

EVOLUCION DEL PODER REGLAMENTARIO EN LA EMPRESA

SUMARIO:

- I. Introducción.—II. La influencia del contractualismo en el reglamento interior.—III. El reglamento de empresa en relación con el contrato individual de trabajo y los reglamentos nacionales.—IV. La teoría de la Institución; el Derecho disciplinario y el Derecho estatutario.—V. La democratización de la empresa.—VI. Los modos y las formas constitucionales en el Reglamento interior.—VII. Conclusión.

I

UNA de las principales finalidades de la división del trabajo fué la de lograr un mayor rendimiento en la organización de la empresa. Como idea operante la división del trabajo logró una expansión tan grande y un arraigo tan profundo en las mentes que desbordó pronto el marco de la empresa y llegó a dirigir el mundo económico de las relaciones entre los Estados. Sus consecuencias en el orden social fueron los duros golpes que asestaron a la organización gremial y artesana y, al mismo tiempo, la aparición de un mayor confort económico del que iban a participar las clases trabajadoras.

Pero la división del trabajo no operó solamente sobre elementos objetivos de la empresa. Actuó, además, sobre los elementos subjetivos de la misma, sobre el cual gravitaban ya funciones distintas. Se hacía necesaria una coordinación y, al mismo tiempo, una subordinación para asegurar el or-

den del ciclo productivo entre los diferentes factores humanos que actuaban situados en distintos planos (1).

Organizar una empresa no sólo significa determinar sus fines, sino también su actividad, ya en el aspecto objetivo de la producción como en el subjetivo del personal. En los momentos más revolucionarios y de mayor virulencia político-social se ha puesto de manifiesto una verdad elemental: que ningún acto revolucionario en el campo de la producción puede anular la razón de ser y la necesidad imprescindible del elemento directivo, de la técnica de organización y gestión de la empresa (2).

Como consecuencia del crecimiento de las empresas, que empezó a experimentarse con la revolución industrial, debido principalmente a los progresos técnicos que se iban logrando, el empresario ya no podía vigilar constantemente la actividad de sus empleados y trabajadores, tenía que formular a su personal una serie de órdenes por escrito, ante la imposibilidad e ineficacia de hacerlo verbalmente, para que fuesen tenidas en todo momento en cuenta por los obreros y empleados que trabajaban a su servicio. Por reglas escritas se señalaban los deberes y las obligaciones de los operarios, al par que se determinaba la disciplina del trabajo dentro de la explotación (3).

El empresario empezó a ejercer una autoridad profesional plasmada en órdenes distintas, que en algunas ocasiones llegaron a sobrepasar los límites de lo justo. De un modo in-

(1) F. PERGOLESÍ, *I Dirigenti d'Azienda dell'Ordinamento Sindicale*, Padova, 1935, pág. 1.

(2) F. PERGOLESÍ, *ob. cit.*, pág. 5.

(3) E. PÉREZ BOTIJA, *Contrato de Trabajo y Derecho público*. «Revista General de Legislación y Jurisprudencia», año 1944, tomo 176, pág. 8.

directo se reglamentaron las profesiones, cuando ya no podía el empresario vigilar de un solo golpe de vista, con todos sus sentidos, las actividades de la empresa.

El hecho profesional trajo en sí la necesidad de la organización profesional. Entre el hecho profesional y la organización profesional existía la misma diferencia que separa el «grupo» de la «institución». Según Hauriou, es preciso, para el mantenimiento de situaciones establecidas en el «grupo», que una cierta conducta de conjunto sea observada por todos sus hombres. Para obtener esa conducta es necesario reglas de conducta. A su vez, el «grupo» profesional necesita, siguiendo a este autor, transformarse en «institución», a fin de ser mantenido por las normas en su dirección funcional.

Difícil sería admitir que el «grupo» se bastase a sí mismo y que sin la coacción pudiese mantener su orientación hacia el bien común. Pero dejemos para más adelante el estudio de la influencia de las ideas de Hauriou en relación con los reglamentos de régimen interior (4).

