

# EL PODER DISCIPLINARIO EN LA EMPRESA PRIVADA

Héctor SANTOS AZUELA

SUMARIO: I. *El poder disciplinario de la empresa.* II. *Derecho disciplinario.* III. *Poder disciplinario y reglamento interior de trabajo.* IV. *Poder disciplinario y pacto sindical.* V. *Crisis del poder disciplinario del patrón.*

## I. EL PODER DISCIPLINARIO DE LA EMPRESA

Elemento inherente a la empresa, el orden disciplinario reviste en la doctrina y en la praxis una enorme trascendencia no privada de aguda controversia. Atributo indispensable de cualquier unidad productiva, visto que la organización no puede subsistir sin una relación de jerarquía, se traduce en un orden coactivo, capaz de garantizar el respeto y la armonía en los centros de trabajo.

Referido al sistema del ordenamiento laboral mexicano, orientado hasta la reforma de 1970 dentro de una corriente de avanzada, el problema del poder disciplinario reviste giros curiosos y sugiere alternativas que quizá puedan romper con la concepción tradicional compartida en la doctrina de manera casi unánime.

El tema que nos ocupa presupone distinguir el poder disciplinario del poder de dirección, así como su diferencia con lo que en rigor se denomina, derecho disciplinario de la empresa.

Es opinión comúnmente compartida que tanto el poder de dirección, como el disciplinario del patrón, constituyen la contrapartida lógica de la subordinación jurídica, característica de las relaciones de trabajo. Según Montoya Melgar <sup>1</sup>

la satisfacción del genérico derecho de crédito del empresario exige que éste, por imperativo de la naturaleza de la relación laboral, ostente un haz de poderes destinados a la organización general de la empresa y a la ordenación de las prestaciones laborales (poder de dirección), amén de la represión de las conductas ilícitas del personal de la empresa (poder disciplinario).

<sup>1</sup> Cfr. Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, España, 1981, p. 326.

Para Manuel Alonso Olea<sup>2</sup> “el poder de dirección es la facultad o derecho potestativo, que confiere al empresario el contrato de trabajo, de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo”. Esta potestad comprende la facultad de ordenación de las prestaciones laborales, así como la de especificar las prestaciones debidas dentro de las posibles, de acuerdo con la cualificación profesional de los trabajadores.<sup>3</sup> En este sentido se ha afirmado<sup>4</sup> que de la reglamentación legal del trabajo personal subordinado (artículos 8, 11, 20, 134 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo) se desprende el derecho del patrón para detentar la autoridad en su negocio, de donde se infiere también, por otra parte, que “la titularidad del poder de dirección corresponde al empresario, sea éste individual o social; no obstante, el ejercicio de dicho poder se delega comúnmente —y, desde luego, que el empresario sea persona jurídica— en directores profesionales, que a su vez suelen delegar parcelas de su poder general en otros mandos inferiores”.<sup>5</sup>

El poder de dirección sería un mero poder moral —advierte Alonso Olea— que no suscitaría obediencia, sino benevolencia, y no un poder jurídico, si no estuviera acompañado del de sancionar los incumplimientos a sus órdenes generales o especiales; a esto es a lo que se denomina poder sancionador o en terminología más generalizada, poder disciplinario.<sup>6</sup>

Reivindicada la libertad del individuo, suprimido el sistema servil y promulgada la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, nadie pudo formalmente ser forzado a la prestación de sus servicios sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento (artículo 5o. de la Constitución Federal de 1857).<sup>7</sup> Frente a dicha situación, el iusprivatismo civilista prodigó a los empresarios una sólida defensa teórica para reprimir el incumplimiento de las obligaciones: por una parte, las acciones de cumplimiento de la obligación y la de rescisión de la relación de trabajo, a la que habría de agregarse la de daños y perjuicios; por otra, los principios de autonomía de la voluntad y la libre disolución del contrato de arrendamiento de servicios mediante decisión personal de los patrones.<sup>8</sup> Surgió así, el poder disciplinario del patrón como una alternativa frente a la necesidad de corregir el

<sup>2</sup> Cfr. Alonso Olea, Manuel, *Derecho del trabajo*, Madrid, 1981, p. 266.

<sup>3</sup> *Ibidem*.

<sup>4</sup> Cfr. Guerrero. Euquerio. *Manual de relaciones industriales*, México, 1971, p. 232.

<sup>5</sup> Cfr. Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.* nota 1, p. 328.

<sup>6</sup> Cfr. Alonso Olea, Manuel, *op. cit.* nota 2, p. 273.

<sup>7</sup> Cfr. Cueva, Mario de la. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, 1977, t. I, p. 391.

<sup>8</sup> *Ibidem*.

inconveniente de la responsabilidad civil y evitar la dureza de la rescisión del contrato de trabajo.<sup>9</sup>

La función disciplinaria se estima característica de toda agrupación organizada, trátese de instituciones públicas o privadas,<sup>10</sup> y se endereza a la preservación del orden y el derecho en el marco de la prestación de los servicios, advirtiéndose, al efecto, que el contenido del poder disciplinario es muy variado, pues abarca las facultades ordenadoras, las funciones de control y vigilancia, así como la facultad de decisión respecto a la organización de las empresas.<sup>11</sup>

A través del ejercicio de la potestad disciplinaria, el patrón dispone del trabajo prestado por su cuenta, quedando habilitado tanto para prescribir las singulares prestaciones laborales, como para organizar las actividades dentro de la empresa.<sup>12</sup>

Alonso García<sup>13</sup> entiende el poder disciplinario como

aquella facultad reconocida al acreedor de trabajo, en virtud de la cual éste puede dentro de los límites legal o contractualmente señalados y con las garantías formalmente establecidas, imponer determinadas sanciones a los trabajadores ligados a él por relación laboral, cuando se den los supuestos determinantes de aquéllas.

Barassi<sup>14</sup> le atribuye dos sentidos: amplio y restricto; en el primer aspecto traduce la potestad de crear sanciones y aplicarlas; en el segundo, la facultad exclusiva de aplicarlas.

Siempre dentro de un arraigo tradicionalista, Cabanellas<sup>15</sup> define la potestad disciplinaria como

la facultad patronal de sancionar aquellos actos del trabajador que constituyen faltas intencionales en la prestación de su servicio; también como la facultad que tiene el patrono o empresario de imponer a quienes se

<sup>9</sup> Cfr. Cueva, Mario de la. *Derecho mexicano del trabajo*, México, 1969, t. I, p. 586.

<sup>10</sup> Cfr. Madrazo, Jorge. *El sistema disciplinario de la Universidad Nacional Autónoma de México*, México, 1980, p. 73.

<sup>11</sup> Cfr. Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.* nota 1, p. 327.

<sup>12</sup> *Ibidem*. Aferrado a un reacio conservadurismo, algún sector de la doctrina considera que si el régimen de cogestión es viable, éste deberá agotarse en funciones de mera asesoría o consulta, nunca en aspectos directivos o de decisión, reservados con exclusividad a los patronos. Guerrero, Euquerio, *Relaciones laborales*, México, 1971, p. 233.

<sup>13</sup> Cfr. Alonso García, Manuel. *Curso de derecho del trabajo*, España, 1980, p. 493.

<sup>14</sup> Cfr. Barassi, Ludovico, *cit.* por Cueva, Mario de la, *op. cit.* nota 9, t. II, p. 586.

<sup>15</sup> Cfr. Cabanellas, Guillermo, "La solución de los conflictos relativos al ejercicio del poder disciplinario del empresario", *Instituto de Derecho del Trabajo*, Argentina, núm. 8, 1964.

encuentran vinculados a él por un contrato de trabajo, sanciones por actos u omisiones voluntarias e intencionales que perjudiquen el régimen normal de producción o alteren el proceso de las prestaciones laborales.

De manera coincidente, un importante sector de la doctrina<sup>16</sup> considera que "la naturaleza del poder disciplinario es, pues, legal y se ejerce como potestad delegada, bien que por existir un contrato de trabajo".

Ante semejante perspectiva, no podemos menos que recordar con De la Cueva<sup>17</sup> que

los siglos de la esclavitud y de la servidumbre, sufrieron el poder absoluto de los amos y de los señores feudales, quienes, sobre la base de que el esclavo era una cosa y el siervo un algo que bien poco se le diferenciaba, castigaban bestial y libremente a los hombres por el descuido o falta más insignificante, azotándolos, encerrándolos en un cepo o usando cualquier otro procedimiento que les quitara el deseo de volver a incumplir sus deberes.

Atendiendo al sistema del derecho mexicano del trabajo y según se desprende del artículo 20<sup>18</sup> de la Ley Federal del Trabajo, el poder disciplinario no deriva del contrato individual, sino de manera excepcional, entendiéndose que, por regla general, es la simple prestación de los servicios la causa generadora de las relaciones de trabajo.

