

EL PODER DISCIPLINARIO LABORAL (*)

SUMARIO :

1. Origen.—2. Justificación.—3. Finalidad del Poder disciplinario.
 - a. El Derecho disciplinario, Derecho penal de las instituciones. La denominación «Derecho disciplinario del trabajo».—5. Corrientes doctrinales: a) Doctrina contractualista. b) Fundamento en la propiedad privada. c) Corriente institucionalista.—6. Conclusiones.

I. ORIGEN

LOS autores, en general, sostienen que el poder jerárquico se manifiesta por el poder directivo, del cual resulta, a su vez, el poder disciplinario. En realidad, la integración del individuo en la comunidad de trabajo da origen a un complejo de poderes sobre él que se traducen en el poder jerárquico. De éste, directamente o por intermedio del poder directivo institucional, surge el poder disciplinario.

2. JUSTIFICACIÓN

El poder jerárquico, sin la posibilidad de estar realmente garantizado, constituiría una irrealdad jurídica, toda vez que no se concibe una autoridad que no posea los medios para

(*) El original portugués ha sido traducido por el Profesor GONZÁLEZ ROTHVOSS.

hacerse valer. Debe, en consecuencia, haber en la propia empresa medios con los que se pueda asegurar jurídicamente su autoridad y el cumplimiento de las normas por ella promulgadas a fin de que sea alcanzado el interés colectivo de la institución. De lo contrario habrá anarquía en la comunidad de trabajo, reinará el desorden entre los empleados y la empresa fracasará. Ha de haber por tanto, un poder sancionador, una especie de Derecho penal interno del cuerpo social. Este Derecho toma el nombre de *Derecho Disciplinario del Trabajo*, y existe para que el poder jerárquico, por medio de sanciones llamadas disciplinarias, mantenga el orden interno en la empresa, aplicando penalidades a los miembros de la comunidad de trabajo que quebrantaren el orden grupal, social o colectivo de la institución, perjudicando los intereses comunes (1).

Reprimiendo tal Derecho las violaciones de la norma interna de la empresa y exigiendo una conducta correcta en el desempeño del trabajo, en él se comprende también por eso mismo, según opinión de ciertos autores, una función de *vigilancia* y *fiscalización*, las cuales se objetivan con las pesquisas de los casos de transgresión, a fin de que se pueda hacer efectivo el ejercicio punitivo, por aplicación de sanciones disciplinarias.

Tales transgresiones pueden tener variadas modalidades: por incumplimiento de obligaciones funcionales; por incumplimiento de órdenes recibidas; por irregular comportamiento con las personas relacionadas con la organización de la empre-

(1) Es el concepto dado por ALFRED LÉGAL y JEAN BRETHER DE LA GRESAYE en su monumental trabajo *Le Pouvoir Disciplinaire dans les Institutions Privées*, París, Sirey, 1938.

sa, etc.; todo lo cual atenta a los fines económicos sociales de la institución.

Mientras tanto las fórmulas que el Derecho común podría ofrecer a la dirección de la empresa, para hacer efectivo su poder disciplinario, no son adecuadas ni suficientes. Al ordenamiento común le faltan las necesarias garantías a fin de ofrecer la posibilidad de aplicación de las sanciones llamadas de naturaleza disciplinaria.

El quebrantamiento de los deberes profesionales produce sin duda una responsabilidad del empleado para con la empresa. Pero esa responsabilidad no puede ser civilmente exigida, dadas las dificultades que presenta. ¿Cómo recurrir a los Tribunales para exigir daños y perjuicios, en general de poco valor pecuniario, en procesos dilatados y costosos? Se ve, pues, cómo el Derecho común es insuficiente para servir los fines disciplinarios de la empresa. Dado el dinamismo de la relación de trabajo, la naturaleza particular de las obligaciones y deberes a ella inherentes y la falta de determinado presupuesto del Derecho común, no puede éste ofrecer el deseado ordenamiento para la efectiva aplicación de las sanciones disciplinarias en la empresa. Es que en el Contrato de Trabajo, a causa del factor personal de la prestación laboral y de la finalidad colectiva de la empresa, asume aspecto preeminente el carácter humano y social de las sanciones. De ahí la necesidad primordial, no de reparar o indemnizar perjuicios, sino, primordialmente, de evitar la desorganización y, después de restaurado el orden, aplicar al empleado infractor cierta reprensión moral que servirá de ejemplo para los que con él conviven, a fin de que no sean cometidas nuevas infracciones atentándose contra el fin colectivo de la empresa que podrá hasta arruinarse o, por lo menos, no conse-

guir sus fines económicos si fué perturbada por el desorden. La organización de la empresa, al aplicar las sanciones, decía Vasco de Andrade, se endereza, no a la reparación del daño causado, sino a la prevención de futuras transgresiones.

