

## SOBRE EL PODER DE DIRECCION DEL EMPRESARIO (\*)

Con toda seguridad, el problema más importante y complejo que tiene hoy planteado el Derecho del Trabajo, es el de conseguir una construcción unitaria de sus vertientes individual y colectiva por procedimiento distinto de los simplistas de o bien reconducirlo en su integridad al contrato o relación singulares de trabajo con una referencia episódica u ocasional —quizá el analizar las fuentes normativas, quizá al estudiar los conflictos— a los aspectos colectivos, o bien refugiarse en estos últimos, con olvido de que, a la postre, toda la regulación, y la doctrina que la inspire o que sobre ella se construya, ha de refluir en último término sobre la prestación *uti singuli* y personalísima de un hombre o mujer que traslada su íntima individualidad al trabajo en que, justamente, su prestación consiste.

La primera posición, aparte de su anacronismo, o posiblemente a causa de éste, acusa cada vez más el grave vicio de falta de atemimiento a la realidad, cualquiera que sea el grado de perfección, y éste puede ser muy alto, que en ella se llegue a alcanzar. El arbitrio, por ejemplo, de los laboristas anglosajones, y más precisamente, de los británicos, de estudiar, con una profundidad y una finura realmente ejemplares, el contrato de trabajo, pasando como sobre ascuas por los pactos colectivos, para decirnos a continuación que éstos sólo valen en cuanto incorporan las costumbres de la profesión y son, a su vez, incorporados implícita o explícitamente a los contratos individuales de trabajo, dejando de analizar cuales sean y en qué consisten esas costumbres (1), es di-

---

(\*) Editado el libro de ALFREDO MONTOYA MELGAR: *El poder de dirección del empresario* (Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1965), la publicación del prólogo preparado para el mismo sirve para su presentación a los lectores de esta REVISTA.

(1) Quizá el único intento jurídico anglosajón relevante de penetrar más allá de esta barrera haya sido el de KAHN-FREUND: *Legal Framework*, en FLANDERS y CLEGG: *The System of Industrial Relations in Great Britain*, Oxford, 1954, págs. 57 y sigs. Pero la doctrina británica ha reaccionado enérgicamente, negándose incluso a ver en el convenio colectivo nada distinto de un contrato (cfr. J. L. GAYLER: *Industrial Law*, Lon-

fácilmente admisible, por muy del gusto que pueda ser de los juristas educados en una tradición de Derecho formal, o como dijo Coke en un celeberrimo caso, maestros en la «razón artificial» (2). Pues se está hurtando el conocimiento de las condiciones reales de trabajo, que son las colectivamente pactadas o las acostumbradas, y así, paradójicamente, resulta que se está dejando de conocer lo que más interesa desde el punto de vista individual, a saber, el contenido mismo del contrato, las prestaciones a las que efectivamente se comprometen las partes y las que efectivamente se realizan en ejecución de aquél.

La posición «colectivista», por calificarla de algún modo, tiene riesgos y puede incurrir en defectos aún más graves. Con todas sus limitaciones, un Derecho del Trabajo reducido a la consideración estricta del contrato individual de trabajo, aún recoge un Derecho común de las relaciones laborales que, aunque deje de tener en cuenta las excepciones infinitas provenientes de los pactos colectivos y de la costumbre, es ciertamente aplicable en zonas determinadas y aun para temas generales —capacidad de los contratantes, vicios del contrato, por ejemplo— a la generalidad de las zonas. Mientras que el Derecho colectivo del trabajo, si aislado, tiende a perderse en un mero formalismo, en un análisis de estructuras, en un estudio de procedimientos; con olvido de que si Sindicato o Empresa son sumamente importantes como realidades, su importancia la traen de sus finalidades, y éstas se hallan indisolublemente ligadas a las relaciones individuales de trabajo; o con olvido de que lo verdaderamente importante en los conflictos colectivos no es tanto el procedimiento a través del cual los intereses en juego se componen como la composición real y efectivamente lograda, que dice de las condiciones de trabajo que singularmente van a afectar al trabajador en la oficina o en el tajo.

Naturalmente, las deficiencias de la visión unilateral no se salvan sencillamente con reunir en un solo libro el Derecho individual del trabajo y el Derecho colectivo del trabajo (3); hace falta algo más y ese algo está, ade-

---

dres, 1960, págs. 172 y sigs.). Si se lee el, por otra parte excelente, libro de BATT (*The Law of Master and Servant*, Londres, 1953), parecería como si no hubiera en el Derecho del Trabajo absolutamente nada distinto del contrato individual de trabajo y de las responsabilidades extracontractuales que puedan surgir con ocasión o como incidente del mismo.

