

## EL PODER DISCIPLINARIO EN LA EMPRESA PRIVADA

I. El poder disciplinario de la empresa . . . . .	199
II. Derecho disciplinario . . . . .	205
III. Poder disciplinario y reglamento interior de trabajo . . . . .	215
IV. Poder disciplinario y pacto sindical . . . . .	221
V. Crisis del poder disciplinario del patrón . . . . .	224

# EL PODER DISCIPLINARIO EN LA EMPRESA PRIVADA

## 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 de 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 en 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 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 la ordenación de las prestaciones laborales (poder de dirección), amén de la represión de las conductas ilícitas del personal de la empresa (poder disciplinario).

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

<sup>1</sup> *Derecho del trabajo*, Barcelona, 1981, p. 326.

<sup>2</sup> *Derecho del trabajo*, Madrid, 1981, p. 266.

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 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 preservar 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,<sup>6</sup> que no suscitara obediencia, sino benevolencia, y no un poder jurídico, si no estuviera acompañado del de sancionar los incumplimientos a sus órdenes generales o especiales; esto es, a lo que se denomina poder sancionador o en terminología más generalizada, poder disciplinario".

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 del cumplimiento de la obligación y de la 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 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

<sup>3</sup> *Idem*, p. 266.

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

<sup>5</sup> Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, p. 238.

<sup>6</sup> *Op. cit.*, p. 273.

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

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

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

organizada, trátase de instituciones públicas o privadas,<sup>10</sup> y se en-dereza a la preservación del hombre 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 tienen el patrono o empresario de imponer a quienes se 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.

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

<sup>11</sup> Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, 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, 1972, p. 233.

<sup>13</sup> Alonso García, Manuel, *Curso de derecho del trabajo*, Madrid, 1980, p. 439.

<sup>14</sup> Barassi, Ludovico, cit. por Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 586.

<sup>15</sup> Cabanellas, Guillermo, *op. cit.*, p. 129.

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 agotándolos, 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> Alonso García, Manuel, *op. cit.*, p. 493.

<sup>17</sup> Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. I, p. 390.

<sup>18</sup> El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo consigna 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 dé origen —enrolamiento al empleo, contrato, cláusula de admisión, etc.—, 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, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, cit. . . t. I, p. 167.

<sup>19</sup> Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho. . .*, t. I, 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 jerarquizado condenado.

Nuestra legislación laboral no determina quién cuenta con la titularidad para ejercer la aplicación del poder disciplinario, pero desde el instante en 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 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 supermacía 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 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,

<sup>20</sup> Camerlynck, G. H., "La solución de los conflictos relativos al poder disciplinario, incluido el despido", *Sustituto de derecho del trabajo*, cuaderno núm. 8, 1964, p. 72.

<sup>21</sup> Artículos 424, fracción I y 386 y 387 de la Ley Federal del Trabajo. Con toda propiedad apunta De la Cueva que: "en la empresa desapareció la idea de soberanía, en la cual, el poder legislativo para la regulación de las reformas 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, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. I, p. 166.

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

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

<sup>24</sup> Cit. por Cabanellas, Guillermo, *op. cit.*, p. 168.

juega en detrimento de la dignidad de los trabajadores reconocida expresamente en el 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 aquél, en el caso de que pudiera 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 que impliquen un abuso o pretendan imponer comportamientos anti-jurídicos o conductas nocivas o técnicamente imprevistas.<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 acción 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 su prosperidad depende de la de sus componentes. En este orden de ideas,

<sup>25</sup> Ghidini, Mario, *Diritto del lavoro*, Pádua, 1976, p. 349.

<sup>26</sup> Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, 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, *Manual de relaciones industriales*, p. 233.

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

<sup>28</sup> Guerrero, Euquerio, *Relaciones laborales*, cit., p. 232.

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.

En este sentido pensamos con el viejo maestro<sup>30</sup> que "las condiciones de la empresa nueva pretenden humanizar el 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 colegiado. Asistimos a la transformación del régimen disciplinario patronal en el derecho disciplinario de la empresa, entendida como acción conjunta de los intereses del capital y del trabajo.