Se justifica, pues, un poder que sea efectivo y que tenga la finalidad de cortar abusos y mantener el orden dentro de la empresa. Es el poder disciplinario que existe por el simple hecho de que el colaborador que se integra en la institución atenta contra los deberes de colaboración social a que se encuentra obligado con respecto a la misma.

3. FINALIDAD

El poder disciplinario forma parte de la administración de la empresa y compete su ejercicio a los superiores jerárquicos. Cuantas veces uno de los empleados no ejerza sus funciones con el cuidado o celo necesarios o por actos de indisciplina perturbe la finalidad de la empresa, habrá un desequilibrio en el organismo de ésta, debiendo el superior jerárquico restablecer el orden por medio de sanciones que corrijan y prevengan aquellas faltas. El poder disciplinario busca, en consecuencia, resguardar el orden, tutelando así el bien común del grupo por el mantenimiento de la disciplina. Su fin inmediato es mantener el orden en el servicio, tutelando el bien común del grupo que es su última finalidad.

La finalidad del poder disciplinario es, pues, *mantener el orden* en la empresa, lo que se consigue, primero, *defendiendo* este mismo orden, antes de que sea quebrantado, por *cominación*, por la amenaza de sanciones disciplinarias a los posibles infractores. Fin del poder disciplinario, en este

primer momento, es *alejar del ambiente de trabajo las perturbaciones o infracciones disciplinarias*. Mas, después que el orden haya sido perturbado, el poder disciplinario toma ya su finalidad de segundo grado, y es el de restituir el orden a su primitivo estado por la *aplicación* o ejecución de las sanciones. En este segundo y más importante momento, el poder disciplinario tiene por fin primordial la restitución del orden en la empresa. La sanción es, de este modo, la reacción natural del orden sobre el desorden (como dice R. Bernard, O. P., comentando un texto de Santo Tomás), lo que es algo análogo a la reacción espontánea de todas las partes sanas de un organismo contra el elemento que las perturba (2). Fin *secundario* del poder unitivo o disciplinario es: a), la *enmienda* del propio infractor por la función correctiva de la pena, y b), la *prevención* contra la indisciplina para los demás por la función ejemplar de la sanción (3).

En síntesis, podemos decir que: 1.º *Respecto a su origen*: El derecho disciplinario se origina del poder jerárquico, directamente, o por intermedio del poder directivo institucional, por el simple acto de la integración de la persona que suministra el trabajo en la institución, lo que se verifica normalmente a través del contrato individual de trabajo, más no por fuerza de éste. 2.º *Respecto a su existencia necesaria o justificación*: El derecho disciplinario constituye el medio necesario e imprescindible de que debe disponer la dirección de la empresa para sancionar las faltas disciplinarias de los

(2) *Somme Theologique*, 1.^a, 2.^e, 87, 1, Le Piché. trad. francesa de «Revue des Jeunes», pág. 307.

(3) Hacemos aquí entera aplicación de lo que dice Santo Tomás en el referido texto, a propósito del fin de la pena, conforme lo expone CATHREIN, *Philosophie Moralis*, núm. 229.

que trabajan, siendo insuficientes y hasta imposibles de ser utilizados para ese fin los medios que el derecho común ofrece. 3.º *Respecto a su finalidad*: El derecho disciplinario, en la empresa económica, tiene por fin inmediato mantener el orden en el servicio y restaurarlo, cuando sea violado por los que colaboran con su trabajo, tutelando así el bien común del grupo que es su fin último.