* * *

La etapa de iniciación de los reglamentos interiores se corresponde con la época liberal o individualista. No es aquí el lugar adecuado para señalar sus méritos y sus aportaciones a la Política social que hizo, indudablemente, si se tienen en cuenta los obstáculos que se tenían que vencer en aquel entonces. Diremos únicamente que en el campo de la previsión social dió óptimos frutos, y lo mismo se puede de-

(4) J. M. ARNION, *L'Evolution des Conventions Collectives de Travail*. Preface de M. J. DUTHOIT. Recueil Sirey, París, s. f., págs. 13 y sigs.

cir si se observa la llamada legislación protectora del trabajo. Pero el juicio sobre aquella etapa no puede ser tan favorable si escrutamos el campo de la contratación laboral en toda su amplitud, es decir, abarcando todas aquellas cuestiones que se regulaban por la autonomía de la voluntad de las partes.

Todo el derecho contractual de aquella época va impregnado del principio de la autonomía de la voluntad individual, o sea libertad para estipular todos aquellos contratos que estima útiles para conseguir sus fines personales. Esta autonomía de la voluntad influyó en la contratación laboral más materialmente que de una manera formal.

En la época liberal el ambiente jurídico en que los reglamentos se elaboraban lo han caracterizado los autores como una especie de absolutismo de empresa. El empresario era el señor de su casa. Herr im eigenen Haus (Hueck), el monarca absoluto. Como decía Paul Pic, la situación del empresario recordaba el adagio familiar: «Le Charbonnier est maître chez lui» (5).

La etapa que en el desarrollo histórico del Derecho laboral siguió al liberalismo es la llamada colectivista o paccionada. Durante ella la característica de este derecho es la de ser un derecho eminentemente pactista. Esta etapa lleva el sello de lo democrático y su forma jurídica es el constitucionalismo. Esta situación, al reflejarse en el campo de los reglamentos interiores, produjo como consecuencia la aparición de un constitucionalismo laboral en la vida de las empresas cuyo resultado fué la transformación del empresario de señor o monarca absoluto en monarca constitucional.

(5) P. PIC, *Les régléments d'atelier*, en «Revue de Droit Civile», tomo XI, página 862, año 1912.

II

En la época del liberalismo preocupa extraordinariamente a los autores que estudian los reglamentos de empresa el problema del fundamento de su fuerza obligatoria y de su naturaleza jurídica. La cuestión de su contenido ocupa un lugar secundario.

Cuando el Código de Napoleón entra en vigor, la teoría del contrato y la de la convención intentarán explicar el fundamento jurídico de los reglamentos de empresa. No hay que olvidar que el genio jurídico de Napoleón ya vislumbró la importancia que tendrían que adquirir los llamados contratos especiales; ¿qué querría significar esto? A nuestro juicio, un hecho importante: el que la teoría de la autonomía de la voluntad surgió ya, a pesar de llamarse autonomía, con las debidas limitaciones. Rippert, con la regla moral en el Derecho; Saleilles, con sus contratos de adhesión, y también Planiol, marcaron interesantes posiciones jurídicas que influyeron en lo que respecta a la autonomía de la voluntad aplicada a los reglamentos de empresa.

* * *

La nota más visible del Derecho es la de su eficacia, la posibilidad, en último término, de poner en movimiento la *manu militari* (6). Los hechos sociales en la empresa han aconsejado, por la necesidad del orden, los reglamentos interiores. Sus disposiciones obligan al obrero y al empresario; ¿pero

(6) F. CASTRO, *Derecho Civil de España*, tomo I, pág. 21, 1942.

de dónde derivan esta fuerza de obligar?: la jurisprudencia francesa responde que sus preceptos son además cláusulas del contrato de trabajo concluído entre el patrón y el obrero. El patrón las ha propuesto, el obrero las ha aceptado, la unión de estos consentimientos, su común voluntad, ha creado estas obligaciones (7). En una palabra: el reglamento de empresa es para la jurisprudencia francesa una convención, lo que equivale a admitir que es un contrato y que sus cláusulas deben ser interpretadas como un contrato.

Para Planiol, los reglamentos interiores forman lo que los antiguos llamaban *lex contractus*, que contenían las cláusulas del contrato. El obrero se adhiere tácitamente aceptando el trabajo en las condiciones que le ofrecen. Habrá que atenerse, siguiendo a este autor, para las cuestiones jurídicas que se susciten en la vida de los reglamentos de régimen interior, a la aplicación pura y simple de los principios jurídicos sobre la formación de los contratos consensuales. Pero Planiol reconoce que el patrono se convierte en legislador y juez y que impone cláusulas leoninas que el obrero no tiene tiempo ni medios para discutir las (8).