(2) *Prohibitions del Roy*, 1612; su texto en ROSCOE POUND: *The Development of Constitutional Guarantees of Liberty*, Yale Univ. Press, 1957, págs. 163 y sigs.

(3) Esta es objeción que puede hacerse al *Grundriss* de HUECK y NIPPERDEY, apenas salvado por la presencia de una tenue *teoría general*. El empeño de NIPPERDEY de configurar el Derecho colectivo del trabajo «como un gran todo unitario» (véase RODRÍGUEZ PIÑERO Y DE LA VILLA: *Introducción* a la versión española del *Compendio*, Madrid, 1963, págs. 4 y 5) y sus pobres resultados, pese a la extraordinaria capacidad de síntesis de quien lo hace, es sintomático.

más de en buscar siempre la conexión entre los medios y los fines, entre las normas y las realidades normadas, en no hacer del Derecho del Trabajo, supuesto que fuera posible, ni un derecho de gentes insociables (4), riesgo del individualismo, ni pretender sepultarlo bajo la losa anónima y despersonalizada de convenios, conflictos, jurados, Empresas o Sindicatos, riesgo del colectivismo. En comprender que la realización individual de trabajo subsiste como tal, pero se encuentra profundamente modalizada por la circunstancia de convivir en el tiempo con otras, desarrollarse todas ellas en un mismo ámbito jurídico concreto, regularse su conjunto y cada una en particular por normas que en buena parte son prescripciones autonómicas que a sí propias se dan las partes, directamente o a través de sus representantes y poder entrar todas, también conjuntamente, en situaciones colectivas de tensión.

Del mismo modo que hoy nos parece meramente académica y bizantina la discusión de si el Derecho de Trabajo es un Derecho público o un Derecho privado —y no porque se haya escindido en dos ramas independientes, sino porque se ha logrado una síntesis unitaria de ambos aspectos (5)— se puede y debe esperar, y se deben apurar los esfuerzos en tal sentido, que se releguen un día al pasado las concepciones parciales e incompletas del Derecho individual del trabajo y del Derecho colectivo del trabajo, y los tratamientos científicos independientes, patentes o solapados, de ambas vertientes, buscando conseguir en el plano jurídico doctrinal lo que la realidad jurídica nos está mostrando, a saber, que en la unidad de lo individual y de lo colectivo está la verdad y en su separación el artificio.

\* \* \*

Este tratamiento unitario viene impuesto, con toda seguridad, por consideraciones metajurídicas, además de las jurídicas estrictas. En efecto, la erección del contrato como fundamento único del poder de dirección puede encubrir la tendencia consciente o inconsciente hacia un anarquismo jurídico en la estructuración de relaciones, que son, naturalmente, colectivas en la realidad sociológica presente; o ser una diversión dialéctica que resucite la tesis de la

(4) La expresión es de F. W. MAITLAND, y está referida al Derecho romano (Introducción a su traducción de OTTO GIERKE, con el título *Political Theories of the Middle Age*, ed. Boston, 1958, pág. XXVIII) queriendo reflejar el individualismo a ultranza del *ius privatum*.

(5) El «connubio indisoluble e inseparable de instituciones de Derecho público y Derecho privado», del que nos hablan PÉREZ BOTIJA: *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1960, pág. 15, y BAYÓN CHACÓN Y PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1964, pág. 50. Igualmente, ALONSO GARCÍA: *Derecho del Trabajo*, tomo I, Barcelona, 1960, págs. 245-246.

libertad contractual en materia que, evidentemente, y cuando menos respecto de sus condiciones mínimas, las del ejercicio del poder de dirección incluidas, tiene que estar sometida a regulaciones preceptivas que se impongan a la voluntad de las partes. Mientras que contemplar únicamente a la Empresa *qua* organización como fuente del poder de dirección, significa olvidar, también consciente o inconscientemente, que el trabajo que en la Empresa se presta hoy es un trabajo libre; que esta dimensión de libertad es lo que distingue el trabajo prestado a organizaciones en nuestra Era del trabajo que se prestaba a organizaciones en edades pretéritas, y que el símbolo y el compendio de esta libertad se halla en el contrato de trabajo a través del cual voluntades —desde luego condicionadas sociológica y económicamente como en todo contrato— íntimamente libres, componen sus intereses recíprocos de ceder los frutos del trabajo y traslativamente el trabajo mismo, y de abonar una remuneración por los frutos que se ceden y traslativamente por el trabajo que se presta.