Cuestionando los principios demoliberales del siglo pasado, no sin vehemencia señalaba De la Cueva<sup>19</sup> que en un acto que los propietarios de las empresas estimaron tal vez benevolente, incluyeron en los reglamentos fabriles o en los contratos individuales de trabajo una cláusula que los habilitaba para castigar el incumplimiento de las obligaciones. A esta cláusula "libremente" aceptada por los trabajadores se le denominó poder disciplinario del patrono.

<sup>16</sup> Cfr. Alonso García, Manuel, *op. cit.* nota 13, p. 493.

<sup>17</sup> Cfr. Cueva, Mario de la, *op. cit.* nota 7, t. I, p. 390.

<sup>18</sup> El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo reconoce la autonomía de la relación de trabajo según se advierte en su texto y se consigna en la exposición de motivos de la misma: "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, enrolamiento al empleo, contrato, cláusula de admisión, etcétera, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

La actual orientación del derecho mexicano del trabajo es clara: "liberar al trabajador del peso del derecho civil y hacerle entrar en el mundo nuevo de la doctrina de la relación de trabajo, concebida como una situación jurídica objetiva, creadora, por el hecho simple de la prestación de los servicios, de un conjunto de derechos del trabajador en la empresa que no dependen ya de la voluntad del empresario, y de los que no podrá ser despedido". Cueva, Mario de la, *op. cit.* nota 7, t. I, p. 167.

<sup>19</sup> *Idem*, p. 391.

Tras el advenimiento de la democracia, sentencia Camerlynck,<sup>20</sup> ante la consagración de los principios de libertad e igualdad, el fundamento del poder disciplinario no puede hallar su prístino venero en un orden social de jerarquías condenado.

Nuestra legislación laboral no determina quien cuenta con la titularidad para ejercer la aplicación del poder disciplinario, pero desde el instante en el que se precisa que la creación del reglamento interior de trabajo debe ser obra de un cuerpo colegiado mixto,<sup>21</sup> se desprende, a no dudarlo, que al mismo corresponde la determinación del tipo, carácter y contenido de las medidas que forman el régimen disciplinario, así como el poder de desahogar el procedimiento para la aplicación de las sanciones. Cabe advertir que la omisión del reglamento impide al patrón la aplicación de sanciones disciplinarias a los trabajadores, salvo que éstas estuvieren acordadas en el contrato colectivo de trabajo.<sup>22</sup> En tal virtud, el poder disciplinario en el ordenamiento mexicano no encuentra su origen, ni su razón última, en la voluntad omnipotente del patrón como jefe natural e incontestable de la empresa. Como fuentes primordiales del poder disciplinario en la empresa privada, suelen señalarse en la doctrina<sup>23</sup> la ley o el reglamento, el pacto sindical —contrato colectivo de trabajo— y el reglamento interior de trabajo.

Por lo que concierne a la prepotencia del patrón, De Mezquita<sup>24</sup> considera que "el poder disciplinario forma parte de la administración de la empresa y compete su ejercicio a los superiores jerárquicos".

A nuestro juicio, la supremacía del patrón en la empresa como justificación de su potestad disciplinaria es insostenible en los términos y espíritu de nuestro derecho del trabajo, pues rompe con el principio de igualdad, libertad e idéntica importancia que merecen los trabajadores frente al capital. Los excesos y desviaciones de la relación de jerarquía como expresión pretendidamente indiscutible del poder de mando del patrón, opera en detrimento de la dignidad de los trabajadores, reconocida expresamente en el

<sup>20</sup> Cfr. Camerlynck, G. H., "La solución de los conflictos relativos al poder disciplinario incluido el despido", *Instituto de Derecho del Trabajo*, Argentina, núm. 8, 1964, p. 72.

<sup>21</sup> Artículos 424, fracción I, 386 y 387 de la Ley Federal del Trabajo. Con toda propiedad apunta De la Cueva que "en la empresa desapareció la idea de la soberanía, en la cual, el poder legislativo para la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital, corresponde por igual a estos dos elementos; el poder ejecutivo, salvo en los países en que ya se alcanzó la cogestión, pertenece al patrón en todo lo concerniente a la actividad de la empresa, si bien sujeto a las disposiciones de los contratos colectivos y de los reglamentos de trabajo, y finalmente, el poder judicial se ejerce por las Juntas de Conciliación y Arbitraje". Cueva, Mario de la, *op. cit.* nota 7, t. I, p. 166.

<sup>22</sup> Cfr. Cavazos Flores, Baltazar, *Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada*, México, 1981, p. 428.

<sup>23</sup> Cfr. Camerlynck, G. H., *op. cit.* nota 20, p. 74.

<sup>24</sup> Cfr. por Cabanellas, Guillermo, *op. cit.* nota 15, p. 168.

ordenamiento positivo; por lo demás, repugna con la seguridad, el orden y la cohesión de la unidad productora. Sin embargo, no ha faltado quien <sup>25</sup> explique la razón del poder disciplinario como la necesidad de asegurar mejor y en particular el cumplimiento de las obligaciones de diligencia, fidelidad y obediencia por parte de los trabajadores.

En realidad, con la crisis del individualismo y la decadencia del poder absoluto del patrón, se inicia un proceso de socialización irreversible que preserva sobre bases de igualdad, la dignidad, el interés profesional y la vida de los trabajadores.

Las instituciones y normas laborales consignadas en los ordenamientos legal y constitucional, representan insalvables límites externos al poder disciplinario del patrón, de tal suerte que son nulas las órdenes dictadas por éste, en el caso que pudieran abatir o contrariar los derechos de los trabajadores.<sup>26</sup>

Dentro de los límites internos al poder disciplinario de la empresa, debe contemplarse la legitimidad de la desobediencia respecto a aquellas órdenes dictadas por quienes carezcan de la potestad de hacerlo y respecto a aquellas otras que impliquen un abuso, pretendan imponer comportamientos antijurídicos, o conductas nocivas o técnicamente improcedentes.<sup>27</sup>

Por nuestra parte, estimamos que, consecuentes con la evolución y actual sentido del derecho mexicano del trabajo, los poderes omnicomprendivos del patrón sobre la empresa, ceden paso a la coacción prioritaria del poder organizado del trabajo. En este sentido se comprende, por ejemplo, el carácter unilateral del derecho de los trabajadores profesionalmente organizados, para demandar de los patrones, a través de su representación mayoritaria, la celebración del pacto sindical (contrato colectivo de trabajo, artículos 386 y 387 de la Ley Federal del Trabajo).

Reparando sobre el nuevo concepto de la empresa, Guerrero <sup>28</sup> explica que aun los más reacios dirigentes habrán de comprender que, al igual que los inversionistas, los trabajadores son parte de aquélla y que su prosperidad depende de la de sus componentes. En este orden de ideas, Cavazos <sup>29</sup> entiende a la empresa como el complejo jurídico, económico y social en el que convergen una pluralidad de intereses opuestos en esencia, que deben ser coordinados para alcanzar una adecuada productividad.

<sup>25</sup> Cfr. Ghidini, Mario, *Diritto del Lavoro*, Italia, 1976, p. 349.

<sup>26</sup> Cfr. Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.* nota 1, p. 329. El ejercicio de la autoridad en forma dictatorial crea, a la larga, sentimientos de rebelión entre los trabajadores, causa determinante de la enconada lucha contra el capitalismo, iniciada en el siglo pasado. Cfr. Guerrero, Euquerio, *op. cit.* nota 4, p. 233.

<sup>27</sup> Cfr. Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.* nota 1, p. 329.

<sup>28</sup> Cfr. Guerrero, Euquerio, *op. cit.* nota 12, p. 232.

<sup>29</sup> Cfr. Cavazos Flores, Baltazar, *Manual de aplicación e interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo*, México, 1971, p. 75.

En este sentido, pensamos con el viejo maestro<sup>30</sup> que "las condiciones de la empresa nueva pretenden humanizar al capital, imponiéndole como deber la consideración del hombre y del trabajo". Así, democratizada su estructura, se flexiona necesariamente el poder de dirección de los patrones, desapareciendo, al carecer de base, su anacrónico poder disciplinario.

De lo dicho hasta aquí desprendemos que la facultad disciplinaria, como presupuesto del orden y respeto entre los factores de la producción, desaparece como potestad absoluta y personal del empresario, tornándose dentro de nuestro sistema en atributo de la empresa, como cuerpo plural o colegiado. Asistimos a la transformación del régimen disciplinario patronal en el derecho disciplinario de la empresa, entendido como acción conjunta de los intereses del capital y del trabajo.