No puede estimarse que los reglamentos interiores sean convenciones; el obrero ha sido obligado a *haber querido*, dice Mossé. Sería mejor considerarlos como adhesiones implícitas. Observando el nacimiento del reglamento interior, más bien parece que se trata de un acto unilateral que emana del patrono, y si se acepta la ausencia del consentimiento del obrero mal puede hablarse entonces de convención.

(7) H. GAZÍN, *La nature juridique des Régléments de Travail*. Recueil Sirey, pág. 27, 1913.

(8) PLANIOL, *Traité élémentaire de Droit Civil*, tomo II, núm. 1.834, página 589.

La potestad de reglamentar interiormente la empresa puede emanar de un modo unilateral del empresario. Durante largo tiempo el reglamento de empresa distaba mucho de ser el acuerdo entre el patrono y los trabajadores. Modernamente hay una corriente científica que propugna su catalogación dentro de los acuerdos de empresa (9).

Se ha dicho que derecho es lo que el príncipe quiere: «quod principi placuit legis habet vigorem». ¿Por qué llamar a eso derecho?, ¿por qué no denominarle con sinceridad arbitrio o fuerza?, dice el profesor Castro. ¿A qué consecuencias abocaríamos, hoy día, si marcháramos por el derrotero de la voluntad unilateral del empresario en la elaboración del reglamento interior? A la situación que se produciría podría serle de aplicación lo dicho anteriormente por Castro. El empresario, de por sí, no puede constituir una fuerza social con facultad normativa creadora. Aquellos poderes sociales a los que dentro del ordenamiento jurídico se les reconoce la posibilidad de producir normas jurídicas con independencia y primariamente, por propia potestad soberana, como dice Castro, tienen todos, pero sólo ellos, el valor de verdaderas fuentes jurídicas.

Al empresario no le puede corresponder la posición de ser una fuente primaria en la creación de los reglamentos interiores de trabajo. Habrá que distinguir entre la fuente jurídica, *potestas* normativa, y las reglas producto de ellas, *normae agendi*. Estas sí pueden emanar del empresario.

(9) KROFOSCHIN, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, pág. 271, 1947.

III

Para estudiar la naturaleza del reglamento de régimen interior se puede proceder comparándolo con otras figuras jurídicas con las que se relacionan estrechamente: los contratos individuales de trabajo y las reglamentaciones nacionales.

El contrato de trabajo experimenta una limitación en el establecimiento de las condiciones laborales a través de los reglamentos interiores de empresa (10). Estos, los contratos colectivos y reglamentaciones nacionales de trabajo, tienen como misión principal determinar el contenido de los contratos individuales. Considerados el contrato de trabajo y el reglamento de empresa en su relación mutua, algunos autores han dicho que éste no es más que una forma particular del primero. Saleilles propuso para los contratos de este género reglas de interpretación menos rigurosas, que fuesen capaces de satisfacer los sentimientos de justicia.

En la práctica, el aceptar un reglamento de empresa no es más que una consecuencia lógica de la conclusión del contrato de trabajo. La entrada en la fábrica es el primer acto del obrero en la realización del contrato. No va a discutir el reglamento en ese instante primero de sus relaciones laborales con el empresario. La aceptación del reglamento, más que un hecho contractual, se convierte en la práctica en un hecho reglamentario. La sumisión del trabajador al reglamento de la empresa es una consecuencia del contrato de trabajo.

En el reglamento interior hay que apreciar cláusulas que

(10) F. BALLINGER, *Die Rechtsstellung des Unternehmers*, pág. 46, Stuttgart-Berlin, 1936.

pueden ser contractuales: las referentes al salario, clase de trabajo, etc., pero no se pueden considerar como disposiciones contractuales o como formando parte de una convención las que se refieren a la policía sanitaria, al orden interior de la empresa, a las disposiciones de técnica económica que afectan a la forma de producir. Las faltas y sanciones, una de las materias más importantes de los reglamentos de empresas, son de difícil explicación en cuanto a su justificación, dentro de una tesis puramente contractualista.