## II. DERECHO DISCIPLINARIO

El derecho disciplinario de la empresa es 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 tendentes 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 Aguinaga<sup>33</sup> define al orden jurídico disciplinario como "aquella parte del dere-

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

<sup>30</sup> Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. I, p. 168.

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

<sup>32</sup> Legal, Alfredo y Brethe de la Gressaye, Juan, "El poder disciplinario de las instituciones privadas", *Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales*, año XXIII, núms. 109-112, 1962, p. 154.

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

cho 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, considerándose en la antigüedad que el sistema normativo que el primero generaba formaba sólo un apéndice del ordenamiento 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 el 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 restrictivo podría identificarse el poder disciplinario con el poder de *imperium*, 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 bisinidem*.<sup>40</sup>

El derecho disciplinario laboral, apunta Cabanellas,<sup>41</sup> no forma parte

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

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

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

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

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

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

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

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

del derecho penal del trabajo, resultando, si acaso, su próximo vecino.

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.

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 sancionadora premial.<sup>42</sup>

Según Roberto Muñoz Ramón,<sup>43</sup> el derecho de sancionar es la facultad con que cuenta el patrón de disciplinar y de premiar a los trabajadores para 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 se sostiene que<sup>47</sup> doctrina de la potestad premial 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 el determinar, por una parte, los hechos que, turbando el orden institucional, merecen bajo ese título

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

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

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

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

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

<sup>47</sup> Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, Madrid, 1981, p. 331.

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

ser reprimidos, y por la otra, las sanciones que, en su concurrencia, deberán ser infringidas.

Generados 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 Ley Federal del Trabajo consigna, por una parte, 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 la otra, 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 —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 en mérito 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 destinada a respaldar la potestad de mando, tantas veces expresión de la soberbia, vanidad e intransigencia del patrón, sino fundamentalmente dirigida a procurar 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

<sup>49</sup> Guerrero, Euquerio, *Relaciones laborales*, México, 1971, p. 101.

<sup>50</sup> Cavazos Flores, Baltazar, *Ley Federal del Trabajo tematizada*, cit., p. 433.

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 trabajadores 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 explica 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 el prometimiento 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, 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 corres-

<sup>51</sup> Muñoz Ramón, Roberto, *op. cit.*, t. II, pp. 268-269.

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

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

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

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

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

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

ponden con diversos tipos de castigo oscilante entre la amonestación 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 represión o el apercibimiento; la multa —proscrita en nuestro sistema—<sup>60</sup> orientada en sentido restrictivo o prohibitivo; 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 de 1931, 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

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

<sup>59</sup> Camerlynck, G. M., *op. cit.*, p. 75.

<sup>60</sup> La fracción XVII 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 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> Muñoz Ramón, Roberto, *op. cit.*, t. II, p. 269.

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, 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 4669/62. Gregorio Olivo Medrano. 26 de Agosto de 1966.

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

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 2620/48. Alarcón Santana y Coagraviados. 20 de enero de 1950.<sup>63</sup>

Ya en el caso de la ley laboral de 1931, 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.** 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 de aquél, la aplicación de sanciones colectivas. Por idénticas razones también es inadmisibles el

<sup>62</sup> Cavazos Flores, Baltazar, *Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada*, México, 1975, p. 429.

<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 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Diccionario de la Ley laboral*, México, 1965, p. 185. "Suspensión de trabajo como medida disciplinaria que imponga el patrón a un trabajador, aparte 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 que se encuentre 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".

carácter hereditario de las sanciones disciplinarias. Su publicidad constituye también, 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 basa una sanción impuesta a un trabajador, sino que es menester que se acredite el fundamento jurídico en 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.

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 mayoritario estima que por razones de supervivencia debe sancionarse cualquier acto de relajamiento de orden en la necesaria disciplina de la empresa, suponiendo que sólo el obrero es capaz de provocarlo. Sin embargo, confrontando con la praxis, la imputabilidad de las infracciones laborales bien puede atribuirse al proceder culpable tanto del trabajador como del patrono.