## II. DERECHO DISCIPLINARIO

El poder disciplinario evoluciona en el derecho del trabajo, a un derecho disciplinario de la empresa, entendido como el sistema de infracciones, sanciones y estímulos generados y aplicados por la gestión compartida de trabajadores y patrones.

En este sentido se ha afirmado<sup>31</sup> que por razón de su finalidad, el poder disciplinario se encuentra destinado a organizarse y limitarse progresivamente, hasta el grado de llegar a convertirse en un orden jurídico integrado.

Legal y Brethe de la Gressaye<sup>32</sup> consideran, por su parte, que el derecho disciplinario aparece como un conjunto de reglas jurídicas tendientes a sancionar los embates que los miembros de la institución llevan contra ésta, en su fin permanente de interés colectivo, aspiración que constituye, ciertamente, su razón misma de ser. A su vez, De Aquinaga<sup>33</sup> define el orden jurídico disciplinario como "aquella parte del derecho del trabajo que tiene por objeto mantener entre la empresa y el trabajador, dentro de un orden, la unidad y fortaleza de colaboración necesarias para la consecución de sus fines individuales, económicos y sociales".

La naturaleza del poder disciplinario se identificó en principio con el poder coercitivo del Estado, considerándose en la antigüedad que el sistema normativo que el primero generaba, formaba sólo un apéndice del orde-

<sup>30</sup> Cfr. Cueva, Mario de la, *op. cit.* nota 7, t. I, p. 168.

<sup>31</sup> Cfr. Camerlynck, G. H., *op. cit.* nota 20, p. 73.

<sup>32</sup> Cfr. Legal, Alfredo y Juan Brethe de la Gressaye, "El poder disciplinario en las instituciones privadas", *Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales*, Argentina, año XXIII, núms. 109-112, 1962, p. 339.

<sup>33</sup> *Cit.* por Cabanellas, Guillermo, *op. cit.* nota 15, p. 154.

namiento jurídico penal.<sup>34</sup> Cabanellas<sup>35</sup> distingue al efecto, el derecho disciplinario laboral del derecho penal del trabajo, atendiendo a diversos aspectos:

a) En cuanto a los actos incriminados:

el principio del derecho penal según el cual un acto no puede ser reprimido cuando no haya sido calificado antes como crimen por la ley, aplicase menos rigurosamente en el Derecho Disciplinario; todas las faltas que consisten en una perturbación social pueden ser reprimidas, aun no estando expresamente previstas en un texto.

b) En atención a que las sanciones disciplinarias no se confunden con las penales. Así, por ejemplo, repugnan con el régimen disciplinario las penas restrictivas de la libertad.<sup>36</sup>

c) En mérito a que es la sociedad el sujeto del derecho penal del trabajo, en tanto que los trabajadores —nosotros insistiremos que ambas partes de las relaciones de trabajo— lo son del derecho disciplinario del trabajo.<sup>37</sup>

d) En razón de la causa de las sanciones que las disciplinas en cuestión aplican.<sup>38</sup>

e) Según la naturaleza de las mismas faltas, pues las laborales se dirigen al trabajo —nosotros sostenemos que a los dos factores de la producción— y se relacionan con el mantenimiento de la disciplina en las empresas, fortalecida con el sistema aflictivo.<sup>39</sup>

Sólo en sentido estricto podría identificarse el poder disciplinario con el poder de *imperium* del Estado, pues contemplado en su real perspectiva, es evidente que no está regido por los clásicos principios *nullum crimen nulla poena sine lege, legale iudicium o non bis in idem*.<sup>40</sup>

El derecho disciplinario laboral —apunta Cabanellas—<sup>41</sup> en suma, no forma parte del derecho penal del trabajo, resultando si acaso, su vecino próximo.

Como sistema punitivo, el derecho disciplinario aspira a preservar o restaurar el orden en la producción o la prestación de los servicios, ante la posibilidad de que éste sea violado por los sujetos de las relaciones de trabajo, con el fin de procurar el bien común de quienes integran la empresa económica.

<sup>34</sup> Cfr. Madrazo, Jorge, *op. cit.* nota 10, p. 73.

<sup>35</sup> Cfr. Cabanellas, Guillermo, *op. cit.* nota 15, p. 155.

<sup>36</sup> *Ibidem.*

<sup>37</sup> *Ibidem.*

<sup>38</sup> *Ibidem.*

<sup>39</sup> *Ibidem.*

<sup>40</sup> Cfr. Madrazo, Jorge, *op. cit.* nota 10, p. 73.

<sup>41</sup> Cfr. Cabanellas, Guillermo, *op. cit.* nota 15, p. 155.

En el marco de una orientación tradicional se estima que la relación de trabajo genera una congerie de deberes para aquellos que prestan sus servicios, obligaciones que gráficamente podrían representarse como una línea media. Cuando el trabajador se coloca por debajo de la misma incurre en incumplimiento, convirtiéndose en sujeto de una medida sancionadora disciplinaria; por el contrario, de colocarse por encima de la misma, realiza un acto meritorio convirtiéndose en sujeto de una medida de sanción premiadora.<sup>42</sup>

Según Roberto Muñoz Ramón,<sup>43</sup> el derecho de sancionar es la facultad con que cuenta el patrón para disciplinar y para premiar a los trabajadores con el fin de fortalecer y promover el cumplimiento de sus obligaciones. En este sentido, agrega,<sup>44</sup> dentro de una interesante perspectiva, que, por regla general, en la doctrina el derecho de sancionar suele agotarse en la facultad patronal de castigar, razón de su denominación parcial de poder disciplinario. Siguiendo a Pérez Botija<sup>45</sup> considera que dicha concepción implica una mutilación muy deplorable, puesto que el derecho de sancionar robustece y fomenta también, el cumplimiento de las obligaciones a cargo de los trabajadores mediante el estímulo de premios.<sup>46</sup>

En sentido diferente,<sup>47</sup> se sostiene que la doctrina de la potestad premiadora del empresario es entendida como la contrapartida de su poder disciplinario, y que en ocasiones se reduce simplemente a incentivos salariales del índice de trabajo, desfigurados en forma indebida con una apariencia graciable y paternalista.

Si bien referido a la institución y en alguna medida al derecho comparativo, Legal y Brethe de la Gressaye<sup>48</sup> atribuyen al derecho disciplinario un doble objeto consistente en determinar: Por una parte, los hechos que, turbando el orden institucional, merecen bajo ese título ser reprimidos y, por la otra, las sanciones que en su concurrencia deberán ser infligidas.

Generadas en la relación de trabajo, como figura jurídica autónoma, las sanciones pierden todo carácter contractual que pretendiera hacerse derivar del derecho común de las obligaciones y de los contratos, fuente jurídica intencionalmente suprimida del derecho positivo del trabajo (artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo).

Concorde con los principios y fines del ordenamiento laboral mexicano, la

<sup>42</sup> Cfr. Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del trabajo*, México, 1983, t. II, p. 269.

<sup>43</sup> *Ibidem*.

<sup>44</sup> *Idem*, p. 268.

<sup>45</sup> *Ibidem*.

<sup>46</sup> *Ibidem*.

<sup>47</sup> Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.* nota 1, p. 331.

<sup>48</sup> Cfr. Legal, Alfredo y Juan Brethe de la Gressaye, *op. cit.* nota 32, p. 339.

Ley Federal del Trabajo consigna, por un lado, como ya se señalaba, la intervención conjunta del capital y del trabajo en la conformación del régimen interno laboral (artículo 424, fracción I) y, por el otro, apenas si repara en la suspensión disciplinaria máxima (por un tiempo de ocho días), haciendo omisión intencionada de las diferentes sanciones aflictivas que contemplan la doctrina y el derecho comparado del trabajo. Si acaso de manera general, alude a que el reglamento interior del trabajo podrá comprender "disposiciones disciplinarias" (artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo).

La injerencia de la representación de los trabajadores en la determinación de los reglamentos interiores de trabajo o su derecho unilateral de demandar la firma del pacto sindical (contrato colectivo de trabajo), autoriza a sostener que las medidas disciplinarias ya no son determinadas ni infligidas por voluntad del patrón, sino en todo caso generadas y aplicadas debido a un principio elemental de autoridad y de orden, por la acción y el poder compartido de los trabajadores y de los patrones en la empresa.

Con base en los principios que derivan de la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, Guerrero<sup>49</sup> estima que el sistema jurídico disciplinario dentro de la empresa da lugar a un derecho penal de carácter interno, toda vez que se integra por un cuerpo de motivos de sanción y de penas aplicables.

La irreductible aplicación de las medidas coercitivas es producto de la comisión disciplinaria (obrero-patronal) y no sólo está destinada a respaldar la potestad de mando tantas veces expresión de la soberbia, vanidad e intransigencia del patrón, sino fundamentalmente dirigida a procesar con el cumplimiento de las obligaciones laborales (se entiende obrero-patronales), el buen funcionamiento de la empresa.

