundamento de los razonamientos que puedan tenerse en cuenta, no parece que haya otra conclusión posible. Es cierto que la intervención del personal y la intervención de la Administración están incidiendo sobre el fundamento de la fuerza de obligar del Reglamento; es decir, que están incidiendo en el campo del poder de dirección del empresario—propietario de los medios de producción. Eso es cierto, lo mismo que lo es que la Empresa como realidad socioeconómica independiente y —en términos jurídicos— como «institución» o como «ordenamiento», está pugnando por autodefinirse; que eso tenga traducción jurídica efectiva es otra cuestión, y es en este respecto donde los apoyos faltan. Por lo menos faltan de un modo definitivo, de ahí que se den esa serie de dificultades en los mismos textos legales, y que realidades nuevas,

(25) Las monografías, al principio citadas, de PESCHIERA y SOINNE, son prácticamente un intento de superar la postura contractualista sin caer en la institucionalista. En este sentido también GARCÍA DE HARO, *Op. cit.*, pág. 333.

como puedan ser en nuestro caso la relativa personificación del personal de la Empresa, se acepten —incluso válidamente— en el ámbito de la problemática del Reglamento de Empresa. La intervención administrativa y, sobre todo, la intervención del personal en los Reglamentos de Empresa, suponen reducciones al ámbito del poder directivo del empleador; por ahora, sin embargo, tales reducciones no han supuesto alteraciones sustanciales en el objeto de que aquí se está tratando: el fundamento de la fuerza de obligar del Reglamento de Empresa, desde la perspectiva jurídico-positiva estricta.

3. *La configuración jurídica del Reglamento de Empresa*

En el orden de cuestiones que se ha propuesto corresponde ahora al estudio de las siguientes: cuál es la consideración jurídica que para el Derecho merece el poder de dirección del empresario en tanto que origen o fundamento de la fuerza de obligar del Reglamento de Empresa, y, finalmente, cuál haya de ser de calificativo y la configuración última que éste revista en nuestro ordenamiento.

* * *

La primera de ellas, contestada en cierto modo en el apartado anterior, excede un tanto del intento que aquí se persigue, aunque ciertamente no se puede prescindir de ella. Como, por otra parte, la cuestión ha sido tratada con detenimiento por la doctrina, aquí se pueden satisfactoriamente utilizar sus conclusiones al respecto. Al preguntarnos por la consideración jurídica del poder de dirección del empresario, lo que simplemente se está haciendo es investigar dónde reside su fundamento, o mejor, dónde dice el Ordenamiento jurídico general que reside su fundamento. En este sentido, la doctrina española (después de tomar conciencia del fenómeno «organizativo» que es, en definitiva, el trabajo en la Empresa, y después de señalar cómo el trabajo por cuenta ajena hoy día no tiene prácticamente sentido, si no es inmerso en un complejo organizado) afronta las dos tesis clásicas al respecto: la contractualista y la institucionalista. Las expresiones del profesor Rodríguez-Piñero, optando por aquélla, matizan tal opción, y pueden ser generalizables al resto de la doctrina a la vez que son aceptablemente gráficas (26): «...tales poderes (de dirección) y funciones que le competen no

(26) M. RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Apuntes del curso 1970-71*, págs. 164 y sigs. En general, el *leit motiv* de este tema en la doctrina es la afirmación de que el poder de dirección —en el trabajo dentro de una Empresa— no puede caber en la fundamentación que le preste el contrato, y que *junto a éste* hay una serie de calificaciones del empresario que nacen por virtud de la existencia misma del hecho «organizativo» de Empresa.