4. EL DERECHO DISCIPLINARIO,
DERECHO PENAL DE LAS INSTI-
TUCIONES. LA DENOMINACIÓN
«DERECHO DISCIPLINARIO DEL
TRABAJO»

Cualquiera que lo observe notará la semejanza entre el poder disciplinario de la empresa económica y el mismo poder existente en otros grupos de personas como, por ejemplo, los funcionarios públicos. Así, Venturi, al negar sea el poder directivo y disciplinario de la empresa regulado por el Derecho común, esto es, por el Derecho civil, dice que si se quiere hallar un poder análogo. en el campo del Derecho, será encontrado en el Derecho de la administración pública (4). Trátase, en realidad, de un poder idéntico, pues no hay duda de que, tanto en la empresa económica como entre los funcionarios del Estado, el poder disciplinario reviste idéntica naturaleza (5).

(4) *Il Diritto Fascista del Lavoro*, Torino, 1938, núm. 156.

(5) LÉGAL e BRETHER DE LA BRESAYE, ob. cit., enseñan magistralmente que poco importa discutir si se trata de relación de Derecho público o privado. En verdad, se trata de un poder perteneciente a un nuevo orden jurídico

En verdad el poder disciplinario no es más que el ejercicio de un derecho peculiar a los grupos sociales o instituciones que se constituyen dentro de la sociedad política, derecho este que actualmente tiene ya su autonomía: el Derecho disciplinario.

Ese Derecho disciplinario es, en último análisis, un verdadero Derecho penal de las instituciones, pues tiene, de hecho, una semejanza en la igualdad de naturaleza entre el crimen y la falta de disciplina, ambos factores de desorganización de una colectividad (6). Entretanto, el Derecho penal y el Derecho disciplinario presentan una diferencia de orden esencial, pues ambos castigan faltas en sociedades que difieren una de otra por su naturaleza. Porque se trata, en un caso, de tutelar una sociedad perfecta como es la sociedad estatal; en otro se trata de proteger una sociedad imperfecta y hasta «sui generis», como es la empresa económica. Por eso no puede haber, es indudable, confusión entre el poder disciplinario de los grupos particulares con el poder punitivo general del Estado. Así es obvio que si un empleado cometiese en la empresa un crimen castigado por el Código penal, además de responder ante la Sociedad por su quebrantamiento social, de acuerdo con las reglas del Derecho penal, estará también sujeto a la disciplina interna de la empresa, siguiendo los prin-

«sui generis», el «Derecho disciplinario» que forma parte del «Derecho colectivo de las instituciones», y, siendo éstas de orden privado, como en el caso de la empresa económica, las relaciones que tutela pertenecen a la esfera del Derecho privado, en contraposición a la del Derecho público estatal.

(6) El Derecho disciplinario, supuesta su existencia, resulta vecino muy próximo del Derecho penal. Aun cuando se le considera como Derecho «sui generis», parte de sus principios esenciales son comunes con el Derecho penal, en cuanto a inspiración y desarrollo.» GUILLERMO CABANELLAS, *Tratado de Derecho laboral*. Buenos Aires, 1949, vol. II, § 256, pág. 441.

cipios del Derecho disciplinario del grupo. Es que esos dos Derechos envuelven diferencias en la que toca al sistema punitivo de cada una de ellas, presentando reglas dispares, sea en cuanto a la materia de prueba, sea en cuanto a las fuentes de incriminación, sea en lo que respecta a la conminación de penas.

La semejanza entre los dos sistema punitivos, existe no sólo en cuanto a lo que arriba expusimos, sino también en cuanto a la finalidad de las sanciones que utilizan. Es que las sanciones disciplinarias son idénticas a las penas del Derecho penal; por su finalidad represiva y preventiva. Trátase en ambos Derechos de penas personales que alcanzan a persona determinada, graduables hasta un límite máximo, y que representan un mal para el delincuente, teniendo, además de eso, un fin preventivo, jamás represivo. No es necesario colocar, como nota aproximativa de los dos Derechos, la semejanza de sus sanciones consideradas en sí mismas, porque éstas pueden y deben variar siguiendo la naturaleza de la sociedad en que rigen. Con todo, son muchas las semejanzas que aproximan unas a las otras. Así, la exclusión del grupo a que pertenece el infractor se asemeja a la pena de muerte del criminal; la multa es sanción que acostumbra a existir frecuentemente en el Derecho disciplinario de las empresas de muchos países; la suspensión es pena que sustituye, en la empresa, a la reclusión del criminal, ya que no es posible, en el Derecho disciplinario, por lo menos de la empresa económica, detener físicamente al infractor, si bien que eso sea posible en el Derecho disciplinario de otras instituciones; la suspensión o sustitución de los que participan en los poderes de la empresa como sus órganos, son equiparables a las penas accesorias a que se refiere, por ejemplo, el Código penal brasileño, art. 67, II, nada más