Es preciso estudiar con cuidado la aplicación de las sanciones en la empresa, pues, al decir de Cavazos,<sup>50</sup> el castigo del subordinado puede acarrearle perjuicios a la misma; baste pensar en el supuesto de una suspensión cuando el mercado reclama el aceleramiento de la producción.

Sin embargo, por convicción casi unánime se afirma<sup>51</sup> que el derecho de sancionar corresponde al patrón, en tanto que representa el elemento instrumental para hacer efectivos los controles y mandos que integran su derecho-poder de dirigir, en la atención de que debe conjurarse el que, a pretexto de imponer castigos, el empresario pretenda privar a los trabaja-

<sup>49</sup> Cfr. Guerrero, Euquerio, *op. cit.* nota 12, p. 101.

<sup>50</sup> Cfr. Cavazos Flores, Baltazar, *op. cit.* nota 22, p. 433.

<sup>51</sup> Cfr. Muñoz Ramón, Roberto, *op. cit.* nota 42, pp. 268-269.

dores de sus derechos fundamentales, por naturaleza, doctrinal y legalmente irrenunciables.<sup>52</sup>

Cremades<sup>53</sup> define la sanción disciplinaria como "aquella medida del empleador dirigida al mantenimiento del orden productivo de la empresa que, mediando previa tipificación de una norma laboral, supone una disminución punitiva de algún bien jurídico del trabajador individual en cuestión".

Muñoz Ramón<sup>54</sup> nos habla, en cambio, de "medidas disciplinarias" y las entiende como "los castigos que se imponen a los trabajadores por la inobservancia de sus obligaciones a fin de fortalecer y fomentar su cumplimiento".

Dentro de los disímbolos significados que reviste la sanción, aun dentro del derecho del trabajo, se aplica generalmente como la pena que se impone en razón a una falta cometida; esto es, por la comisión u omisión de ciertos actos "por la infracción de determinados preceptos".<sup>55</sup>

En cuanto disposiciones normativas, las medidas sancionadoras se manifiestan como la amenaza de una disciplina o la promesa de una recompensa. Como situación de facto, aquéllas se identifican con la imposición de un castigo o la concesión de un premio.<sup>56</sup> En esta perspectiva, se sostiene que inspirado en la construcción penal de los delitos y las penas y en la administrativa de las contravenciones y sanciones, el derecho del trabajo establece un orden disciplinario fundado en la graduación de los incumplimientos y las correlativas sanciones de empresa.<sup>57</sup>

Dentro de las tablas pormenorizadas de faltas y sanciones laborales, suelen distinguirse faltas leves, graves y muy graves, que se corresponden con diversos tipos de castigo, oscilante entre la amonestación verbal y el despido, pasando por las suspensiones del empleo o del sueldo, las inhabilitaciones para efecto del ascenso, los traslados obligados, las postergaciones escalafonarias, las pérdidas de antigüedad y de categoría, etcétera.<sup>58</sup> Al efecto, Camerlynck<sup>59</sup> señala que la catalogación de las sanciones en la doctrina, como en algunos ordenamientos comparados, comprende diversos tipos: sanciones morales, como la reprensión o el apercibimiento; la multa —proscrita en nuestro sistema—<sup>60</sup> orientada en sentido restrictivo o prohibitivo;

<sup>52</sup> Cfr. Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.* nota 1, p. 330.

<sup>53</sup> Cfr. Cremades, B. M., *La sanción disciplinaria en la empresa*, Madrid, 1969, p. 171.

<sup>54</sup> Cfr. Muñoz Ramón, Roberto, *op. cit.* nota 42, t. II, p. 269.

<sup>55</sup> Cfr. Cabanellas, Guillermo, *op. cit.* nota 15, p. 156.

<sup>56</sup> Cfr. Muñoz Ramón, Roberto, *op. cit.* nota 42, t. II, p. 269.

<sup>57</sup> Cfr. Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.* nota 1, p. 330.

<sup>58</sup> *Ibidem.*

<sup>59</sup> Cfr. Camerlynck, G. H., *op. cit.* nota 20, p. 75.

<sup>60</sup> La fracción XXVII del apartado A del artículo 123 de la Constitución establece: Serán nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa. El artículo 5o. de la Ley Federal

la suspensión, frecuentemente reglamentada; el traslado o la retrogradación y, por último, el despido en concepto de sanción disciplinaria.

Es de suponerse que de conformidad con el carácter programático de nuestro ordenamiento laboral, al reestructurarse la Ley Federal del Trabajo el 1o. de mayo de 1970, quedara suprimido el artículo 182 de la Ley del 31, que respecto al trabajo ferrocarrilero establecía:

Los trabajadores ferrocarrileros están obligados a avisar con oportunidad, de acuerdo con lo estipulado en los reglamentos respectivos, cuando no puedan concurrir al desempeño de sus labores. La falta injustificada de este aviso será motivo para que se impongan las medidas disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de lo establecido en la fracción X del artículo 122 de esta Ley.

Legitimadas en la Ley como expresión del poder disciplinario dentro de la empresa, las medidas punitivas no se encuentran precisadas en todos sus extremos, señalándose tan sólo, como adelante se apunta, la suspensión que no exceda de un término de ocho días. De aquí desprende Muñoz Ramón<sup>61</sup> que es la suspensión sin goce de sueldo, hasta por el máximo en cuestión, la única sanción disciplinaria taxativamente mencionada por la Ley (artículo 423, fracción X, LFT). En este sentido deberá entenderse que la máxima sanción imputable a los trabajadores por el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo, no podrá exceder del "equivalente" a la suspensión en el empleo por un tiempo mayor de ocho días.

De los términos previstos en la Ley, es de suponerse también, por otra parte, que la suspensión disciplinaria del trabajo por un tiempo mayor de ocho días, deberá reputarse, necesariamente, como un despido sin justificación.<sup>62</sup> Al respecto, la jurisprudencia ha sentado este criterio:

Suspensión en el trabajo. Requisitos para la aplicación de la: La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, debe estar autorizada por el contrato de trabajo o el reglamento interior de trabajo; y si no es así, la suspensión es ilegal.

Amparo directo 4649/62. Gregorio Olivo Medrano. 26 de Agosto de 1966.

Amparo directo 7900/65. Rafael Garrido Medina. 4 de Agosto de 1966.

del Trabajo establece en consecuencia: Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa.

<sup>61</sup> Cfr. Muñoz Ramón, Roberto, *op. cit.* nota 42, t. II, p. 269.

<sup>62</sup> Cfr. Cavazos Flores, Baltazar, *op. cit.* nota 22, p. 429.

Amparo directo 7520/65. Francisco Sosa Marín. 24 de Marzo de 1965.  
Amparo directo 4314/68. Textiles Monterrey, S. A., 8 de Julio de 1960.  
Amparo directo 2622/48. Alarcón Santana y Coaligados. 20 de Enero de 1959.<sup>63</sup>

Ya en el ocaso de la Ley Laboral del 31, una publicación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social<sup>64</sup> reproducía la siguiente ejecutoria de la Corte, relativa al mal llamado poder disciplinario:

Medidas disciplinarias; condición para la imposición de las medidas disciplinarias. La suspensión de trabajo como medida disciplinaria que imponga el patrón a un trabajador parte de que no debe exceder de ocho días y no deben hacerse anotaciones malas en la hoja de servicios del trabajador; del contenido de los artículos 101 y 102 fracción IX de la Ley Federal del Trabajo se desprende que tal medida disciplinaria sólo deberá imponerse cuando exista un Reglamento Interior de Trabajo en el que se encuentra claramente establecida la medida y su forma de aplicación, pero siempre previa comprobación de la falta cometida y oyendo al Sindicato o en su defecto al representante de los trabajadores.

De la interpretación integral de nuestro ordenamiento laboral vigente, desprendemos que el alcance de la sanción disciplinaria es personal, no siendo compatibles con la orientación y sistema de aquél, la aplicación de sanciones colectivas. Por idénticas razones, también es inadmisibles el carácter hereditario de las sanciones disciplinarias y su publicidad constituye un presupuesto esencial para su reclamación y cumplimiento.

Fundamentalmente la Ley, el contrato colectivo de trabajo o pacto sindical y el reglamento interior de trabajo, constituyen la fuente primaria donde se precisa el marco abstracto de infracciones para la aplicación de las medidas punitivas.

El criterio de la Corte marcó límites al poder disciplinario de la empresa, según se desprende del siguiente criterio adoptado en varias ejecutorias:

no basta que un patrón acredite los hechos en que base a una sanción impuesta a un trabajador, sino que es menester que se acredite el fundamento jurídico en el que se apoya esa disciplina, así como haber seguido el procedimiento correspondiente para la imposición de la misma, pues de lo contrario la medida disciplinaria no es válida.

