

LAS REGLAS DISCIPLINARIAS DEL TRABAJO

SUMARIO :

- I. *La expresión de los poderes empresariales*: 1. Sobre la evolución del poder directivo del empresario. 2. Reglas de conducta y sanciones disciplinarias.—II. *Elaboración y actuación de las normas disciplinarias*: 1. Las fuentes. 2. Procedimientos de aplicación de las sanciones. 3. Las facultades del empresario.—III. *Conflictos suscituables por la aplicación de sanciones (excluido el despido) y su solución*: 1. Planteamiento doctrinal. 2. La cuestión en Derecho español.

I

LA EXPRESION DE LOS PODERES EMPRESARIALES

1) SOBRE LA EVOLUCIÓN DEL PODER DIRECTIVO DEL EMPRESARIO

1. Es lógico que todo trabajo prestado libre y onerosamente a otro para la obtención de un resultado que éste pretende, se lleve a cabo mediante directrices impartidas por él mismo. El hecho, reconocible frecuentemente en contratos como el de ejecución de obra (1), es una constante en otros, como el arrendamiento de servicios (2), y, sobre todo, el de trabajo. Es precisamente en éstos donde el arrendador o empresario, al resolver sobre la conveniencia o no del resultado querido, asume el riesgo del mismo, pudiendo, en consecuencia, decidir respecto a la actividad de trabajo que lo obtendrá (3).

Tales facultades son de muy variable contenido, ya que, en definitiva, dependen de la índole de los servicios a que afectan. Podrán así referirse tanto a la naturaleza de la prestación como a sus circunstancias —modo, lugar o tiempo— en que aquélla deberá efectuarse.

Esta variedad no impide, sin embargo, la constatación general del fenó-

(1) V. ALONSO OLEA: *Introducción al Derecho del Trabajo*, Madrid, 1963; pág. 141. Cfr. también ENNECCERUS-KIPP-WOLFF: *Tratado de Derecho civil* (trad. de Pérez González y Alguer), Barcelona, 1950; pág. 295.

(2) V. ALONSO OLEA: *Op. y loc. últ. cit.*

(3) KASKEL-DERSCH: *Derecho del trabajo* (trad. de Krotoschin), Buenos Aires, 1961; página 237.

meno, pues lo cierto es que, en todo caso, el trabajador debe acomodarse al plan productivo del empresario en el que precisamente entra como uno de sus elementos. Es dicho plan que al proyectarse sobre el factor trabajo impone a éste unas exigencias de ejecución que lo hacen *subordinado*; y que otorga al empresario unas facultades directivas cuya correspondencia es un deber típico del trabajador: *el de obediencia*. El deber de obedecer es así una exigencia de la misma prestación de servicios a la que cualifica (4); de forma que el objeto del contrato no es tanto el trabajo, cuanto el trabajo realizado bajo la dirección de otro (5). Un no acatamiento a las órdenes del empresario supone como inobservancia de las condiciones en que la prestación debe ser efectuada, un incumplimiento de la obligación contractual de trabajo; lo que, en principio, facultará a la otra parte, para poner en acto los remedios que el Derecho común prescribe al efecto.

II. Pero ocurre que la mayoría de las situaciones laborales no se agotan en una relación directa entre patrono y trabajador, pues, diversamente, se revelan mucho más complejas al verificarse en una organización productiva: la empresa. No se trata entonces de una prestación personal de servicios para la obtención de un resultado de valor independiente, sino de la colaboración del trabajador en un organizado proceso de producción al que contribuye con su personal aportación (6).

El empresario ve así expansionarse sus poderes respecto a los trabajadores, pues el hecho de la estructuración de la empresa le pone de frente a numerosas situaciones cuya ordenación debe efectuar. Teóricamente los objetivos permanecen, ya que, en todo caso, se trata de obtener un resultado; sin embargo, al ser éste fruto de la conexión de abundantes prestaciones laborales, forzosamente deberá establecer las condiciones en que aquella tendrá lugar (7). El ámbito de sus facultades se desarrolla, implicando una alteración considerable de su posición directora. Y es que el originario derecho de dirigir personalmente las prestaciones de trabajo se convierte en el amplio poder de organizar laboralmente la empresa (8).