en lo que respecta a las intervenciones de derechos y hasta la publicación de la pena disciplinaria (para los que entienden ser ésta una modalidad de sanción) es lo que la pena accesoria de publicación de sentencia, regulada por el art. 73 del referido Código sancionador. Por otra parte, diferéncianse de modo notable, como es lógico, pues la naturaleza de las instituciones particulares, regularmente no se concierta con las penas que se refieren a la propia persona del agente en su físico, como la reclusión y la detención, sanciones principales en el Derecho penal. Pero, iguálanse, repetimos, en su finalidad, las sanciones de los dos Derechos punitivos, pues tienen ambas un carácter colectivo, social que mira el bien común de una sociedad (sea ésta perfecta o imperfecta, poco importa). Sólo porque las sanciones del Derecho disciplinario protegen una sociedad de menor ámbito es por lo que el sistema punitivo de la empresa resulta más sensible a los sentimientos de benevolencia, equidad y hasta libertad de su ejercicio, dado, además, el estado incipiente y la propia naturaleza especial del Derecho disciplinario (7). En el fondo, sin embargo, tales penas —integrantes de este Derecho disciplinario— se orientan en un fin colectivo de bienestar y seguridad del bien común de un grupo o sociedad, tal como las del Derecho penal. Tienen

(7) Esos sentimientos de benevolencia, equidad y libertad propios del Derecho disciplinario, no deben disminuir, sino perdurar, pues ello constituye la nota característica, el «quid» propio de ese Derecho. Por eso, no obstante toda esta digresión sobre las semejanzas entre los dos Derechos, no deja de ser razonable y hasta en cierto modo constructiva, la siguiente observación de un gran jurista brasileño: «La invasión del Derecho disciplinario por el Derecho penal representa una influencia perjudicial, porque atribuye mayor rigidez a sus normas y quitan al Derecho disciplinario ciertas peculiaridades que suavizan su aplicación y templan el rigor de sus reglas por la conveniencia y la equidad.» THEMÍSTOCLES BRANDAO CAVALCANTI, *Tratado de Direito Administrativo*, Río, 1942-44, II vol., pág. 87.

razón, por tanto, Roger Bonard, Légal y Brethe de la Gressaye cuando afirman, el primero, que el Derecho disciplinario es «el Derecho penal de las Corporaciones distintas del Estado» (8), y los segundos, después de interesantes consideraciones, que «el Derecho disciplinario es el Derecho penal particular de las Instituciones» (9).

Podemos, pues, denominar ese «Derecho penal» de la empresa económica «Derecho disciplinario del Trabajo», pues la denominación «Derecho penal del Trabajo» corresponde y está ya consagrada a otro Derecho o ramo tradicional de la ciencia jurídica: el Derecho penal (10).

5. CORRIENTES DOCTRINALES

Prosiguiendo estas consideraciones veamos las corrientes doctrinales que procuran explicar el poder disciplinario (11).

La mayoría de los autores, tradicionalmente si así puede decirse, optan por el contrato de trabajo; otros se sirven del

(8) En MARCELO CAETANO, *Do Poder Disciplinar no Direito Administrativo Portugues*, Coimbra, 1942, pág. 40.

(9) Ob. cit., pág. 121. V. también a propósito de la disciplina, Derecho penal de los grupos secundarios, DUGUIT, *Traité de Droit Constitutionell*, 3.^a ed., volumen 1.^o, págs. 403-404: «*C'est la discipline du groupe qui constitue un véritable droit penal s'imposant aux membres du groupe.*»

(10) Cf. en este sentido CABANELLAS, ob. cit., vol. II, § 256, pág. 441.