pueden independizarse del contrato y basarlos en una pretendida comunidad institucional con entidad propia; la estructura jerárquica es básica a la Empresa, pero la fundamentación del poder jerárquico sobre sus elementos personales tiene por base el contrato de trabajo, siendo éste el que somete al trabajador y le obliga a someterse a la dirección de la Empresa. Sólo por el contrato de trabajo se individualiza respecto al trabajador la prerrogativa del empleador... Por el contrato y por la relación de trabajo que de él nace adquiere carácter jurídico la función de mando que dentro de la organización tiene el empleador. Del contrato de trabajo no deriva el poder del empleador, sino más bien la obligación de sujeción a él del trabajador..., la situación del empleador, a la par de ser parte de los contratos de trabajo, debe conectarse con la titularidad de la Empresa. Como titular de esa organización viene a tener frente al trabajador la posición de "dirigente", de autoridad en lo interno de esa organización...». De esa larga cita queda claro que el poder de dirección del empresario se conecta esencialmente con el contrato de trabajo (con todas las matizaciones que se quieran, y la opinión inscrita es de las más matizadoras al respecto). El profesor Alonso Olea expresa lo mismo, pero más tajantemente, cuando dice: «...El poder de dirección es consustancial a la Empresa, una estricta necesidad técnica u organizativa de la misma; pero la fuente del poder y de la sujeción correlativa están en el contrato de trabajo...» (27). Es más, él mismo antes señala como primera manifestación de ese poder «la facultad de dictar Reglamentos... (cuya) ...formalización máxima en nuestro ordenamiento en la iniciativa en cuanto al Reglamento de régimen interior» (28).

Si todo esto resulta aceptable —y no parece que se pueda sostener postura contraria en derecho—, lo único que cabe señalar es que tanto el poder de dirección cuestionado, cuanto su expresión formal, representada por el Reglamento de Empresa, pertenece al ámbito de la autonomía privada, su carácter es privado y su ámbito igualmente privado. Y ello después de aceptar la existencia de toda clase de posibles limitaciones e intervenciones —digamos— periféricas, que no son suficientes para alterar su esencia.

* * *

Ello prespuesto, queda, pues, por identificar, dentro del marco que ya se ha ido dibujando suficientemente, la calificación jurídica que haya de darse a los Reglamentos de régimen interior de Empresas.

(27) Cfr. ALONSO OLEA, Op. cit., pág. 168.

(28) Cfr. art., op. y pág. cit.

A este efecto puede resultar más expresiva que útil la reproducción del artículo 35 de la Orden ministerial de 6 de febrero de 1961, el cual establece que «el Reglamento de régimen interior, una vez aprobado y firme, tendrá la virtualidad legal y eficacia de una norma obligatoria superior a cualquier pacto privado...»; y en su párrafo segundo establece un intento de jerarquización de esta tal «norma» respecto las demás propias del Derecho del Trabajo.

El artículo 35 en cuestión es un exceso más de la Orden ministerial citada, respecto del Decreto y respecto de la ley de Contrato de trabajo. En efecto, el Decreto de 12 de enero de 1961 no contiene ninguna referencia análoga a la del artículo 35 de la Orden ministerial, porque lo que dispone su artículo 5.º no puede definirse como análogo; éste dice que «las condiciones que se establezcan en desarrollo de los artículos 3.º y 4.º de este Decreto no podrán ser inferiores a las creadas en favor de los trabajadores por...».

En definitiva, que una Orden ministerial defina al Reglamento como una norma, no es sino algo con valor equivalente al de una opinión, y así tiene que ser considerada aquélla. De todos modos, el tal artículo 35 lo que ha hecho ha sido centrar la cuestión, que es esta: el Reglamento de Empresa ¿es una norma y puede ser considerado como fuente del Derecho del Trabajo, siquiera sea de origen profesional? La generalidad de la doctrina así lo estima; pero de todo lo que se lleva dicho parece que tal opinión pueda ponerse en duda.

La opinión que ha ido haciéndose cada vez más plausible a lo largo de lo que se lleva dicho es que si se quiere encuadrar en alguna figura previa (o más general) a los Reglamentos de Empresa, y se quiere a la vez realizar esta calificación jurídica en coherencia con todo lo que se ha venido aceptando, el camino a seguir es el de la figura de las condiciones generales de contratación. Y ello —se insiste— teniendo en cuenta que el Derecho positivo relativo a tales Reglamentos y el Ordenamiento jurídico general dentro del que aquél se instala. Según los términos de ambos el empresario-empendedor es quien se constituye en fuente (en sentido propio) del Reglamento de Empresa; su poder es de origen contractual —vinculado al contrato si se quiere matizar— y, desde luego, de carácter privado. Con esos adjetivos se puede afirmar que el poder del empresario no es fuente de Derecho objetivo, reconocida como tal por el Ordenamiento general, ni por las leyes fundamentales. Si ello es así, no se puede aceptar congruente-mente que el Reglamento de Empresa sea fuente (en sentido traslativo) del Derecho del trabajo. El argumento de que el empresario queda obligado por el mismo Reglamento y de que éste se dicta para los trabajadores presentes y futuros (abstracción) no sostienen por sí la tesis «normativista» del