(4) SANTORO-PASSARELLI: *Nozioni di Diritto del lavoro*, Napoli, 1961; pág. 165.

(5) Cfr. NAPOLETANO: *Il lavoro subordinato*, Milano, 1955; pág. 92. Para referencias en los ordenamientos jurídicos, v. por ejemplo, L. C. T., art. 1.º y Código civil italiano, art. 2.094.

(6) V. las consideraciones de ALONSO OLEA (*Op. cit.*, pág. 111) sobre la distinción entre trabajo prestado para la obtención de un fruto de valor independiente y el efectuado como «operación parcial», que colabora en el proceso productivo para la consecución de un resultado complejo.

(7) V. la necesidad de esta conjunción funcional en ALONSO GARCÍA: *Op. cit.*, página 505. Cfr. también ALONSO OLEA: *Op. cit.*, pág. 145.

(8) Cfr. GARCÍA DE HARO: *La posición jurídica del trabajador subordinado*, Pamplona, 1963; págs. 266-67.

Por otra parte, las nuevas exigencias al ser con frecuencia generales en el sentido de afectar a todos los trabajadores, o al menos una categoría de éstos, no se avienen a formularse mediante concretas declaraciones de voluntad (*órdenes, instrucciones*), sino a través de mandatos abstractos que requieren una forma escrita (9). Surgen entonces los reglamentos de empresa como verdaderas normas emanadas de este poder organizador del empresario (10). La conducta que éstas prescriben es necesariamente más amplia y variada que la establecida por ejercicio de un derecho de dirección. Por eso la posición del trabajador de frente al nuevo poder en la empresa es más de *general colaboración* que de personal obediencia (11).

La cual, sin embargo, no desaparece, pues siempre se requerirán órdenes concretas que determinen las circunstancias de ejecución de las particulares prestaciones. Precisamente, y junto a la necesidad de establecer una regulación genérica, estática, de las situaciones duraderas y previsibles, está la de fijar reglas de conducta, a emitir caso por caso frente a particulares y mudables exigencias del proceso de producción (12). Las órdenes del empresario han de ser cumplidas por el trabajador en virtud de aquel deber de obediencia, ínsito en toda prestación de servicios a otro (13).

Sólo que la perspectiva del mismo también ha cambiado por el hecho de la organización general del trabajo. Con la nueva situación el empresario no está en condiciones de impartir personalmente instrucciones en todos los casos que lo requieran; por lo que necesariamente debe delegar su poder directivo en inmediatos colaboradores. El deber de obedecer al acreedor de trabajo se transforma así en una sumisión a la jerarquía de la empresa (14). La obediencia se presenta entonces como una exigencia de organización, de alcance, por tanto, general, y por ello, frecuentemente sancionada como obligación en las normas reglamentarias de la empresa.

III. De esta forma se ha operado un cambio notable en la mecánica que

(9) V. MARAVALL CASESNOVES: «Evolución del poder reglamentario en la empresa», en *Cuadernos de Política Social*, núm. 3, pág. 10.

(10) RODRÍGUEZ-PIÑEIRO: «La nueva regulación del Reglamento de régimen interior», en *R. D. T.*, marzo-abril 1961; pág. 21. Sobre el carácter normativo de los Reglamentos de empresa, y GARCÍA DE HARO: *Convenios colectivos y reglamentos de empresa*, Barcelona, 1961; págs. 327 a 353 especialmente.

(11) Esta observancia del programa organizador de la empresa es lo que califica BARASSI (V. «Il dovere della collaborazione» en *Riv. Dir. Lav.*, 1949; I, pág. 11) como deber de colaboración.

(12) BARASSI: *Il Diritto del lavoro*, Milano, 1957; II, pág. 357.

(13) En principio, tales órdenes no son, como advierte BARASSI (*Op. cit.*, pág. 258) y a diferencia de los reglamentos de empresa, normas de Derecho objetivo.