(11) En rigor no podría haber dificultad alguna sobre este punto: el Poder disciplinario, como tal, sólo puede ser un derecho institucional. De él se distingue con precisión el poder contractual de una de las partes que intervinieron en el contrato de locación de servicios para sancionar a la otra por causa de incumplimientos contractuales. Pero los autores en general, sin distinción, afirman que el Poder disciplinario es de naturaleza contractual. Toman como contractuales todos los poderes del empresario, sea como contratante, sea como jefe de comunidad.

instituto de la Propiedad privada, y hay quien más recientemente se inclinan a la moderna teoría de la institución.

a) DOCTRINA CONTRACTUALISTA.—La corriente predominante funda el poder punitivo en el propio contrato. El ejercicio del poder disciplinario es expresión de la autonomía de la voluntad de las partes. El origen de ese poder reside en el encuentro de las voluntades del empleado y patrono. El ejercicio de la función punitiva deriva de la voluntad de las partes, esto es del contrato. Otros explican que se origina de la relación contractual un estado de subordinación a que está sometido el empleado, y de parte del empresario un poder jerárquico que le pertenece por el mismo contrato. De donde para una de las partes es el deber de obediencia en vista de su *status subjectionis*, y para la otra el poder de mando. Ahora que como éste nada significa sin un poder que lo sancione es lógico que al empresario por poseer el poder jerárquico que se funda sobre su estado de supremacía sobre el empleado, por causa del contrato que celebró, asístele también el poder disciplinario que se funda, en último término, en el propio Contrato de Trabajo (12).

El contrato, por lo tanto, aunque sea de trabajo, es igualitario (13), no justificándose por él un estado de sujeción per-

(12) Nótese que en el fondo todo es fruto de la indiscriminación; es preciso aquí que se distinguiesen los poderes de empresario como parte contratante y como jefe de una comunidad; lógicamente se deslindarían en contractuales e institucionales sus poderes. Los contractualistas puros ven sólo una parte de la verdad. Si miramos en la relación de trabajo subordinado sólo lo que en ella hay de institucional estaríamos también equivocados.

(13) Ese poder disciplinario; esa potestad de sancionar conferida al patrono por el hecho de su supremacía en la empresa, rompe la igualdad de los sujetos en el contrato de trabajo...», CABANELLAS, ob. cit. vol. II, § 253, página 438.

sonal de una de las partes con respecto a la otra, con fines disciplinarios; pese a la opinión contraria de los contractualistas que encuentran en el contrato, no sólo la explicación del fenómeno jerárquico (14), sino también, por vía de consecuencia, la fundamentación del poder disciplinario.

Lo cierto es que el derecho de castigar disciplinariamente, en la empresa económica, nada tiene que ver con *un otro derecho*, de naturaleza completamente diferente, cual es aquel que un contratante tiene frente a otro incumplidor de sus obligaciones (15), obligaciones que, en virtud del principio de identidad que domina todo el ser, sólo pueden ser contractuales. De una relación jurídica sólo pueden surgir efectos jurídicos de la misma naturaleza... Sería el cúmulo del contrasentido que del contrato surgiesen obligaciones no contractuales..., esto es, institucionales.

La reglamentación interna del trabajo en la empresa, en la parte referente al Derecho disciplinario, nada tiene en consecuencia de contractual, sino que es exclusivamente de naturaleza institucional (16).

La tesis contractualista, como fundamento del poder disciplinario, está hoy minada por su base; no puede ya sostenerse. La coherencia de los argumentos y la evidencia de los

(14) Véase más adelante el concepto de jerarquía en la nota 22.

(15) Fué lo que vieron LÉGAL y BRETHER DE LA GRESSAYE, constituyendo ésta la nota esencial de su gran obra.

(16) Para abreviar no nos extendemos con más argumentos contra la tesis contractualista, limitándonos a las rápidas consideraciones hechas más arriba y remitiendo al lector interesado hacia nuestro libro *Direito Disciplinar do Trabalho*, Sao Paulo, Seraiva, S. A. Libreiros Editores, 1950, de donde, un poco resumido, reelaboramos este trabajo. (De dicho libro se dió cuenta en el núm. 8 de estos CUADERNOS por el Prof. PÉREZ BOTIJA.)

hechos llevan a los tratadistas modernos a buscar otro fundamento para ese derecho (17).

b) FUNDAMENTO EN LA PROPIEDAD PRIVADA.—Otros fundan el poder disciplinario en la propiedad de la empresa partiendo de una propiedad privada del patrono. Quien tiene la propiedad debe tener el derecho de usarla y disfrutarla, y por ello quien posee los bienes debe tener la dirección de los mismos y de ahí como en la doctrina anterior se justifica el poder disciplinario (18).