Los reglamentos interiores, mientras unos los consideran como instrumentos contractualistas, otros los estiman simplemente como el ejercicio de un derecho disciplinario. La profesión intervendrá en algunos casos para impedir los excesos del poder del empresario y mantener la supremacía del interés general. Sin embargo, aun dentro de la tendencia unilateral de considerarlos como un derecho disciplinario, ejercido por el empresario, no hay que olvidar la larga pervivencia que tuvieron las costumbres del oficio, los *usages du métier*, que fueron después, en cierta forma recopiladas e incorporadas a la economía interna de los reglamentos (11).

Arnion se refiere a dos documentos históricos que responden a las dos concepciones tradicionales. Defendiendo la tesis contractualista, el tribunal de Pau decía: «Cuando las compañías han establecido condiciones con sus empleados, éstos están obligados a no comprometer sus servicios más que conforme a los reglamentos interiores, que se convierten así en un complemento y en una parte integrante del contrato». La tesis del reglamento como instrumento de disciplina interior se afirmaba en el informe del diputado de Saint-Rom-

(11) J. M. ARNION, *ob. cit.*, pág. 19.

me: «Los reglamentos no deben prever más que la organización del orden interior en la fábrica y asegurar su buen funcionamiento» (12).

La tesis contractualista ha sido rechazada por Duguit, el cual estima que la relación entre el patrono y el obrero deja de ser una situación contractual y subjetiva para convertirse en una situación reglamentaria y objetiva. Si el reglamento de empresa es impuesto por el empresario y aceptado por el trabajador, dice este autor, se puede pensar que sirva para la protección del trabajador la intervención del Estado, la que tendrá lugar no en ejercicio de una función legislativa, sino administrativa, que subordinará la obligatoriedad de las normas del reglamento al visto o aprobación del órgano administrativo competente.

La doctrina italiana restó cada vez más importancia a los reglamentos de empresa. Curioso es destacar cómo en el extenso tratado de Derecho del trabajo, de Borsi y Pergolesi, apenas si se dedican unas tres páginas a esta materia. Los reglamentos de empresa son para estos autores actos de elaboración unilateral de normas, realizado por el dador de trabajo. Tienen además la consideración de actos autolimitadores del poder discrecional del empresario, que se insertan en la relación de trabajo. El que haya disminuído la importancia teórica y práctica de los reglamentos interiores se debe a que su contenido ha sido recogido en buena parte en los contratos colectivos de trabajo. Es decir, se ha producido una absorción del reglamento de empresa por el contrato colectivo (13).

(12) J. M. ARNION, *ob. cit.*, pág. 20.

(13) BORSI PERGOLESÍ, *Trattato de Diritto del Lavoro*, vol. I, págs. 75 y siguientes.

En el Derecho español los reglamentos de empresa y las reglamentaciones nacionales de trabajo tienen rasgos comunes y puntos de diferenciación. Entre los primeros podemos considerar que ambos se dictan para regular múltiples relaciones de trabajo y contienen normas para una pluralidad de relaciones jurídicas: son leyes en sentido material, fuentes jurídicas para la relación de trabajo y tratan de la regulación de derechos y deberes en ambas partes. Parz Pérez Botija el empresario ejercita con el reglamento interior una verdadera potestad de ordenanza, dictando unas normas objetivas elaboradas por él y que somete a la homologación e aprobación estatal (14).

Los rasgos diferenciadores consisten en que los reglamentos interiores los redacta siempre el jefe de la empresa oyendo al personal y recogiendo, si lo estima oportuno, las observaciones y enmiendas que éste le haga, para someterlo después a la aprobación de la autoridad administrativa. Los reglamentos nacionales de trabajo vienen decretados por la autoridad administrativa, después de cumplidos los requisitos de información y asesoramiento de las partes interesadas, organismos oficiales, sindicales, etc. El reglamento de empresa contiene derecho autónomo; es un estatuto autónomo de la empresa. El reglamento nacional de trabajo contiene derecho estatal; el reglamento de empresa se decreta para una sola empresa; el reglamento nacional, por lo general, para un grupo o ramas de empresas, aunque por excepción se pueda dictar para una sola empresa; el reglamento interior tiene legalmente predeterminado su contenido; el reglamento nacio-

(14) PÉREZ BOTIJA, *Curso de Derecho del Trabajo*, págs. 107 y sigs., Madrid, 1948.

nal no, pero éste no puede hacer nunca innecesario un reglamento de empresa.