<sup>63</sup> Cfr. Jurisprudencia, Cuarta Sala, Informe 68, p. 22. Cit. por Bermúdez Cisneros, Miguel, *Ley Federal del Trabajo (notas y concordancias)*, México, 1980, p. 257.

<sup>64</sup> Cfr. Amparo directo 4318/58. Textiles Monterrey, S. A., 8 de julio de 1960. 5 votos. Ponente: Mariano Azuela. *Semanario XXXVII*, p. 48. Cit. por Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Diccionario de la ley laboral*, México, 1965, p. 285.

Amparo directo 3316/79. Comisión Federal de Electricidad, 16 de Julio de 1980.

Amparo directo 654/79. Cordemex, S. A., 13 de Junio de 1979.

Amparo directo 2956/79. Luis Trejo, 6 de Agosto de 1979.

Un sector avasallante estima que por razones de supervivencia debe sancionarse cualquier acto de relajamiento o de desorden en la necesaria disciplina de la empresa, suponiendo que sólo el obrero es capaz de provocarlo.

Confrontando con la praxis la imputabilidad de las infracciones laborales, éstas bien pueden atribuirse al proceder culpable tanto del trabajador como de los patronos.

La pretendida autoridad ilimitada dentro de "su" empresa, hace pensar a los patronos, con la lamentable sumisión de los propios obreros, que su potestad de mando es intocable, resultando herético intentar sancionar, disciplinariamente, sus abusos e infracciones. Sin embargo, la ejecución coordinada y productiva del trabajo organizado, deriva del cumplimiento recíproco de las obligaciones laborales de ambos sujetos de las relaciones de trabajo, por lo que su exigibilidad y disciplina no puede depender del aparato represivo y unilateral de los patronos.

El estigma del poder disciplinario del patrón proviene no sólo de su prepotencia y estulticia, sino de su intransigencia utilitaria, su falta de escrúpulos y su conciencia de saberse impune frente a la justicia de consigna, estimulada por el tradicionalismo en la costumbre, en la legislación y en la doctrina.

Entre las manifestaciones más frecuentes de la soberbia patronal, subversiva del orden jurídico, podemos señalar: la omisión y el retraso en el pago de salarios; la vejación y el insulto hacia la persona de los trabajadores; la evasión y el retardo en el otorgamiento de las prestaciones laborales de éstos; la alteración y omisión en el pago de las indemnizaciones; el escamoteo en el pago de la participación de utilidades; la imposición y falta de pago del trabajo extraordinario; la violación a los derechos de descanso y vacaciones; la reducción convalidada de los derechos y prestaciones de los trabajadores; las transgresiones, de la más diversa índole, al derecho de estabilidad en el empleo: de la suspensión arbitraria e injusta, a la exigencia dolosa de la renuncia, el despido ominoso en secreto o la instigación a los trabajadores más antiguos para separarlos "voluntariamente" del empleo; el encubrimiento de las relaciones de trabajo bajo contratos civiles; la elaboración de listas negras; la realización de operaciones fraudulentas como el hacer extender recibos de salarios por cantidades superiores a las que se pagan; el escamoteo total a los derechos de seguridad social en lo que hace a pensiones, educación, servicios médicos o habitación; el desconocimiento de los méritos escalafonarios y de las antigüedades; la imposición unilateral

y caprichosa de sanciones, la más articulada gama de intimidación, amenazas y violencia individuales, etcétera. Todo ello sin considerarse las actividades antisindicales y ante la certeza de que por razón de autoridad incontestable dentro de la empresa, sus aberraciones quedarán impunes frente a la presencia de los trabajadores.

Dentro de las innumerables prácticas antisindicales del patrón, ya tipificadas penalmente en algunos ordenamientos de avanzada, podemos señalar al canto, el intento de corrupción tanto de los dirigentes como de los agremiados; las tentativas de división dentro de las organizaciones mediante diversas prácticas venales: la obstrucción material de las movilizaciones sindicales; la formación de sindicatos blancos (corruptos o controlados); el despido articulado de los trabajadores sindicados, si no es que de los propios dirigentes, hasta llegar a las actividades represivas, francamente criminales, como la persecución, amenazas, lesiones o muerte.

Observado lo anterior, a nuestro entender no basta con que las infracciones laborales del patrón sean sancionadas por las autoridades administrativas del trabajo, sobre todo cuando afectan el interés individual o sindical de los trabajadores. Precisa su reparación y disciplina frente a quienes prestan sus servicios y han sido ofendidos en su dignidad, derechos o intereses.

De conformidad con la parte final de la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, "el trabajador tendrá derecho a ser oído —sostenemos que ante la comisión disciplinaria mixta— antes de que se aplique la sanción".

El que la Ley habilite a los trabajadores para ser escuchados con antelación a la práctica de las sanciones, no significa, a nuestro juicio, que se excluya a los patrones de la posibilidad de castigarlos. En todo caso podría también pensarse que interpretado en sentido literal, del precepto de ley se desprende que tal prerrogativa no asiste a los patrones. Un hecho es cierto, como ya se apuntaba, el incumplimiento de las obligaciones patronales genera y recibe sanciones administrativas, civiles y penales, de donde lo más lógico resulta que también produzcan responsabilidades frente a los trabajadores en el orden disciplinario de la empresa.

De esta suerte, la transformación y dimensión social de la unidad productiva corrobora que no es la obediencia a la figura del patrón el valor esencial que preserva el régimen disciplinario, sino la seguridad y el respeto recíproco entre los factores basulares de la empresa.

Por otra parte, merced a la autonomía y bilateralidad de las relaciones de trabajo, los deberes de respeto, diligencia y lealtad, en mérito al orden, unidad y prosperidad de las empresas es recíproco, también, entre los trabajadores y patrones. Por razones que rebasan el objeto de este estudio, simplemente apuntaremos que dentro del ordenamiento mexicano del trabajo, el

pretendido deber de fidelidad de los trabajadores hacia sus patrones es insostenible, pues su deber prioritario de lealtad se dirige a su organización profesional o, más precisamente, a su interés de clase.

En atención a su carácter punitivo, algún sector de la doctrina<sup>65</sup> considera que el despido constituye una sanción disciplinaria con la que se pena el incumplimiento grave de los deberes laborales del trabajador. En este sentido, se le trata y maneja como "despido disciplinario".

Por nuestra parte, estimamos que el despido constituye una de las formas de disolución de las relaciones de trabajo, explicable con base en planteamientos y figuras especializadas, privativas del derecho del trabajo y no como una más de las medidas punitivas que desde esta perspectiva deberán estudiarse atendiendo a la técnica del poder disciplinario del patrón o de la empresa. Al respecto, señala Ghidini<sup>66</sup> que las sanciones disciplinarias presuponen la supervivencia de la relación de trabajo, no dando cabida a la inclusión del despido cuyo objeto es disolverla.

El ejercicio del poder disciplinario de la empresa encuadra dentro de las excepciones al término general de prescripción regulado dentro de nuestro sistema en el término de un año, habida cuenta que de acuerdo con el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, la acción de los patrones para imponer medidas disciplinarias prescriben en un mes. Cabe admitir que conforme a lo dispuesto por ese artículo, el término de prescripción para el efecto, es computable a partir del día siguiente al momento en que se tenga noticia de la falta que amerite la medida disciplinaria correspondiente.

Como excepción de carácter perentorio y atendiendo al principio de la dispositividad operante en nuestro ordenamiento, la prescripción deberá ser invocada oportunamente por las partes, quedando vetada a los tribunales de trabajo cualquier injerencia de oficio sobre el particular.<sup>67</sup>

El día de inicio de la prescripción se tendrá por completo, aunque en rigor, no lo sea; aquel de su vencimiento deberá agotarse y cuando éste sea inhábil o feriado, aquélla habrá de operar el primer día hábil siguiente.<sup>68</sup>

Nada impide, aunque tal vez no sea frecuente, que se consigne en los pactos sindicales o convenciones colectivas de trabajo, un plazo de prescripción más breve que el fijado por la Ley.

<sup>65</sup> Cfr. Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.* nota 1. pp. 412 y ss.

<sup>66</sup> Cfr. Ghidini, Mario, *op. cit.* nota 25, p. 350.

<sup>67</sup> Cfr. Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera, *Nueva Ley Federal del Trabajo reformada (comentarios)*, México, 1977, p. 266.

<sup>68</sup> Cfr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Ley Federa' del Trabajo (actualizada y comentada)*, México, 1982, p. 492.

## III. PODER DISCIPLINARIO Y REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Dentro del sistema del derecho mexicano del trabajo, el orden disciplinario de la empresa se recoge y encuentra su base en el reglamento interior de trabajo, que de acuerdo con el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo podrá contener: "X.—Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación". Por otra parte, el artículo 422 de dicho ordenamiento define al reglamento como el "conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento".