En consecuencia, se puede concluir por la tesis de la propiedad que es el poder sobre una cosa (derecho de propiedad) lo que justifica el poder de un hombre sobre la persona de otro hombre.

No podemos aprobar la tesis (19). Antes de por justicia,

(17) Véase, más adelante, lo que decimos respecto a la corriente institucionalista.

(18) Nótese el error de la tesis respecto de la empresa no puede ser propiedad del que suministró el capital. Léanse atentamente estas maravillosas palabras de ANDRÉ ROUAST, profesor de la Facultad de Derecho de París: «*Le Chef d'entreprise est propriétaire des capitaux qu'il met à la disposition de celle-ci. In n'est pas propriétaire de l'entreprise elle-même parce que celle-ci n'est pas objet de propriété. Il n'est pas propriétaire, il est chef, il est le premier dans cette communauté du travail dont il a la direction*», en KOTHEN, *Problemes Sociaux Actuels*, 1946, pág. 63, y en edición brasileña por nosotros traducida, *Problemas Sociais da Atualidades*, Río, Agir, 1950, pág. 60. Realmente es sólo el propietario de los capitales o bienes que aportó a la empresa. Este título por sí solo no puede darle el derecho a ejercer un poder personal, institución, sobre persona ajena.

(19) En verdad que el poder disciplinario muchas veces se ha ejercido a título de una superioridad económica por causa de la propiedad de los medios de producción, no lo negamos. Lo que queremos decir es que ello es un fundamento equivocado que no puede apoyar tal supremacía jurídica. Por eso al propio tiempo que optamos por otro fundamento, propugnamos que debe modificarse la concepción de aquellos que a tal título ejercen ese poder.

deberíase argumentar con lógica (20) que, si por la propiedad, en cuanto al fruto de su trabajo (21), tiene el empresario el derecho de dirigir también lo tendrían los que suministran la misma fuerza de trabajo, uno de los componentes de la empresa. Como aquel trabajo del empresario, ya convertido en propiedad o capital, se asocia al trabajo ajeno (de sus colaboradores) debe éste igualmente, por lo menos con el mismo título, tener también aquel derecho. Por tanto, en su origen, el capital o propiedad, que es trabajo convertido en valor patrimonial, debería democráticamente repartir con el trabajo aún no convertido en dinero, las ventajas y honores de derecho de dirigir y, consecuentemente, del derecho de castigar en la empresa económica.

La tesis de la propiedad, que difícilmente encontraría hoy un defensor, dada la transformación de las concepciones económico-sociales, está condenada a desaparecer.

c) CORRIENTE INSTITUCIONALISTA.—Otros fundan el poder disciplinario en la teoría institucionalista de Hauriou y Renard.

Es un hecho que esta tercera corriente va triunfando y congregan cada vez más grandes maestros de Derecho del Trabajo en los diversos países del Globo donde se desenvuelve el estudio de este Derecho.

En Francia, después del fundamental trabajo de Alfred Légal y Jean Brethe de la Gressaye, abriendo nuevas direc-

(20) Nuestro argumento es *ad hominem*. Sobre el justo título de propietario para dirigir sus bienes, cfr. nuestro trabajo *A Instituição 'empresa-econômica e a participação da força-trabalho no seu direito constitucional'*, Sao Paulo, Instituto de Direito Social, 1948, pág. 12, nota 19.

(21) Es sabido que los títulos originales de propiedad son el trabajo y la ocupación, siendo el trabajo el más importante.

trices para el derecho al trabajo en este sentido, siguen en el mismo camino los mejores tratadistas franceses actuales que publicaron libros en aquel país, como Paúl Durand, R. Jaus-saud y André Rouast.

En la Argentina, Guillermo Cabanellas acaba de dotar a la bibliografía jurídica de las Américas de un tratado completo del Derecho de Trabajo, obra en cuatro gruesos volúmenes, donde tiene la oportunidad de mostrarse francamente partidario de la teoría de la institución como única justificación del instituto jurídico de que tratamos.