(14) GARCÍA DE HARO: *La posición...*, cit., pág. 263.

determina la posición de las partes en la relación laboral. De un derecho de dirección surgido del contrato se pasa a un auténtico poder normativo, regulador de las condiciones de trabajo; y de un deber de obediencia típicamente obligacional, a otro genérico, de simple observancia de normas jurídicas. Es cierto que la raíz es idéntica en ambos casos, pues en último extremo no hay más que un poder de decidir respecto al procedimiento de obtención de un resultado, y sobre la persona que ha de ejecutar el mismo, por un lado (15), y la correlativa obligación de observar la conducta mandada a cargo de éste, por el otro (16). Sólo que el instrumento técnico de actuación es diverso: derechos contractuales en el primer caso, normas jurídicas en el segundo. Junto a una originaria situación contractual es preciso alinear otra estatutaria. Son ambas que deben tenerse en cuenta para cualquier enfoque que se haga del poder disciplinario.

2) REGLAS DE CONDUCTA Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

1. La potestad directiva del empresario se traduce en la emanación de reglas a las que deben ajustar su conducta los trabajadores, y que indistintamente se pueden formular a través del cauce abstracto de la norma reglamentaria o del concreto de las órdenes e instrucciones (17). Por su misma naturaleza dichas facultades se reconocen en el ordenamiento jurídico, que, por otra parte, les da un alcance contenido preciso. Y es que, como todo poder, el directivo ha de ejercerse dentro de unos límites institucionales que se derivan del objeto sobre el que versa: el trabajo humano prestado libre y onerosamente, y que el propio ordenamiento trata de perfilar en las diversas situaciones laborales (18). Pero dentro de sus límites —con frecuencia, por demás difusos— tales potestades se pueden ejercitar discrecionalmente, ya que son un corolario de los dominicales poderes de organización productiva que atañen al empresario (19).

Resulta entonces que toda orden correctamente emanada de aquél o de sus colaboradores ha de ser cumplimentada por el trabajador al que se des-

(15) V. ALONSO OLEA: *Op. cit.*, pág. 140.

(16) Como advierte SANTORO (*Op. cit.*, pág. 165), la correspondencia del poder directivo es siempre un comportamiento del trabajador al cual éste está obligado.

(17) RIVA SANSEVERINO: «Il contratto di lavoro», en *Trattato di Diritto del lavoro* (BORSI-PERGOLESSI, Padova, 1958), pág. 178. Cfr. también LEGA: *Il potere disciplinare del datore di lavoro*, Milano, 1956; pág. 36.

(18) Como observa ALONSO OLEA (*Op. cit.*, pág. 142), son tales limitaciones legales las que pretenden ceñir el ejercicio del poder directivo a su causa.

(19) En este sentido, BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Op. cit.*, págs. 379-80.

tina en virtud del correlativo deber de obediencia (20). Por ello su inobservancia entrañará en principio un incumplimiento de contrato, lo que, según se dijo, legitimará al empresario para exigir el cumplimiento de la misma o resolver el contrato, con indemnización de daños y perjuicios en ambos casos.

II. Razones de índole sociológica, hurtan, sin embargo, a la aplicación radical de este principio. Descartable es, por supuesto, el remedio de la ejecución coactiva, dado el carácter personal de la prestación de servicios, prestación de *facere* por esencia (21); pero otro tanto ocurre en la resolución del negocio por el interés que frecuentemente tiene para el trabajador la conservación del puesto de trabajo; el cual viene actuando en las fuertes limitaciones que ciertos ordenamientos imponen al empresario en el ejercicio de sus facultades rescisivas (22). Por otra parte, la misma indemnización de perjuicios aparece, frente al riesgo de inexecución que la presumible insolvencia del trabajador acarrea, problemática (23).

Pero también hay razones de tipo ético. Y es que la obligación de trabajo se presenta en gran medida como inespecífica. Justamente por ser su objeto un trabajo subordinado, el contenido de la correspondiente prestación se determina muchas veces mediante sucesivas decisiones del empresario. Lógicamente tales decisiones no tienen la misma portada, admiten, por tanto, infinitos grados en cuanto a la trascendencia que, desde el punto de vista del interés del que las toma, presentan. Por otra parte, también debe distinguirse en la actitud, negligente —en sus típicos grados o dolosa del trabajador que las infrinja. Esta doble variedad, objetiva y subjetiva, que califica y gradúa los incumplimientos laborales, explica la impropiedad de un tratamiento unitario para todos ellos (24). De ahí que se haya acudido a otro instrumento más equitativo y desde luego eficaz: las sanciones.