Para García Oviedo el reglamento de empresa es una especie de *subreglamentación* o de reglamentación secundaria cuya finalidad es la aplicación de la reglamentación estatal a una empresa concreta (15). Para Hueck el deber de decretar un reglamento de empresa es de naturaleza jurídico-pública, y no nace de la existencia de un contrato de trabajo que no puede imponer esta obligación (16).

La empresa, según lo expuesto anteriormente, tiene una amplia autonomía para moverse dentro de las fronteras del derecho a crear las reglas jurídicas de su orden interno laboral, correspondiendo al Estado el fijar estas fronteras al otorgar o no el reconocimiento, la homologación del reglamento interior. La empresa, con su reglamento, su estatuto, crea, según Ballinger, un derecho privado objetivo que afecta a una pluralidad de relaciones jurídicas privadas (17).

IV

Si se desecha la tesis contractualista, siguiendo la dirección de Hauriou, nos encontramos, al querer utilizar la figura jurídica de la institución, para encajar dentro de la misma a la empresa, que el concepto de institución es algo irreducible al campo de lo contractual. El que quiere fundar, quiere crear un estado duradero (*status*). quiere hacer nacer un

(15) GARCÍA OVIEDO, *Derecho Social*, pág. 310, Madrid, 1948.

(16) HUECK, DIETZ y NIEPHERDHY, *Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit*, pág. 332, Berlín, 1939.

(17) R. BALLINGER, *ob. cit.*, pág. 47.

establecimiento permanente, y orientarlo, por su organización, hacia el fin que se propone su voluntad y que quiere instituir. La situación del jefe de la empresa ofrecería rasgos análogos a los del *fundador* (18).

Si se sigue en esta dirección, los reglamentos de empresa se podrían considerar como un conjunto codificado de reglas institucionales; pero si llamamos reglas institucionales a los preceptos que constituyen el contenido de un reglamento interior tendremos forzosamente que reconocer que en su conjunto no tienen todos ellos la misma naturaleza ni cumplen la misma función dentro de la economía interna del reglamento.

Las reglas de conducta que emanan de una autoridad, sin que ésta se preocupe de buscar la adhesión de los destinatarios, forman el *derecho disciplinario*. Este derecho se dirige a asegurar la paz y la cohesión de la empresa. Junto a estas normas existen aquellas reglas establecidas en interés de los individuos, que les sirven de garantía contra el poder de dominación (exceso de poder del empresario o abuso de su autoridad); éstas son el *derecho estatutario*, contrapartida del *derecho disciplinario*, que difiere del anterior por su fundamento. Buscan definir los derechos de los individuos en la empresa y garantizar frente al poder del empresario los fines generales del grupo profesional. El *derecho disciplinario* tiene por objeto imponer a los individuos que trabajan en la empresa determinadas medidas, reprimir extravíos, todo ello en interés de la misma. El derecho disciplinario y el estatutario se diferencian por sus modos de elaboración. El primero es la obra directa y unilateral del poder del empresario; el segun-

(18) H. GAZÍN, *ob. cit.*, pág. 92.

do procede de una colaboración entre este poder de elaboración del empresario y la participación de los intereses de los trabajadores.

La empresa hay que estimarla, según Gazín, como una especie de «contrainte», mitad impuesta por el empresario, mitad aceptada por los trabajadores, lo cual produce como consecuencia la existencia de una disciplina interior para todos los miembros del grupo.

Pero si el reglamento de empresa, como han dicho algunos autores, no debe prever más que la organización del orden interior y asegurar el funcionamiento de la misma, refiriéndose exclusivamente a la policía del taller, poco a poco, si se persistiese en esta dirección, se irían convirtiendo en reglamentos de organización profesional e irían perdiendo paulatinamente las cláusulas de los contratos individuales que llevan todavía incrustados.