Reglamento de Empresa; por otra parte no son argumentos que se puedan reconocer fácilmente en la ordenación positiva de nuestro Reglamento de Empresa (29).

Materialmente el Reglamento de Empresa coincide, en el ámbito que le es propio, con la figura de las condiciones generales de la contratación.

Si se acepta esta tesis entraríamos de lleno, otra vez, en la cuestión de si el Reglamento es norma jurídica o no lo es, porque ya es bien conocida la contraposición doctrinal al respecto; como síntesis de la misma recuérdese, como lo hace García Amigo, que en nuestra doctrina Castro les niega toda validez normativa, señalando que se trata de «... oferta a persona indeterminada, programa y ordenanza para el gobierno interior de la Empresa...» (30) y que Garrigues, en cambio, después de distinguir entre condiciones generales de los contratos y condiciones generales de la contratación, dice de éstas que «... estas normas impuestas unilateralmente por las Empresas a sus clientes y a la que quedan sometidos aunque no las normas, conocen la calificación de verdadero Derecho mercantil...» (31). La doctrina sigue dividida pero parece dominar la tesis que anteriormente se ha expuesto, y ello fundamentalmente porque el hecho de que los que contratan adhiriéndose a condiciones generales no conocen cuáles sean éstas; no puede demostrarse, sino todo lo contrario; García Amigo cita el caso casi típico —el contrato de seguro— en donde está preceptuado que exista una expresión formal de tales condiciones en la póliza, e interpretando jurisprudencialmente que el valor de ésta entra en la órbita de la ley contractual (32).

* * *

(29) Vid. esa opinión en R. GARCÍA DE HARO: *Convenios colectivos y Reglamentos de Empresa*, Barcelona, 1961, págs. 330 y sigs. La tesis de este autor es justamente que «la justificación del Reglamento es... independiente de la que se asigne al llamado poder de mando del empresario... (las normas contenidas en el Reglamento)... se hallan justificadas en... el reconocimiento por Estado de un poder normativo al empresario». (Esto es lo que podría haberse interpretado de la ley de Reglamentaciones en su original sentido político-jurídico, pero no se explica suficientemente en base de Ordenamiento actual, lo cual no significa que, en el plano metajurídico o prejurídico, ese poder de quien de hecho sea jefe de la Empresa sea la explicación del fundamento de la fuerza de obligar de los Reglamentos internos.)

(30) Cfr. F. DE CASTRO: *Derecho civil de España*, Madrid, 1955, pág. 273. Al mismo autor, y en polémica con GARRIGUES: «Las condiciones generales de los contratos y la eficacia de las leyes», en *Anuario Ocho Civil*, abril-junio 1961, 295 y sigs.

(31) Cfr. J. GARRIGUES: *Curso de Derecho mercantil*, Madrid, 1962, págs. 101-102.

(32) Vid. M. GARCÍA AMIGO: *Las condiciones generales de los contratos*, Madrid, 1969, pág. 162.

Enunciada la tesis. que sería la inordinación de los Reglamentos de Empresa dentro de la categoría de las condiciones generales de contratación, y concluída a través de ella la naturaleza no normativa de aquel Reglamento, está en realidad comprobar, no ya sólo materialmente, sino dentro de nuestro ordenamiento positivo actual, si tal inordinación es admisible. Para ello, evidentemente, se ha de acudir a lo razonado a todo lo largo de este ensayo, y que ahora, en síntesis, se puede expresar así: la parte sustantiva de los preceptos relativos al Reglamento de Empresa se sitúa en la ley de Contrato de trabajo y dentro del conflicto dedicado a modalidades del mismo; de las normas vigentes no se puede deducir ni que el Reglamento provenga del pacto ni que la Administración, al intervenir, modifique su esencia (33), hay que estimar que el Reglamento se conecta con el poder de dirección del empresario, y que éste tiene su explicación en el contexto del contrato.