\* \* \*

Uno de entre los muchos méritos de este trabajo —y a mi juicio el más relevante— es, precisamente, el de haber abordado, sin vacilaciones, esta construcción unitaria para una institución de tan difícil encuadre y configuración jurídica como la del poder de dirección del empresario; *la pretensión de estimar la potestad directiva como situación vinculada exclusivamente a la relación [individual] de trabajo, ignorando la formidable trascendencia que la Empresa tiene como campo de investigación sociológico y jurídico de los poderes del empresario, resulta tan unilateral como el intento de construir una teoría del poder directivo prescindiendo de toda referencia a la relación laboral; consiguientemente, la investigación del poder de dirección del empresario ha de comprender tanto el análisis del poder directivo en la relación [individual] de trabajo, como el estudio de ese poder en la Empresa.* Lo importante, sin embargo, es no ya que el libro contenga las frases que se han transcrito textualmente, sino que demuestre, como lo hace, la limitación de enfoque de las posiciones exclusivamente individualistas o colectivistas, la posibilidad de la construcción unitaria, la realización efectiva de la misma y la fertilidad de sus resultados. Al lado de un análisis profundo del poder de dirección en la relación individual de trabajo (capítulo II), se sitúa un estudio no menos detenido del poder de dirección en la Empresa (capítulo III), precediendo a ambos una sutil y delicada reflexión sobre la naturaleza jurídica del poder de dirección (capítulo I), y siguiendo a ambos la consideración unitaria del contenido (capítulo IV) y de los sujetos y ejercicio (capítulo V) del propio poder.

Hay en esto bastante más que la noción de que el contrato de trabajo sea

un presupuesto del ejercicio del poder de dirección en la Empresa (6) —con toda seguridad el contrato de trabajo es un presupuesto de cualesquiera relaciones laborales que se desarrollen dentro del marco de la Empresa; mantener lo contrario es retroceder hacia las doctrinas periclitadas que niegan la existencia del contrato de trabajo, hablando en su lugar de una incorporación de hecho como fuente posible de la relación jurídico-laboral (7). Hay, además, por un lado, que la Empresa como entidad o institución presupone la existencia de estos poderes latentes, cuyo ejercicio comienza, respecto de los trabajadores, tan pronto como se dé el presupuesto del contrato de trabajo, y, por otro, que el poder de dirección que al empresario corresponde por su calidad de parte en el contrato de trabajo, se modaliza por su calidad de titular, directo o delegado, de la organización empresarial, surgiendo un tipo de poder, no escindido en dos vertientes sino unitario, que el empresario ejerce, unitariamente también, por su condición dual, pero inseparable, de parte en la relación contractual y de titular de los poderes generales sobre el complejo organizativo en que la Empresa consiste. El contrato de trabajo ni agota ni explica en su integridad el poder de dirección, como tampoco los poderes que el contrato confiere se restringen al de dirección. Recíprocamente, la organización de Empresa no explica el poder directivo si no es sobre el presupuesto y contando con el contenido obligacional del contrato, sin perjuicio de que los poderes del titular de la Empresa respecto de sus trabajadores tampoco se agoten en el poder de dirección, por muy amplia concepción que se tenga de éste.

Con nueva formulación —no es impertinente ahondar en ella, puesto que es el eje doctrinal del libro de Montoya— hay un núcleo de poderes del empresario-empendedor y otro núcleo de poderes del empresario-titular de la organización. El de dirección pertenece a ambos núcleos que, en esta parte, están fusionados, esto es, sin distinción técnica ni lógica posible de la forma, modo, ni medida, en que derivan de una u otra fuente; de ahí la exigencia inexcusable, y el profundo realismo, de la concepción y del tratamiento unitarios.

\* \* \*

La fuente próxima del poder directivo del empresario es, por supuesto, el ordenamiento jurídico estatal. En el libro pueden encontrarse, muy precisa-

(6) Esta tesis en SANTI ROMANO: «la llamada disciplina del establecimiento no puede ser reconducida al contrato de trabajo si no es indirectamente y por simple conexión externa... Se trata simplemente de un presupuesto» (*El ordenamiento jurídico*, editado por el Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1963, pág. 309).

(7) Remitimos al breve y luminoso estudio de ARTHUR NIKISCH: «La incorporación y su significación para el Derecho del Trabajo», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, número 49, 1961 (en especial pág. 15).

mente citados, los preceptos de la ley de Contrato de Trabajo y de la ley de Convenios Colectivos, en los que se contiene la atribución bien explícita del mismo.

Lo que hay que indagar es cuáles son los motivos de atribución del poder. La tesis del libro al respecto, es completamente clara y, a mi juicio, del todo acertada. El poder de dirección se atribuye al empresario porque *naturalmente* lo exige el contrato de trabajo para el desarrollo ordenado de sus prestaciones, y porque *naturalmente* lo exige la empresa como institución para el cumplimiento de las actividades —producción de bienes y servicios para un mercado— que le son propias.