En Chile, el ilustre profesor de Derecho del Trabajo, Francisco Walker Linares, en una comunicación que nos acaba de dirigir muéstrase favorable a las misma tesis (22).

Para la corriente institucional ese poder deriva de la propia naturaleza de la empresa que es una agrupación social organizada, una institución o cuerpo social. Estando formada toda sociedad para realizar un fin, siempre que el mismo sea lícito, la comunidad tiene el derecho de constreñir a sus miembros individuales para que conecten sus actividades con ese fin que, por ello mismo, es social y no individual. De ahí que pueda disponer la comunidad de los medios necesarios para ello, esto es, poder usar penas disciplinarias. De lo expuesto se concluye que en toda sociedad: 1.º Debe haber un poder o autoridad, pues ésta es inherente a toda institución. 2.º Ese po-

(22) Dada su gran autoridad y el vigor de sus palabras, nos permitimos reproducirlas en este lugar: «Coincido con usted en que la empresa es una institución, es decir, una entidad social, una realidad sociológica y económica, orgánica y autónoma, una comunidad de trabajo en la que colaboran patronos y asalariados solidariamente para el bien común. La estructura institucional de la empresa es la que justifica el poder disciplinario, y ella transforma al trabajador en asociado, dándole participación en los beneficios y estabilidad en el empleo».

der es social, no individual (quiere decir no pertenece a una clase o a una parte de los elementos componentes del grupo, sino a la totalidad de él), pues él es ejercido, no para el bien particular, sino para el bien de la colectividad. 3.º Tal poder debe disponer de los medios necesarios para realizar su fin, esto es, debe disponer de penas o sanciones disciplinarias.

Como dicen Légal y Brethe de la Gressaye, el poder disciplinario supone la institución, y la teoría institucionalista es la única capaz de explicar la existencia de un poder disciplinario en los grupos privados, de suministrarle sus títulos auténticos.

Lo que justifica, en realidad, el poder disciplinario es, por tanto, la quiebra del principio jerárquico (23); es el atentado

(23) La jerarquía en la razón jurídica de trabajo tiene su origen fundamental en el hecho de ser la empresa económica un organismo constituido por hombres, o sea, una institución como diría HAURIOU. Su naturaleza es, pues, esencialmente institucional, siendo el jefe o superior jerárquico quien representa la autoridad, teniendo, por ello, un poder sobre la actividad profesional de los subordinados, que, a este respecto, le deben obediencia.

Ese poder jerárquico es un derecho institucional, inherente a persona investida de autoridad. Solamente él se justifica por la teoría de la institución. Toda su naturaleza es institucional, sin tener nada de contractual.

«Jerarquía» supone autoridad en un organismo, lo que existe en la empresa como comunidad de trabajo, mas no en una simple relación contractual de trabajo que es una relación interindividual entre partes contratantes. Por eso el contrato no genera «poder jerárquico», aunque de él deriven poderes de una parte contratante sobre la actividad de la otra, como los del arrendatario frente al arrendador de servicios. En lo que respecta al patrono, tales poderes pueden ser: de *dirección*, de *fiscalización*, para que la prestación sea debidamente especificada; de *coacción*, para que sea ejecutado como fué contratada, a través de «notificaciones», «advertencias», «cláusulas penales» y hasta puede culminar con la «rescisión» del contrato. Todos esos poderes y sanciones del empresario son, como se ve, de naturaleza «contractual» y no «disciplinaria», y es que éste es un derecho penal propio de las instituciones o grupos sociales secundarios que se constituyen dentro de la institución estatal. Por eso el llamado «poder jerárquico» del empresario sólo existe en verdad en función de la institución-empresa y tiene naturaleza ins-

a la vida de colaboración subordinada entre los miembros del grupo (24); en suma, y para resumir, es la existencia de una falta llamada disciplinaria que atenta contra la conservación de la empresa y dirección de la misma en orden a sus fines económico-sociales (25).