Las posibles peculiaridades de los Reglamentos de Empresa respecto de lo que se expone usualmente en relación con las condiciones generales de contratación provienen fundamentalmente de la misma peculiaridad que llevó un día a individualizar el contrato de trabajo. Ello, desde luego, no variará la esencia de la cuestión. El régimen jurídico de las condiciones generales, tal y como lo ha elaborado la doctrina, la jurisprudencia, y en una escasa medida la legislación, se corresponde en lo esencial con datos normativos de nuestro Derecho vigente ordenador de los Reglamentos de Empresa. Téngase en cuenta que la doctrina ha identificado, dentro del tipo general, diversas clases de condiciones generales; en este sentido obsérvese cómo el Reglamento de Empresa pertenecería a los casos de aquéllas que no se insertan en el documento (o en el acto) contractual.

Nuestro Derecho positivo —finalmente— contiene una serie de datos concretos que confluyen en la tesis presentada. Así, el Reglamento de Empresa debe

(33) La aprobación del proyecto de Reglamento es acto de homologación y de control; de control tanto del cumplimiento de la obligación de redactar cuanto de la corrección jurídica del contenido de lo redactado. Vid. ALONSO GARCÍA: *Curso...*, cit., página 251. Vid., también BORRAJO: *Introducción...*, cit., págs. 411 y 412; GARCÍA DE HARO, *Op. cit.*, págs. 340-341. En contra, GUILARTE, *Op. cit.*, págs. 83 y sigs., que dando por válidos los preceptos del Decreto y la Orden Ministerial del 61, parece expresar que, en su virtud la actuación administrativa es algo más que homologación. La aprobación administrativa es práctica usual en el juego de las condiciones generales de contratación; la generalidad de la doctrina sostiene que tal aprobación no transforma en absoluto la naturaleza propia de las mismas, afirmando, por el contrario, «el valor puramente administrativo de la aprobación, que no alcanza a dar eficacia normativa a aquélla» (GARCÍA AMIGO, *Op. cit.*, págs. 212 y bibliografía allí citada, págs. 219 y siguientes).

ser «dado a conocer públicamente al personal de la Empresa, exhibiéndose permanentemente un ejemplar del mismo en cada lugar de trabajo, para su conocimiento y examen por los trabajadores» (art. 17, pto. 1.º de la ley de Reglamentaciones; art. 10 del Decreto de 12 de enero de 1961). (El art. 36 de la Orden Ministerial de 6 de febrero de 1961, dice «para su fácil examen por los trabajadores») (34); las normas del Reglamento pueden ser modificadas por decisión de la jefatura de la Empresa... «transcurridos dos años... o antes» siempre que concurren unas determinadas condiciones (art. 12 del citado Decreto). Por otra parte, los trabajadores pueden, justificadamente, dar por terminado el contrato de trabajo por «modificación del Reglamento establecido para el trabajo al celebrarse el contrato, o incumplimiento del mismo» (art. 78, d) de la ley de Contrato de trabajo) (35). Finalmente, recuérdese cómo la doctrina subraya el hecho de que el Reglamento de Empresa no se publica en el *Boletín Oficial del Estado*, con lo que no rige para el mismo la máxima *iura novit curia* (36). El hecho de que se encuentre sometido al juego de la condición más beneficiosa, etc., no tiene especial significado puesto que lo mismo es aplicable al contrato de trabajo puro y simple (37). Piénsese, por último, cómo la ley de Contrato de trabajo, al enumerar las fuentes reguladoras del mismo (art. 9.º) no hace referencia al Reglamento de Empresa, siendo así que el instrumento en cuestión existía ya y se preveía, además, en la misma ley [el argumento no sería demasiado convincente de todos modos si no fuera por la manera de redactar el párrafo 1.º de ese artículo 9.º:

(34) Esta necesidad de publicidad es paralela a la de las condiciones generales; se trata del instrumento a través del cual se lleva a cabo la adhesión del trabajador prescindiendo de la situación de los trabajadores que ya estuvieran contratados en el momento de dictarse el Reglamento) (vid. GARCÍA AMIGO, Op. cit., págs. 159-160; vid., también, SANTORO-PASSARELLI: *Nozioni di Diritto del Lavoro*, 23.ª edición, Nápoles, 1970, página 115 y especialmente 119.