García Oviedo nos da una definición del reglamento interior en la que se pretende armonizar los tres elementos principales: la *institución*, el *contrato* y la *adhesión*, y así lo considera como «una disposición autónoma que brota de la voluntad del jefe de la empresa a la que se adhieren los trabajadores que se incorporan a ella, a virtud del reconocimiento del carácter institucional de la empresa y como obligación nacida del propio contrato de trabajo». Después añade, como rasgo característico, la misma nota capital que menciona Pérez Botija: la procedencia u origen empresario y la necesidad de su aprobación por el Estado (19).

No debe olvidarse que en la historia de las convenciones colectivas aparecen una serie de victorias de las profesiones

(19) GARCÍA OVIEDO, *ob. cit.*, pág. 310.

que se organizan positivamente sobre la autonomía de las empresas. Hay que otorgar a éstas una serie de garantías y facultades que contrapesen las excesivas pretensiones de la profesión. Es necesaria la autoridad del jefe de la empresa. El empresario no fijará, de persistir en la dirección viciosa que señalan los excesos de la profesión, las condiciones de trabajo y reglas jurídico-laborales, pero tampoco será, para consuelo de los intervencionistas, el Estado, sino la misma profesión, la que fijará las condiciones de reglamentación interior en las empresas (20).

V

Durante la época del liberalismo la doctrina de los reglamentos interiores de empresa se caracterizó por preocuparse principalmente del problema de su naturaleza jurídica y del fundamento de su fuerza de obligar. El contenido de los reglamentos apenas si se discute: es una cuestión secundaria; si leemos algún reglamento de empresa de aquella época nos encontraríamos con que son documentos jurídicos de escaso número de preceptos y de reducido campo de aplicación. Ofrecían una gran elementalidad en todos sus aspectos: jurídicos, técnicos y sociales. Esta era su mejor y principal característica: la de su elementalidad jurídica.

En el terreno de los hechos sociales los reglamentos fueron, durante la época liberal, un instrumento que convirtió al empresario en señor absoluto, en una especie de monarca absoluto. Marcaron una etapa, a pesar de nacer dentro de la

(20) J. M. ARNION, *ob. cit.*, pág. 22.

revolución burguesa, de verdadero absolutismo; aunque parezca algo de paradoja nuestra afirmación, no llegaron a crear unas garantías individuales, ni tampoco una serie de libertades políticas para el trabajador análogas a las que disfrutaba el ciudadano o el burgués. Si en la vida política los pueblos empezaban a gobernarse por normas constitucionales, en la vida laboral, como contrasentido, no se había desterrado aún el absolutismo de empresa.

* * *

Al comenzar la etapa que llamamos de derecho de trabajo colectivista o paccionado, en la que tiene lugar el fenómeno de la democratización de la empresa, cambia radicalmente el perfil laboral de ésta y de la vida del trabajo. Ya hemos dicho que el derecho del trabajo colectivo fué una fuerte reacción general contra el derecho de trabajo de la época liberal. El período democrático del derecho de trabajo produce el fenómeno de la constitucionalización de la vida laboral de la empresa. Esta se va a regir en sus relaciones con los obreros con arreglo a normas jurídicas de espíritu marcadamente constitucional. Los privilegios y garantías del burgués van a empezar a ser compartidos por el trabajador, por el obrero y por el empleado en sus relaciones con el empresario.

El reglamento de empresa ya no es la voluntad del empresario. Es una *mensura mensurata*, como dijera Santo Tomás, del Derecho. El reglamento interior es el derecho interno de la empresa que mide las conductas de los trabajadores y que, a su vez, es medido por las leyes del Estado. La nota de positividad que adquieren los reglamentos se va acentuando, y

con ello toman las características de toda norma positiva. Presentan las notas que, según F. Castro, caracterizan la norma jurídica: una autoridad o dignidad externa, alcanzada por la consideración reglamentaria en que es tenido; una *ratio* o valor intrínseco de la regla por su contenido moral, político y técnico, y un *effectus* o realidad social que alcanza a los que trabajan en la empresa (21).

Como en el Estado de Derecho, en el que el legislador se encuentra ligado a la ley, en situación idéntica empieza a encontrarse el empresario, el cual no puede apartarse en su conducta del cumplimiento de los preceptos del reglamento de su empresa. Pero el empresario no ha perdido, con todo, su posición de jefe, si bien rigiendo los destinos de la empresa, con arreglo a normas constitucionales, asistiéndole la facultad de poder cambiar o suspender los efectos del reglamento interior, sujetándose siempre al hacerlo a seguir una *vía* constitucional (22) que tiene que recorrer obligatoriamente si no quiere, con su proceder anticonstitucional, hacerse acreedor a una sanción por parte del Estado.