La pretendida autoridad ilimitada dentro de "su" empresa hace pensar a los patronos, con la lamentable sumisión de los sectores obreros, que su potestad de mando es intocable, pero sobre todo indiscutible, resultando herético pretender 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 tradición 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 de 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 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 considerar sus 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 sindicalizados, si no es que, incluso, el de los propios dirigentes, hasta llegar a las actividades represivas, francamente criminales, como la persecución, amenazas, lesiones o muerte.

Observando 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, en sus derechos o en sus 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 aplicación de las sanciones no significa que se excluya a los patrones de la posibilidad de ser sancionados a su vez.

Un hecho es cierto, como ya se apuntaba: el cumplimiento 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 basilares de la empresa.

Dentro de este orden de ideas, no es arbitrario pensar que en los casos de violación patronal a los compromisos frente a los trabajadores, se pudiera obligar, por ejemplo, al patrono infractor, no tan sólo a presentar una pública disculpa, sino también al pago de una reparación económica para el trabajador ofendido, paralela a una erogación en favor del sindicato.

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, 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

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

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 de 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 prescribe en el término de un mes. Cabe admitir que conforme a lo dispuesto en el artículo mencionado, el tiempo 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; aquél de su vencimiento deberá agotarse, y cuando éste fuere inhábil o feriado, aquélla habrá de operar hasta el primer día hábil siguiente.<sup>68</sup>

Nadie 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, toda vez que hasta la fecha sólo se castiga a los trabajadores.

### III. PODER DISCIPLINARIO Y REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Dentro del sistema de nuestro ordenamiento, el régimen 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 define a este reglamento como el "conjunto de disposiciones obligatorias para los traba-

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

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

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

jadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento".

En la iniciativa presidencial del ordenamiento laboral vigente (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 de 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>

Dentro de nuestra experiencia los sindicatos de trabajadores son no sólo diferentes, 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 para algunos autores, 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 disciplinas, 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 habrán de observarse las normas siguientes:

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

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>

<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" (art. 423, fracción X de la Ley Federal del Trabajo).

<sup>71</sup> Cavazos Flores, Baltazar, *Ley Federal del Trabajo tematizada*, p. 427.

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

<sup>73</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, *Ley Federal del Trabajo (notas y concordancias)*, México, 1980, p. 257.

<sup>74</sup> Cavazos Flores, Baltazar, *Manual de aplicación...*, p. 295.

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

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 reúne 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.

Conforme 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 cumplimiento se encuentra condicionado a que se haga conocer previamente a sus destinatarios.<sup>79</sup> En este sentido se ha afirmado<sup>80</sup> que si el reglamento interior de 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 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 proce-

<sup>76</sup> Cavazos Flores, Baltazar, *Manual de aplicación...*, p. 295.

<sup>77</sup> Amparo directo 6349/58, Luis Mucifío, 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 invocar 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> Cavazos Flores, Baltazar, *Ley Federal del Trabajo tematizada*, p. 428.

<sup>79</sup> 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 Trueba Barrera, Jorge, *op. cit.*, p. 177.

<sup>81</sup> *Ibidem*.

dimientos especiales regulados en los artículos 892 a 889 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 la empresa 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.

De otro lado y como garantía de la flexibilidad del poder disciplinario de la empresa privada, ciertamente, en congruencia relativa con la garantía constitucional de audiencia, encontramos el derecho que se reconoce a los trabajadores que pretenden 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 que sean conducentes a la conducta irresponsable del patrón. En este sentido es que se habilita tan sólo al trabajador como sujeto pasivo de la pena o la sanción disciplinaria laboral.

Por su parte, señala De la Cueva,<sup>84</sup> 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 que pretende aplicarse o que se ha ejecutado.