En la iniciativa presidencial de la Ley Federal del Trabajo (1970) quedó precisado que "el reglamento interior de trabajo se compone de normas complementarias de los contratos colectivos y de los contratos-ley, y tiene como finalidad crear las normas para el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento".<sup>69</sup>

Como ya quedó apuntado, la única sanción expresamente fijada por el legislador, es la suspensión en el empleo por un plazo que no exceda de ocho días.<sup>70</sup>

Según nuestra experiencia, los sindicatos de trabajadores son no sólo indiferentes, sino abiertamente opuestos a la firma de los reglamentos interiores de trabajo, toda vez que contemplan en ellos una fuente importante de sanciones.<sup>71</sup>

Si de acuerdo con la tradición y espíritu de nuestro actual ordenamiento, sus instituciones, principios y normas deben orientarse al beneficio y promoción del interés de los trabajadores, aunque la ley no impone la celebración de reglamentos interiores de trabajo, prevalece la práctica ociosa de multar a las empresas que lo omitan.<sup>72</sup>

Si las normas del reglamento interior de trabajo regimentan la prestación de los servicios —y en la especie las disciplinarias, ante el supuesto de su incumplimiento—, es evidente que en su redacción deberán intervenir tanto representaciones patronales como obreras.<sup>73</sup> Al respecto, el artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo establece que "en la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

I. Se formularán por una comisión mixta de representantes de trabajadores y del patrón".

<sup>69</sup> Cit. por Herrasti, José I., *Ley Federal del Trabajo (acotada y concordada)*, México, 1971, p. 206.

<sup>70</sup> "La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días" (artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo).

<sup>71</sup> Cfr. Cavazos Flores, Baltazar, *op. cit.* nota 22, p. 427.

<sup>72</sup> *Ibidem.*

<sup>73</sup> Cfr. Bermúdez Cisneros, Miguel, *op. cit.* nota 63, p. 257.

El reglamento debe celebrarse con el sindicato obrero de la empresa o, en su defecto, con la representación mayoritaria de los trabajadores,<sup>74</sup> en la atención de que sus disposiciones son obligatorias si es que las partes lo aceptan, pudiéndose exigir su otorgamiento mediante el procedimiento colectivo de naturaleza económica.<sup>75</sup>

Según Baltazar Cavazos,<sup>76</sup> en las empresas carentes de sindicatos en donde un pequeño número de trabajadores desea la firma de un reglamento interior de trabajo, lo conducente es que aquéllos discutan en asamblea la realidad y encausamiento del problema. Si efectuada la convocatoria no se reuniera el quórum necesario, deberá convocarse a otra nueva asamblea, habida cuenta de que si la mayoría no pudiera congregarse, los trabajadores podrán proceder a firmar el reglamento.

Concorde con una añeja práctica consolidada por la jurisprudencia, las autoridades de trabajo no están obligadas a conocer y aplicar los reglamentos interiores de trabajo salvo que las partes los invoquen y exhiban en juicio.<sup>77</sup>

El reglamento interior de trabajo, depositado ante la junta respectiva de conciliación y arbitraje, es de observancia obligada para quienes lo conozcan, en cuanto les sea aplicable;<sup>78</sup> de donde su observancia está condicionada a que se haga del conocimiento de los trabajadores.<sup>79</sup> En este sentido se ha afirmado<sup>80</sup> que si el reglamento interior del trabajo surte efectos a partir de su depósito, sólo será obligatorio para los trabajadores hasta el momento en que el documento les sea presentado o se fije en un lugar visible y público del centro de trabajo respectivo.

“Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de

<sup>74</sup> Cfr. Cavazos Flores, Baltazar, *op. cit.* nota 29, p. 295.

<sup>75</sup> Cfr. Breña Garduño, Francisco y Baltazar Cavazos Flores, *Nueva Ley Federal del Trabajo (comentada y concordada)*, México, 1970, t. I, p. 295.

<sup>76</sup> Cfr. Cavazos Flores, Baltazar, *op. cit.* nota 29, p. 295.

<sup>77</sup> Cfr. Amparo directo 6349/58, Luis Muciño, 10 de agosto de 1959. *Cit.* por Climent Beltrán, J. Bautista, *Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales (comentarios y jurisprudencia)*, México, 1970, p. 202. “Reglamentos Interiores del Trabajo. Obligación de invocarlos y exhibirlos en juicio. Los artículos 101 y 102 de la Ley Federal del Trabajo ~422 y 423 en el ordenamiento vigente~ imponen la obligación a las empresas de formular un Reglamento Interior de Trabajo y señalan lo que deben contener dichos Reglamentos, pero el Reglamento mismo es particular y especial para cada factoría o lugar de trabajo: se confecciona de acuerdo con tales preceptos y con lo que prevengan los contratos colectivos. Consecuentemente, las autoridades no están obligadas a conocerlos ni a aplicarlos si no es porque las partes lo invoquen y los exhiban durante el juicio o señalen el expediente de la junta en que se encuentran.”

<sup>78</sup> Cfr. Cavazos Flores, Baltazar, *op. cit.* nota 22, p. 428.

<sup>79</sup> Cfr. Cavazos Flores, Baltazar, *El derecho del trabajo en la teoría y en la práctica*, México, 1972, p. 458.

<sup>80</sup> Cfr. Trueba Urbina, Alberto y Jorge, Trueba Barrera, *op. cit.* nota 67, p. 177.

la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo" (artículo 424, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo). Trueba Urbina precisa al efecto<sup>81</sup> que estas cuestiones habrán de tramitarse ante las juntas de conciliación y arbitraje competentes, a través de los procedimientos especiales regulados en los artículos 892 a 899 de la Ley Federal del Trabajo.

Desde una curiosa perspectiva, conscientemente contraria al criterio de la Corte, Euquerio Guerrero<sup>82</sup> estima que la potestad disciplinaria del patrón subsiste aunque no exista el reglamento interior de trabajo, siempre que las sanciones no excedan los límites fijados por la ley. La razón, a su juicio,<sup>83</sup> es evidente: la "buena marcha" de empresa —organización laboral— no puede abandonarse al reglamento, que como se desprende de la ley y atenta su bilateralidad, bien pudiera no existir por renuencia de alguna de las partes.

Como garantía de la flexibilidad del poder disciplinario en la empresa privada, ciertamente en congruencia relativa con la garantía constitucional de audiencia, encontramos el derecho que se reconoce a los trabajadores que pretende sancionarse, para ser escuchados y, en su caso, poder defenderse.

Respetuoso, de alguna manera, del prestigio de la tradición y la absurda mitificación de la presencia patronal como prototipo del poder jerárquico, la autoridad, la perfección y el orden, el legislador que por una parte ignora el catálogo disciplinario usual, no se atreve a señalar la posibilidad de aplicar las medidas aflictivas conducentes a la conducta irresponsable del patrón. En este sentido es que habilita tan sólo al trabajador como sujeto pasivo de la pena o la sanción disciplinaria laboral.

Por su parte, De la Cueva<sup>84</sup> señala que bajo ningún supuesto queda el trabajador sometido al poder arbitrario del patrón, puesto que cualquier prevención del reglamento puede reclamarse por la vía de juicio ante la Junta, alegándose la improcedencia de la sanción disciplinaria que se aplica.

Por otra parte, si por prescripción de ley, este instrumento que contiene las disposiciones rectoras del desarrollo de la actividad laboral dentro de la empresa, es obligatorio tanto para los trabajadores como para los patrones, amén de que debe elaborarse mediante una comisión integrada en forma mixta por representantes del capital y del trabajo, no constituye la expresión de la voluntad y el orden deseado por los empresarios, sino todo un complejo normativo conformado de manera paccionada.

<sup>81</sup> *Idem*, p. 183.

<sup>82</sup> *Cfr.* Guerrero, Euquerio, *Manual del derecho del trabajo*, México, 1983, p. 337.

<sup>83</sup> *Ibidem*.

<sup>84</sup> *Cfr.* Cueva, Mario de la, *op. cit.* nota 9, t. I, pp. 587-588.

La creación y el contenido del reglamento interior de trabajo autorizan a pensar que todo poder disciplinario del patrón queda diluido, para sustituirse por el poder democráticamente compartido mediante un proceso irreversible de socialización, por la representación profesional —grupo, coalición o sindicato— de los trabajadores.