Kaskel, uno de los autores que ha dado al derecho de trabajo más marcado carácter científico, estudia los reglamentos de empresa como una modalidad de los convenios colectivos del trabajo, que forman lo que denomina derecho constitucional del trabajo.

Mediante el acuerdo entre el empresario y los representantes obreros de la empresa se engendran normas de derecho objetivo que en sí tienen el valor de ser un derecho autónomo de la empresa. Estos convenios surgen por la vía ju-

(21) F. CASTRO, *ob. cit.*, pág. 35.

(22) F. BALLINGER, *ob. cit.*, pág. 47.

rídica, que pudiéramos llamar de la discusión y el acuerdo. A la parte obrera no le asiste únicamente el derecho a ser oída, sino que interviene en la discusión con los mismos poderes que la otra parte, pero la parte obrera que participa en estas deliberaciones previas al nacimiento del reglamento de empresa no es todo el personal en asamblea, sino sus representantes legales. Los consejos de empresa, los consejos de grupos, los enlaces o delegados obreros, etc. La asamblea, en este caso el bloque de todo el personal, no tiene capacidad jurídica para intervenir en la elaboración de un reglamento. Nos encontramos ante un caso típico de democracia representativa.

El reglamento de empresa es una norma jurídica, es una relación especial sobre el contenido de las relaciones de trabajo en la empresa. La declaración de voluntad acorde entre el empresario y el consejo de empresa da origen al reglamento. Como en el Estado con la aparición del constitucionalismo, el señor absoluto que hasta entonces dictaba la ley se vió limitado por la coparticipación del Parlamento, así el empresario se ve ligado a la colaboración con el parlamento de la empresa: los consejos de empresa, los representantes o enlaces obreros y sindicales, etc.

VI

La elaboración de un reglamento de empresa, así como su modificación o sustitución por otro, sigue un proceso idéntico al de la elaboración de una ley, pudiéndose apreciar cuatro fases: la proposición del proyecto de reglamento o su ini-

ciativa, la discusión de su contenido, la sanción y, en último término, su publicación.

La iniciativa del reglamento corresponde al empresario. Si bien con esto se afirma la idea de jefatura, hay que considerar que esta facultad de iniciativa es también deber de iniciativa, ya que es obligatorio ejercitar este derecho y se castiga su no ejercicio. No es el primer caso que hallamos en el derecho de trabajo derechos de ejercicio irrenunciable. Si agotado el plazo de iniciativa para un reglamento no se ejercita este derecho no se obligará al empresario, *in manu militari*, a su ejercicio, sino que se trasladará el ejercicio de su facultad de iniciativa al consejo de empresa, que será el encargado de presentar el proyecto de reglamento.

Después tiene lugar, en un plano de igualdad jurídica, la discusión de su contenido, y en los casos en que no se logre un acuerdo entre las partes por este procedimiento entonces intervendrá la comisión arbitral. No nos causa extrañeza esta intervención, pues una de las características jurídicas del derecho laboral de esta época, eminentemente paccionado, es la de solicitar la intervención oficial u oficiosa en ciertos casos, en ciertos momentos de apuro. El Estado puede autorizar, aprobar o decretar el reglamento de empresa cuando las partes no han logrado ponerse de acuerdo por la vía de la discusión. En el caso a que nos estamos refiriendo serán las comisiones arbitrales las que intervendrán. Su decisión será inapelable y obligatoria.

La sanción del reglamento equivale al acto de su firma por el empresario y el delegado del consejo de empresa o representante obrero. El reglamento de empresa, a diferencia de lo que sucede con las bases y contratos colectivos de tra-

bajo, para entrar en vigor no necesita de ninguna autorización especial cuando su contenido es legal; pero en caso de ilegalidad de contenido les asiste a las partes el derecho a recurrir ante la superior autoridad administrativa (23).

La publicación del reglamento consiste en el acto de su exposición en los sitios visibles y accesibles de los locales de trabajo. Su entrada en vigor puede regularse en el mismo documento.