(35) Vid. ALONSO OLEA, Op. cit., pág. 233. En sentido mucho más amplio, vid. la interpretación de BAYÓN y PÉREZ BOTIJA y de ALONSO GARCÍA (Vid. una síntesis de F. SUÁREZ GONZÁLEZ: *La terminación del contrato de trabajo*, Bolonia, 1971, pág. 130, y especialmente el análisis crítico en página 131, con la opinión de PÉREZ BOTIJA en su comentario a la ley de Contrato de trabajo (1954).

(36) Cfr. ALONSO OLEA, Op. y loc. cit.

(37) El problema del «orden jerárquico» de los Reglamentos de Empresa en el conjunto de las fuentes del Derecho del trabajo, no indica que aquéllos sean fuente normativa en sentido técnico; el Decreto del 61 —ya citado— contiene una expresión exacta al respecto: *Las condiciones del Reglamento de Empresa no pueden ser inferiores...* No obstante la Jurisprudencia (vid. anteriormente) ha incluido muchas veces a los Reglamentos en ese orden jerárquico. Es más: alguna ha afirmado que el RRI está contenido «en la literalidad del artículo 9.º de la ley de Contrato de trabajo» (cfr. sentencia de 23 de diciembre de 1966, A. 1.885 del 67).

leyes, decretos y disposiciones ministeriales...]; en el tenor de ese artículo 9.º el Reglamento entraría, por supuesto, en el párrafo 2.º («La voluntad de las partes...»).

* * *

La conclusión última a la que habría que llegarse está ya expuesta; hay que pensar en sacar al Reglamento de Empresa el esquema general de las fuentes del Derecho del trabajo. El razonamiento que lleva a tal conclusión está, asimismo, expuesto. A la vez se han expuesto las dificultades que esa conclusión lleva consigo, porque, en definitiva, se conectan con el inacabado y complejo problema de la estructura y configuración jurídica de la Empresa, y de camino su situación en el Ordenamiento jurídico general. Puede que la posición aquí defendida haya de revisarse en un futuro próximo, cuando aquel problema básico encuentre el camino definitivo de su configuración jurídica específica; desde luego no parece que la existencia de un Decreto y, sobre todo, de una Orden Ministerial —que son las que hasta ahora se han venido manejando como parte de nuestro Derecho positivo—, tengan suficiente virtualidad para hacer pensar que aquella configuración de la Empresa se ha conseguido. Puede, finalmente, que la posición mantenida registre las mismas ambigüedades que la contraria; en todo caso se estima que ésta se atiene menos a la realidad del Derecho positivo vigente que la que queda desarrollado en este ensayo.

JOSÉ VIDA SORIA

The first part of the paper discusses the general theory of the firm, focusing on the role of the entrepreneur and the importance of capital structure. It then moves on to a detailed analysis of the relationship between the firm and its stakeholders, including employees, customers, and suppliers. The final section of the paper discusses the implications of the theory for policy and practice, and concludes with a summary of the main findings.

The second part of the paper is a case study of a large, multi-national corporation. It examines the firm's strategy, its organizational structure, and its financial performance. The case study is used to illustrate the concepts discussed in the first part of the paper, and to show how the theory can be applied to a real-world situation. The case study also discusses the firm's relationship with its stakeholders, and the challenges it has faced in the past.

The third part of the paper is a discussion of the future of the firm. It examines the challenges that firms will face in the coming years, and discusses the strategies that they can use to overcome these challenges. The discussion is based on the theory developed in the first part of the paper, and on the case study in the second part.