Resulta claro que si, en los términos expuestos por la ley, el reglamento interior de trabajo obliga por igual y en forma correlativa a los patrones y a los trabajadores, en lo que concierne al desarrollo de los trabajos dentro de la empresa, ambos se encuentran en grado de aparecer como posibles infractores. En consecuencia, el contenido del reglamento interior del trabajo puede incluir un cuerpo de infracciones y sanciones que para lograr la disciplina en el trabajo, a nuestro entender, también alcanza a los patrones. De la interpretación semántica de los preceptos arriba mencionados, se desprende, sin mayor esfuerzo, que de conseguirse por exigencia de los trabajadores y de reclamarse, en su caso, su observancia, podrían legalmente aplicarse medidas aflictivas y, en su oportunidad, reparadoras, al incumplimiento laboral de los patrones.

Tal orden de ideas induce a sostener que, desde esta perspectiva, el poder disciplinario ya no puede derivar, como consecuencia directa y necesaria, del poder de dirección del empresario. No es la potestad de mando ni el correspondiente deber de obediencia, derivados del contrato de trabajo —substituida por la autonomía relacionista—, lo que justifica y determina el poder disciplinario de la empresa, sino el consenso bilateral de los factores de la producción que de forma conjunta establecen los sistemas punitivos y premiarios, vigilando al efecto, su observancia.

Ciertamente, no puede negarse que el legislador reconoce casi al paso y de manera general, la posibilidad de establecer cualquier tipo de disposición disciplinaria en tanto no esté proscrita por la ley (*vgr.* multas con cargo al salario) o traduzcan algún atentado contra la dignidad y el respeto del trabajo (artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo).

Solamente de manera muy forzada podría considerarse que de la alusión a las posibilidades de defensa del trabajador frente a la factible imputación de alguna sanción disciplinaria se legitima la exclusión de los patrones de cualquier supuesto de castigo por el incumplimiento, incluso grave, de sus compromisos legales frente a los trabajadores. Mucho más inconsistente resulta la afirmación de que el poder disciplinario y la supuesta impunidad de los patrones es consecuencia directa de la potestad de dirección y de su inherente facultad jerárquica de mando. La razón es tan simple como que, al menos formalmente, los tiempos de la esclavitud quedaron muy atrás y los vientos revitalizadores de la justicia social dignifican el sentido de la actividad profesional y democratizan la estructura de la em-

presa, tal como se corrobora en el espíritu del texto y en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo (artículo 16 y relativos).

Entendida en su conjunto, de una interpretación sistemática y unitaria de la Ley, el poder disciplinario de la empresa privada se vigila y ejerce por el capital y los trabajadores, de tal suerte que el marco punitivo puede infligirse sin perjuicio alguno a cualquiera que, obligado en los extremos de una relación jurídica de trabajo, desentienda sus obligaciones laborales o altere el orden legal establecido.

Si la práctica demuestra lo contrario, corresponde a la conciencia obrera y, en la especie, a la representación de los trabajadores, demandar sus derechos y pugnar por los medios idóneos —jurídicos, sindicales, políticos, etcétera— su cabal y efectivo cumplimiento.

No compartimos, entonces, el criterio de quienes identifican a esta institución como un instrumento prototipo de defensa de los derechos e intereses de los patrones, y que se analiza en consecuencia, como la contrapartida del pacto sindical, mal llamado por condecencia a la tradición iusprivatista, contrato colectivo de trabajo.

Es tarea de las organizaciones sindicales el adiestramiento y sensibilización de los cuadros obreros para reivindicar dentro de una rica veta, este derecho, que precisamente por la vulnerabilidad del renglón disciplinario, ha hecho pensar a algún sector de la doctrina que se trata de una potestad, formal y prácticamente, privativa de la empresa.

Si nuestro sistema laboral vigente cataloga con precisión las obligaciones y prohibiciones del patrón e incluso castiga, generalmente con multas —responsabilidades y sanciones: artículos 992 a 1010 de la Ley Federal del Trabajo—, el incumplimiento de aquellos que violen las normas de trabajo, incluyendo necesariamente al empresario, es de lógica jurídica, congruente con el sistema adoptado, que las representaciones de los trabajadores y, en su caso, el obrero ofendido, reciba la reparación directa, material o moral, mediante las sanciones que se inflijan al empresario infractor.

Por disposición de ley que demanda a la convención profesional, el poder disciplinario de la empresa surge del acuerdo obrero-patronal, no siendo válida la objeción de que si los trabajadores se negaren a aceptar las normas disciplinarias dispuestas por el patrón, éste podrá requerir su aprobación ante la junta de conciliación y arbitraje competente.

En forma correlativa podría establecerse que la representación de los trabajadores podría conformar un régimen disciplinario conveniente para sus intereses, incluyendo un cuerpo de sanciones aplicables al patrón, que al ser rechazado por éste y a solicitud de aquélla, podría ser también convalidado por la junta respectiva de conciliación y arbitraje.

Cabe advertir que la participación bilateral de los representantes de los

trabajadores y el patrón en la determinación del reglamento interior de trabajo, no autoriza a sostener que la intervención de los primeros se restrinja a una simple función de opinar.

Analizado formalmente, dentro de nuestro sistema, el reglamento interior de trabajo representa no la simple limitación del poder disciplinario del patrón, sino la más consistente evidencia de su crisis.

#### IV. PODER DISCIPLINARIO Y PACTO SINDICAL

La igualdad jurídica de los factores de la producción y la facultad del trabajo para determinar, en armonía con el empresario o presionándolo por medio de la huelga, las condiciones colectivas para las prestaciones individuales de trabajo —entre las que pueden incluirse las normas disciplinarias—, corrobora la fuerza transformadora del derecho del trabajo en la conformación actual de las empresas.<sup>85</sup> “El derecho colectivo —señala De la Cueva—<sup>86</sup> es el estatuto que destruyó la soberanía empresarial e igualó la fuerza del trabajo con la del capital y que, en alguna medida, colocó los valores del trabajo en un plano superior.” Tres instituciones apuntalan su estructura: el derecho de sindicación, la huelga y el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo articula las estipulaciones destinadas a garantizar la ejecución de las normas que regulan la vida y disciplina del trabajo.<sup>87</sup> Su importancia resulta primordial en sistemas como los anglosajones, que sitúan las relaciones de trabajo en un plano prioritario, aspirando a encontrar solución a los problemas que aquéllas plantean en el ámbito de las relaciones colectivas entre los patrones y los sindicatos de trabajadores.<sup>88</sup>

Alonso Olea<sup>89</sup> define el convenio colectivo como “el contrato negociado y celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo”. El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, a su vez, establece que “contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

<sup>85</sup> Cfr. Cueva, Mario de la, *op. cit.*: nota 7, p. 167.

<sup>86</sup> *Ibidem.*

<sup>87</sup> Cfr. Ghidini, Mario, *op. cit.*: nota 25, p. 351.

<sup>88</sup> Cfr. Camerlynck, G. H., *op. cit.*: nota 20, p. 74.

<sup>89</sup> Cfr. Alonso Olea, Manuel, *op. cit.*: nota 2, p. 496.

Nuestros contratos colectivos, explica De la Cueva,<sup>90</sup> desecharon definitivamente los viejos prejuicios del derecho civil, que pretendían sujetarlos a los moldes del contrato, elevándose a la categoría de fuente autónoma de derecho objetivo del trabajo.

Entendida como institución original, fuente especial del derecho del trabajo y figura prototípica de la acción profesional cuya esencia no se corresponde con la del contrato, significándose más bien como el derecho de los sindicatos de trabajadores para demandar de los patrones, de las agrupaciones patronales o de las autoridades laborales en su rebeldía, la concertación de las condiciones de trabajo que deberán regir en las empresas, establecimientos o ramas de la producción, preferimos denominar a esta figura "pacto sindical".<sup>91</sup>

La contextura especial del derecho del trabajo explica que dentro de nuestro sistema el pacto sindical (contrato colectivo de trabajo) se regule como un derecho de los trabajadores y un deber para el patrón.<sup>92</sup> Al efecto, en la iniciativa presidencial para la reforma de 1970 a la Ley Federal del Trabajo se apuntaba: "el contrato colectivo constituye un derecho de los trabajadores y la base... para el establecimiento de las relaciones colectivas...". Así también, según el artículo 387 del mismo ordenamiento "el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo".

La Ley Federal del Trabajo aseguró el derecho a la negociación y contratación colectivas mediante un procedimiento dual: la huelga y una acción ante las juntas de conciliación y arbitraje con objeto de que previo estudio del problema, determinen de manera imperativa, el contenido del contrato colectivo de trabajo.<sup>93</sup>

El régimen disciplinario bien podría considerarse como parte de las estipulaciones tendientes a asegurar el cumplimiento del pacto sindical, ordenamiento jurídico del trabajo dentro de la empresa. A su vez, como disciplina rectora de la actividad laboral, el pacto sindical hace factible la inclusión de un sistema simultáneamente disciplinario como reglamentador de estímulos y premios. En consecuencia, es factible enriquecer con criterio social el poder disciplinario de la "empresa", a través de las estipulaciones del llamado ele-

<sup>90</sup> Cfr. Cueva, Mario de la, *Síntesis de derecho del trabajo. Panorama del derecho mexicano*, México, 1965, t. I, p. 296.