Por uno y otro título el empresario es el definidor —dentro del marco doble, e igualmente amplio, de la empresa y del contrato de trabajo— de las obligaciones del trabajador a su servicio; tal es su derecho y, mirando las relaciones jurídico laborales desde perspectiva más amplia que la que presta cada una de ellas en particular, su deber; que se corresponde, dicho sea de paso, con un deber primario o inicial de obediencia por parte del trabajador, a quien frecuentemente se ha amonestado por la jurisprudencia que «en modo alguno puede erigirse en *definidor de sus obligaciones*», debiendo, por el contrario obedecer las órdenes empresariales, sin perjuicio de su derecho a impugnarlas si las considera abusivas o lesivas (8). Dicho sea de paso en el libro pueden leerse páginas sumamente afortunadas sobre la extensión y condicionamiento de este poder, sobre su limitación y sobre la forma adecuada de reaccionar ante los posibles abusos del mismo.

Más profundamente aún, y de nuevo con acierto, se sostiene que la naturalidad jurídica de la atribución del poder se corresponde con la naturalidad socio-económica de la Empresa como institución. Ante la Empresa, como antes ante las comunidades y corporaciones, quiebran por completo las doctrinas de la *persona ficta* (9) en cuanto explicación de la atribución de personalidad jurídica a los entes colectivos. La *naturalidad* de las empresas, entendida en el sentido de que nuestro sistema actual de vida comunitaria las exige inexcusablemente, no parece que pueda ser puesta en duda. El jocoso ejemplo de Berle del obrero —con micrófono, sin él la distancia haría su voz

(8) Esta doctrina ha sido reiterada y constantemente sentada por la jurisprudencia de los Tribunales Supremo (Sala VI) y Central de Trabajo. La expresión transcrita aparece en las sentencias del Central de 19 y 20 de mayo de 1964 (Ministerio de Trabajo, *Jurisprudencia Social*, núm. 5, 1964, refs. 1.002 y 1.017).

(9) Ver F. CASTRO Y BRAVO: *Formación y deformación del concepto de persona jurídica*, Madrid, 1964, págs. 41 y sigs. Significativamente, según su análisis, es la «ideología *ius naturalista*» la que, vía Grocio, generaliza la expresión persona moral y «con ello da un nombre específico a las comunidades y corporaciones, consideradas ya así como verdaderas realidades», como teniendo «una propia unidad y realidad».

inaudible— que grita a otro, de base a coronamiento, que la presa acaba de ser declarada inconstitucional (10), es perfectamente trasladable, como él lo trasladada, a una hipotética declaración de que los complejos gigantescos empresariales de la edad moderna son artificios que sólo existen en virtud de su creación por la ley (11). Con lo que se viene a parar, por reducción al absurdo, a la conclusión de que el Estado no crea, sino que reconoce, ordena y limita un poder preexistente a su normativa; efectivamente, como nos dice Montoya, «la Empresa es un círculo *natural* de poder».

\* \* \*

Al acierto global en el enfoque acompañan muy numerosos aciertos parciales en el estudio de temas de dificultad extremada; se podrían citar, entre otros muchos, los análisis singularmente acertados sobre el poder de dirección en el trabajo a domicilio, tema de gran delicadeza por estar este singular tipo de contrato de trabajo al borde mismo de las prestaciones de servicios (12); sobre la extensión y límites del *ius variandi*, como figura jurídica próxima la novación (13); o sobre las limitaciones impuestas al poder directivo por el derecho del trabajador que el trabajador tiene a su ocupación efectiva.

De nuevo aquí lo importantes es que cada una de estas investigaciones particulares no aparece como una brillante digresión aislada, sino formando un todo armónico con los restantes contenidos del libro.

MANUEL ALONSO OLEA

(10) *The Twentieth Century Capitalist Revolution*, Londres, 1955, pág. 9.

(11) *Loc. cit.* «Claramente no es la ley ... la que da vida a estos vastos mecanismos. Si la ley ... declarara que no existen, se vería cómo estas entidades no son ficciones, sino reales». La crítica, sin embargo, es superficial pese a su brillantez.

(12) Hasta el punto de que un sector doctrinal importante niega en general que nos hallemos ante un contrato de trabajo (señaladamente ROUAST Y DURAND: *Précis de législation Industrielle*, París, 1951, págs. 347-348).

(13) Sobre la diferencia entre ambas figuras jurídicas, en la problemática del contrato de trabajo, ver. J. CABRERA BAZÁN: *La Novación Ilícita del Contrato de Trabajo*, Sevilla, 1963, págs. 63 y sigs.; lo que define el *ius variandi* frente a la novación es, justamente, el consistir en «una variación impuesta mediante actos del empresario ante los cuales no cabe otra alternativa que la obediencia».