Sanción es, por supuesto, la resolución del contrato (despido disciplinario), que evidentemente afectará a las infracciones más graves. Pero junto a ésta deberán alinearse otras muchas que punirán una serie de conductas tipificadas; y todas ellas constituyendo un sistema gradual donde exista la mayor correspondencia entre ambos términos en cuanto a la gravedad. Es precisamente esta vinculación de la sanción a un cierto comportamiento lo que determina la aparición de la regla disciplinaria.

(20) KASKEL-DERSCH (*Op. cit.*, pág. 238) señala cómo este deber de obediencia —dada la discrecionalidad de los poderes empresariales— debe determinarse conforme a los principios de la buena fe.

(21) RIVA SANSEVERINO: *Il lavoro nell'impresa*, Torino, 1960; pág. 287.

(22) ALONSO OLEA: *Op. cit.*, pág. 143.

(23) DE LA CUEVA: *Derecho mexicano del trabajo*, México, 1960; págs. 285-86.

(24) Cfr. ALONSO OLEA: *Op. cit.*, y DE LA CUEVA: *Ibidem*.

III. Las reglas disciplinarias pueden, en principio, afectar a aquellas situaciones laborales que por su simplicidad se regulen fundamentalmente mediante contrato individual, en el que se insertarían como una de sus cláusulas. Parece, sin embargo, indudable que tales reglas encuentran una utilización más plena en los ambientes de trabajo que precisan de una determinada organización (25). Es justamente en la empresa de un cierto desarrollo donde, por el necesario incremento de los poderes del empresario, hay una mayor profusión de directrices. El hecho se muestra evidente en lo relativo a aquellos aspectos de la vida laboral de la empresa que exceden a lo que en esquema es la efectiva prestación de servicios (26). Además, como toda directriz, éstas se encuentran refrendadas por la correspondiente sanción. De ahí que el poder disciplinario, si bien concebible en cualquier situación laboral, cobre su exacto relieve a medida que la empresa evoluciona hacia formas de mayor complejidad y riqueza (27): justamente aquellas que para su adecuado funcionamiento precisan de un instrumento abstracto: las normas estatutarias.

En efecto, porque éstas constituyen el cauce normal de ejercicio de las facultades de organización de la empresa. El poder directivo se actúa entonces fundamentalmente a través de los reglamentos de régimen interior, que establecen reglas de conducta cuya inobservancia acarrea la aplicación de sanciones. Incluso las directrices individuales que tienen su expresión en órdenes o instrucciones, se hallan respaldadas en las normas reglamentarias al constituir la desobediencia uno de los tipos de conducta específicamente sancionados en las mismas (28).

De esta forma las reglas disciplinarias del trabajo se pueden manifestar también por medio de normas jurídicas, con las que, por otra parte, se corres-

(25) Quizá por ello DE LITALA (v. *Il contratto di lavoro*, Torino, 1956; pág. 253) estima, si bien erróneamente, al menos desde el punto de vista teórico, que no tiene sentido hablar de poder disciplinario cuando la prestación laboral tiene lugar en círculos privados de vida del acreedor de trabajo, como sucede en el servicio doméstico. V. en contra BARASSI: *Op. cit.*, II, pág. 380, nota (17).

(26) V. la distinción en ARDAU: *Corso di Diritto del lavoro*, Milano, 1960; I, páginas 213 y 218; también en RABAGLIETTI: *La subordinazione nel rapporto di lavoro*, Milano, 1959; pág. 74.

(27) ALONSO GARCÍA: *Op. cit.*, págs. 510-11; y BARASSI: *Op. cit.*, II, pág. 355.

(28) V. como simple ejemplo, el Reglamento laboral de régimen interior del Banco de España de 17 de mayo de 1950 [arts. 126, g) y 127, L)]. Por otra parte, es obvio cómo la desobediencia, sea a las órdenes generales (reglamentos), como a las individuales del empresario, es siempre el presupuesto de la aplicación de sanciones. Cfr. en este sentido RIVERO Y SAVATIER: *Droit du travail*, París, 1960; pág. 105; y ROUAST y DURAND: *Droit du travail*, París, 1957; pág. 137.

ponden conceptualmente: reglas de conducta cuya infracción determina la imposición de sanciones (29).