<sup>91</sup> Cfr. Santos Azuela, Héctor, "El pacto sindical en México", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, nueva serie, año XVI, núm. 47, mayo-agosto de 1983, pp. 518-519.

<sup>92</sup> Cfr. Cueva, Mario de la, *op. cit.* nota 9, t. II, pp. 561-563.

<sup>93</sup> Cfr. Cueva, Mario de la, *op. cit.* nota 90, t. I, p. 296. En el párrafo segundo del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo se establece que "si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

mento compulsorio del pacto sindical. Cabe advertir, sin embargo, que la inclusión de los aspectos disciplinario y premiarlo dentro de los instrumentos de este tipo, no constituye la regla, pues el peso de la tradición y el lamentable conformismo de los trabajadores ha favorecido, con frecuencia, la inserción exclusiva del sistema punitivo.

En cuanto derecho de los trabajadores y deber del empresario, el pacto sindical abre las posibilidades de atenuar en beneficio del trabajo, el marco disciplinario tradicional y, en su caso, incluir sanciones para la infracción de las obligaciones patronales. Y es que al efecto, cabría considerar que si en verdad no es admisible tolerar ni promover la comisión de faltas sin sanciones, en atención al orden y disciplina de la empresa, no vemos razón alguna para presumir *a priori*, que sean los trabajadores los únicos posibles infractores. Como ya lo señalábamos, no basta la autoridad del empresario como razón incontestable, toda vez que el valor prioritario es el éxito de la unidad de producción sobre la base del trabajo y respeto recíproco entre quienes prestan sus servicios y el patrón. En tal virtud, amén de las responsabilidades que resulten —laboral, civil o administrativa, penal— también pueden aplicarse medidas disciplinarias a quienes infrinjan las disposiciones del pacto sindical, habida cuenta que lo que interesa es preservar la eficacia de las normas paccionadas.

De todo lo expresado, se desprende que el pacto sindical abre valiosas opciones para fortalecer la injerencia sindical de los trabajadores en la determinación del régimen disciplinario, por lo que hace a la determinación de las sanciones, estímulos y premios, así como a la reglamentación de los procedimientos para regular su aplicación.

En otro orden de ideas, pese a que el reglamento interior de trabajo regula las disposiciones obligatorias que tanto trabajadores y patrones deberán observar en el desarrollo de sus actividades en la empresa, Cavazos<sup>94</sup> estima que aquél no forma parte del elemento obligatorio o compulsorio del contrato colectivo de trabajo —pacto sindical—, si bien facilita la aplicación y cumplimiento de su llamado elemento normativo o núcleo.

En línea de principio, suele considerarse esta figura —para Manuel Alonso Olea<sup>95</sup> reglamento de régimen interno— como una normativa supletoria del convenio colectivo de trabajo.

Huelga decir que el reglamento no podría desvincularse del pacto sindical, pues de coexistir ambas figuras en la empresa, no podrían ser manejadas de manera independiente, pues en el sistema del derecho mexicano del trabajo el reglamento tendría que asimilarse al contenido del pacto

<sup>94</sup> Cfr. Cavazos Flores, Baitazar, *Mater et Magistra y la evolución del derecho del trabajo*, México, 1964, p. 86.

<sup>95</sup> Cfr. Alonso Olea, Manuel, *op. cit.* nota 2, p. 267.

sindical. Por lo que concierne al orden disciplinario, las cláusulas punitivas determinadas por el patrón dentro del reglamento y pretendidamente reconocidas por la Junta, vendrían a tenerse por no puestas, toda vez que no pueden repugnar con los mínimos legales o las estipulaciones del pacto sindical.

Sólo muy eventualmente y hasta ahora sin fortuna, hemos conocido requerimientos, en el fondo patronales, para obtener de las juntas el registro del reglamento interior de trabajo, sin vinculación de causa con un pacto sindical antecedente.

Si para evitar los estragos del despido, algún sector de la doctrina ha justificado un sistema legal disciplinario para los trabajadores, en el contexto de nuestro derecho sindical cabría sostener, también, la extensión de su eficacia a las infracciones de los empresarios con objeto de evitar los perjuicios, por ejemplo, de la huelga, sobre el propio interés del patrón, el de los trabajadores, la empresa o el bienestar y equilibrio económico de la colectividad.

Como derecho de los sindicatos de trabajadores, el pacto sindical desplaza, en suma, el poder omnipotente del patrón, consolidando el régimen disciplinario de la "empresa".

## V. CRISIS DEL PODER DISCIPLINARIO DEL PATRÓN

El poder disciplinario del patrón desaparece con la transformación y juego democrático de las empresas, estructurado dentro de nuestro sistema a partir de las reformas de 1970, una vez consolidado en la evolución de la doctrina y, de alguna manera, en la jurisprudencia. Determinando los fines del régimen disciplinario, su función no pretende preservar la potestad de mando tradicionalmente indiscutible del patrón. Obedecer las órdenes de éste comprende, únicamente, uno de los múltiples aspectos de las relaciones de trabajo; una entre tantas de las obligaciones de los trabajadores en ocasión o con motivo de la prestación de los servicios, pero no agota el sentido total del poder disciplinario de la empresa.

La evolución de las instituciones laborales dentro de nuestro derecho positivo, nos lleva a la convicción de que la empresa ya no es patrimonio exclusivo del patrón, que en su calidad de dueño pretenda hacerla objeto de su voluntad todo poder. Como conjunción de los factores de la producción, genera también derechos irrenunciables para los trabajadores, independientes del querer subjetivo de aquél y surgidos, en rigor, de la prestación personal de los servicios: *vgr.*, la estabilidad en el empleo, el derecho de preferencia o la llamada prima de antigüedad.

Podría aducirse, además, que los deberes de lealtad o fidelidad, de diligencia en el desempeño de las labores en la empresa, así como el obligado deber de respeto, son recíprocos en todo caso, alcanzando en los extremos de la relación jurídica tanto a los trabajadores como al empresario.

En consecuencia, la autonomía del derecho disciplinario de la empresa respecto al poder de dirección, mando y decisión de los patrones, así como su origen, esencia, contenido y fines, determinan la caída inevitable del poder disciplinario exclusivo y personal del empresario.

La crisis de esta potestad absurda se confirma, también, si se atiende al origen del derecho disciplinario de la empresa que, como ya se apuntaba, se determina, regula y aplica por un cuerpo colegiado de trabajadores y patrones. En efecto, ya la legislación laboral de 31 independiza y rescata para los trabajadores el ejercicio compartido del poder disciplinario dentro de los centros de trabajo, sustrayendo el llamado ordenamiento jurídico de empresa a las potestades patronales de mando y dirección, para transformarlo en expresión de una voluntad bilateral de las representaciones obreiro-patronales.

El desplazamiento del poder disciplinario del patrón por el reglamento interior de trabajo explica, por otra parte, la extinción de la potestad punitiva patronal.

La regulación del contrato colectivo de trabajo o pacto sindical como una obligación para el patrón y un derecho de los sindicatos de los trabajadores, permitiendo insertar en sus términos un régimen disciplinario que presume la seguridad, el orden y el respeto recíprocos de la empresa, corrobora el desquebrajamiento del poder disciplinario del patrón, hasta el límite mismo de su desaparición.

La decadencia total de esta figura se confirma mediante la posibilidad de enderezar el régimen disciplinario a las conductas de los patrones o de sus representantes, en el supuesto de infringir el orden legal y contractual vigente en las empresas.

El respeto del orden jurídico, el cumplimiento de los compromisos laborales y la observancia de las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo, representan deberes del patrón que precisan ser cumplidos so pena de sanción, frente a la jerarquía, autoridad y presencia de los trabajadores. Pero además, la finalidad del régimen disciplinario es mucho más ambiciosa: preservar el orden en la empresa frente a los posibles infractores que vinculados en los extremos de las relaciones laborales no pueden ser otros que los propios patrones y los trabajadores. Siendo obligatorio para ellos la observancia de los reglamentos y pactos sindicales, la existencia del poder disciplinario del patrón carece de fundamento.

De esta suerte, pensamos, en suma, que el proceso de socialización del

derecho del trabajo, la confesada democratización formal de las unidades económicas de producción y de distribución de bienes y servicios, así como el actual sentido del ordenamiento jurídico profesional (reglamento interior del trabajo y contrato colectivo o pacto sindical), confirman el derrumbe del poder disciplinario del patrón en correspondencia con la evolución y nuevo curso del derecho disciplinario de la empresa.