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 paritaria. La creación y el contenido del reglamento interior de trabajo autorizan a pensar que todo el poder disciplinario del patrón queda

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

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

<sup>84</sup> Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, t. I, pp. 587-588.

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 expresos de 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 trabajadores dentro de la empresa, ambos se encuentran en grado de aparecer como posibles infractores. En consecuencia, el contenido del reglamento interior de trabajo puede incluir un cuerpo de infracciones y sanciones que para lograr la disciplina en el trabajo, a nuestro entender, alcanza también 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 el reclamarse en su caso, su observancia, podrán 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 —sustituida por la autonomía relacionista— lo que justifica y determina el poder disciplinario de la empresa, sino el acuerdo bilateral de los factores de la producción que de forma conjunta establecen los sistemas punitivos y premiaros, 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 disposiciones disciplinarias en tanto que no estén proscritas por la ley (*v. gr.* 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 posible 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 revitaliza-

dores de la justicia social dignifican el sentido de la actividad profesional y democratizan la estructura de la empresa, 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 interés de los patrones, y que se analiza, en consecuencia, como la contrapartida del pacto sindical, mal llamado por concesión a la tradición iusprivatista contrato colectivo de trabajo.

Es tarea de las obligaciones 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 remite a la convención profesional, el poder disciplinario de la empresa surge del acuerdo de trabajadores y patrones, 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 rechazados por éste y a solicitud de aquélla, podría ser también convalidado por la junta de conciliación y arbitraje respectiva.

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.

Analizando 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 sus 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, de 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 al convenio colectivo como “el contrato negociado 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

<sup>85</sup> *Idem*, p. 167.

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

<sup>87</sup> Ghidini, Mario, *op. cit.* p. 351.

<sup>88</sup> Camelynck, G. M., *op. cit.*, p. 496.

<sup>89</sup> Alonso Olea, Manuel, *op. cit.*, p. 496.

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”.

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 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 contemplar a esta figura como “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 regula 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 de la Ley Federal del Trabajo “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 colectiva 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

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

<sup>91</sup> 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> Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, t. II, pp. 561-563.

<sup>93</sup> Cueva, Mario de la, *Síntesis del derecho del trabajo*, t. I, pp. 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”.

estipulaciones tendentes 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 elemento compulsorio del pacto sindical. Cabe advertir, sin embargo, que la inclusión de los aspectos disciplinario y premiario 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, 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 en cuestión 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

<sup>94</sup> Cavazos Flores, Baltazar, *Mater et magistra y la evolución del derecho del trabajo*, México, 1964, p. 96.

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 podrá 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 sindical. Por lo que concierne al orden disciplinario, las cláusulas punitivas determinadas por el patrón dentro del reglamento y pretendientemente 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, al 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

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

obligaciones de los trabajadores en ocasión o con motivo de la prestación de los servicios, pero no agota el sentido 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, generaría, también, derechos irrenunciables para los trabajadores, independientes del querer subjetivo de aquél y surgidos, en rigor, de la prestación personal de los servicios: *v. gr.*, la estabilidad en el empleo, el derecho de preferencia o la llamada prima de antigüedad.

Podría aducirse también 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.

La crisis de esta potestad absurda se confirma 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 1931 independiza y rescata para los trabajadores el ejercicio compartido del poder disciplinario dentro de los centros de trabajo, sustrayendo el llamado ordenamiento jurídico de la empresa a las potestades patronales de mando y dirección, para transformarlo en expresión de una voluntad bilateral de las representaciones obrero-patronales.

El desplazamiento del poder disciplinario del patrón por el reglamento interior de trabajo explica, por otra parte, la extinción de la voluntad 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 en la empresa, corrobora el destroncamiento del poder disciplinario del patrono, 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 de 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 ambos la observancia de los reglamentos y pactos sindicales, la existencia del poder disciplinario del patrono 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 de trabajo y contrato colectivo o pacto sindical) confirman el derrumbe del poder disciplinario del patrono en correspondencia con la evolución y nuevo curso del derecho disciplinario de la empresa.