Finalmente, para no extendernos más, transcribiremos un texto del ya citado Cabanellas y que constituye un argumen-

titucional como los poderes, también institucionales, que de él derivan. El llamado «poder directivo», además de ser institucional, como derivado del poder jerárquico, sobre otro aspecto o plano puede ser y es también «contractual», como derivado del contrato. El «poder directivo» se distingue, pues, en contractual e institucional, una vez que es la misma actividad humana laboral del empleado que debe ser, al mismo tiempo, pero bajo aspectos diferentes, *prestada*, en virtud del contrato, y suministrada como *colaboración*, en virtud de la institución. Por eso mismo, esta distinción entre lo contractual y lo institucional resulta a veces de difícil deslinde en la práctica, mas no deja de ser exacta, habida cuenta de la naturaleza de los institutos jurídicos que intervienen en la relación de trabajo subordinado.

(24) Plácenos transcribir a propósito las siguientes palabras que un gran autor acaba de escribir: «Si se considera al trabajador como colaborador activo de la empresa económica, se tendrá, dentro de ésta, una escala de jerarquías y no se podrá concebir al patrono y al trabajador como partes antagónicas, sino como cooperadores en una empresa común. En esta situación las sanciones disciplinarias no son consecuencia del contrato de trabajo ni derivan de éste, sino de la organización de la empresa, del moderno concepto de ésta donde se exige, dentro del plano jerárquico, que sus elementos integrantes respondan unos a la iniciativa de los otros. (CABANELLAS, ob. cit., vol. II, § 260, página 448.) Con relación a la nota o concepto de «colaboración», fundamental en la moderna legislación italiana, véase el índice analítico de la magna obra de BARASSI, *Il Diritto del lavoro*, 1949, 3 vols., el tema «collaborazione aziendale».

(25) Igual para el derecho de castigar en la sociedad: «*ius puniendi deducit ex eiusdem necessitate ad conservationem et debitam gubernationem civitatis*» (CATHREIN, ob. cit., núm. 729). De hecho, desde que se vea en la empresa una institución, o sea una colectividad organizada de hombres que colaboren en la realización de una «idea», desde que se tenga de la empresa una concepción societaria, no hay duda de que el fundamento del poder disciplinario tiene que ser semejante al fundamento del derecho de castigar de la sociedad civil.

to a favor de la tesis que defendimos y expusimos en nuestros trabajos antes citados. Helo aquí: «De esa forma ocurre que el patrono, generalmente, ocupa la doble posición de contratista y de jefe de la empresa; la potestad disciplinaria le corresponde a este último carácter. Así se da el caso de que quien no es patrono, por no reunir la condición de contratante, pero ocupa un puesto elevado en la escala jerárquica de la producción tiene poder disciplinario sobre los subordinados a él en sus prestaciones. Y se produce también la situación de que el patrono que no dirige ni actúa por sí en la empresa carece de ese poder disciplinario; pues el trabajador se encuentra en relación de dependencia respecto a la empresa, mas no depende de quien no tiene otra calidad que la de simple dueño de aquélla». (Ob. cit. vol. II, § 260, págs. 448-449.)

Así el fundamento del poder disciplinario sólo puede ser explicado por una teoría que dé cuenta de la esencia de la institución contra la cual atenta la falta disciplinaria. La fundamentación de ese poder sólo la tenemos verdaderamente en la doctrina institucionalista.

6. CONCLUSIONES

Podemos, pues, establecer las siguientes conclusiones sobre la naturaleza y fundamentación del poder disciplinario en la empresa económica:

1.^a El poder disciplinario en la empresa económica moderna forma parte del Derecho institucional de la Empresa y pertenece a una rama del Derecho Social del Trabajo: el Derecho disciplinario.

2.^a El poder de aplicar sanciones disciplinarias que el De-

recho disciplinario del trabajo autoriza es de naturaleza institucional y se funda en la teoría de la institución, no pudiendo explicarse la sujeción de la actividad productiva de la persona humana del empleado a la empresa realizada a través del poder jerárquico, por los simples poderes que surgen del contrato de trabajo, ni mucho menos por los poderes derivados del instituto de la propiedad privada.

3.ª La teoría institucionalista funda el derecho de castigar disciplinariamente, en la empresa económica, en la propia necesidad de conservación de la empresa y en la dirección de la misma para alcanzar su finalidad económico-social.

LUIS JOSÉ DE MESQUITA