En cuanto al contenido del reglamento gana en extensión si se le compara con el grado de elementalidad que tenían en la época liberal. Kaskel distingue en su contenido tres grupos de disposiciones: a unas las llama normas incondicionalmente obligatorias, a otras condicionadamente obligatorias, porque todavía pueden existir unas terceras: preceptos de tipo facultativo puro (24), que se diferencian de las anteriores.

Los preceptos más interesantes son los que se encierran en el grupo condicionalmente facultativo. Los preceptos obligatorios vienen impuestos por la ley de oficio. Son principios generales de carácter obligatorio. Los segundos tienen importancia en cuanto sobre ellos debe ser convenido algo en los contratos individuales de trabajo, verbigracia, disolución del contrato, causas de despido, sanciones, etc. Si éstos no figuran en el reglamento éste no será inválido, nulo, pero las cuestiones que sobre estos puntos se planteen se tendrán que resolver con aplicación de las cláusulas de los contratos individuales y de la legislación general.

(23) W. KASKEL, *Arbeitsrecht*. 4.^a edición revisada por H. DERSCH, página 132, Berlín, 1932. Principios fundamentales generales del Derecho de convenios de empresa.

(24) W. KASKEL, *ob. cit.*, pág. 133.

El reglamento interior toma una característica fundamental de la ley: su obligatoriedad para ambas partes con carácter general e independiente de que se quiera alegar la ignorancia de su contenido.

Como en el derecho constitucional, se sigue también por los reglamentos interiores, con toda fidelidad, la línea de la jerarquía de las normas. Frente a otras normas jurídicas superiores se pospone el reglamento. No puede, pues, alterar el derecho positivo ni modificar los contratos colectivos bases de trabajo, reglamentaciones; cuando su contenido contradiga el derecho positivo no será válido. En casos de discrepancia entre el contrato colectivo o reglamentación y el reglamento interior, precede aquél por ser fuente jurídica de rango superior.

Frente a los contratos individuales de trabajo el reglamento de empresa no es, por lo general, un derecho rígido, sino más bien flexible; es modificable mediante el contrato individual y constituye el contenido del contrato individual de trabajo en cuanto éste no disponga algo diferente.

Junto a los reglamentos interiores surgieron, en la época del constitucionalismo laboral, los llamados reglamentos de servicios debidos a exigencias superiores de funcionamiento técnico de una empresa, o a la importancia que la misma pudiera tener para el bien público. Obedecían a problemas de *continuidad de servicio y técnica de funcionamiento*. En lo que se refiere a su elaboración, podían seguir la misma senda constitucional que los reglamentos interiores.

VII

La etapa del derecho democrático o paccionado de trabajo supone un avance en la perfección técnica de los reglamentos de empresa. No rompe con la anterior, individualista, sino que recoge algo de ella con un afán de superación, pero a su vez la etapa democrática, como la precedente, también incide en exageraciones.

El reglamento interior es el reglamento de seguridad e higiene de la empresa, es el Código de normas disciplinarias para el trabajo, pero también contiene una *declaración* (formulación) de derechos y deberes del empresario y de los trabajadores. Empequeñecen la potestad discrecional del empresario con una mayor intervención de potestades regladas que antes no se conocían. Es un derecho autónomo de la empresa que recibe para su mayor eficacia una considerable ayuda estatal. Marca también un exceso de intervencionismo, tanto dentro de la organización técnica de la empresa como en la social, lo cual supone una gran limitación dentro de la libertad del empresario para organizar su empresa.

Se ha convertido en un estatuto autónomo elaborado por la actividad semidiscrecional, semireglada del empresario (25). Los reglamentos de empresa influyen en los contratos de trabajo y sus cláusulas aparecen como estipulaciones obligatorias siempre que no contraríen el contrato individual. Si las cláusulas del reglamento son más beneficiosas para el trabajador se deberán aplicar en lugar de las del contrato individual.

(25) PÉREZ BOITJA, *Modalidades de la potestad reglamentaria*, en «*Revista de Derecho Privado*», pág. 13, Madrid, 1936.

El contenido de los reglamentos interiores se inserta automáticamente en los contratos de trabajo con la consecuencia de que los derechos y deberes de las partes aparecen debidamente *sistematizados* y claramente especificados para poder ser ejercitados por sus titulares o destinatarios.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