IV. La dualidad de configuración que se advierte en los poderes directivos del empresario repercute así sobre el fenómeno sancionatorio, originando dos tipos, negocial y normativo, de reglas disciplinarias. Importa ahora describir el sistema de su elaboración.

II

ELABORACION Y ACTUACION DE LAS NORMAS DISCIPLINARIAS

1) LAS FUENTES

I. La determinación de la conducta a la que se vincula la aplicación de sanciones, así como la de éstas, supone una facultad que no debe ser discrecional, sino reglada. Precisamente, por ello, un incumplimiento de contrato —lo que, en definitiva, es inobservancia de una regla de conducta— no puede dar lugar a otras consecuencias, que las previstas en el ordenamiento, o establecidas en el mismo por voluntad de las partes (30).

Lo mismo sucede en el contrato de trabajo, donde el incumplimiento por parte del trabajador no genera, de no estar previstas sanciones en el mismo —y, por supuesto, en cualquier otra norma de Derecho objetivo—, más consecuencias que las típicas del Derecho de contratos (31).

El ejercicio del poder disciplinario se halla así reglado (32): en principio, no pueden aplicarse otras sanciones que las ya establecidas ni para otros supuestos que los previamente contemplados.

II. En su constitución pueden jugar todas las fuentes reguladoras. De modo más elemental el propio contrato, pues aunque no sea éste el medio

(29) V. esta fundamentación normativa del poder disciplinario en ALONSO GARCÍA: *Curso de Derecho del trabajo*, Barcelona, 1964; págs. 501-2. No es extraño que BARASSI (*Op. cit.*, II, pág. 375), en una concepción extensiva del poder disciplinario, califique a éste como auténtico poder de establecer normas.

(30) Tal es el caso, por ejemplo, de la cláusula penal en las obligaciones (cfr. DELGADO GONZÁLEZ: «Cláusula penal», en *Diccionario de Derecho privado*, Barcelona, 1954; I, pág. 917.

(31) BARASSI (*Op. cit.*, II, pág. 379) entiende que si no existe regulación alguna, el empresario sólo puede imponer *ammonizioni*.

(32) Cfr. ALONSO GARCÍA: *Curso cit.*, pág. 502. BARASSI (*Op. cit.*, II, pág. 379) entiende que si no existe regulación alguna, el empresario sólo puede imponer *ammonizioni*.

más idóneo ni frecuente, su posibilidad no debe en principio descartarse, sobre todo aquellas situaciones laborales muy simples que no se hallen en este punto reguladas heterónomamente (33). Las partes poseen la facultad de tipificar tanto las sanciones como las conductas que constituyan el presupuesto de la aplicación de aquéllas. El empresario deberá, al ejercitar sus facultades disciplinarias, acomodarse inexcusablemente a estas reglas (34).

En parecida línea al contrato de trabajo se encuentran los usos profesionales. Es probablemente en estos casos de comunidades de trabajo muy rudimentarias que no han sido contempladas por la ley en esta faceta, donde la costumbre laboral es fuente supletoria a falta de cláusulas contractuales sobre la misma (35).

Otras fuentes normativas son los reglamentos de empresa; porque, si bien es cierto que el Estado se desentiende de reglar el uso de la potestad disciplinaria, al menos de modo integral y prolijo, no lo es que indirectamente provoca dicho extremo al declarar obligatoria para empresas con un mínimo de organización, la confección de reglamentos de régimen interior (36).

Con ello es una de las partes, el empresario, quien debe estatuir las correspondientes normas disciplinarias. Tal hecho supone una desviación del sistema contractual, por cuanto la regulación se lleva a efecto unilateral y no bilateralmente; con lo que las facultades empresariales se mantienen discretionales, al ser las reglas que condicionan el ejercicio del poder disciplinario, de su libre elaboración. Esta desigualdad no se ve, por otra parte, corregida por la intervención del Estado, que es parca tanto en lo relativo a previas restricciones como a posteriores controles administrativos (37); con ello los poderes del empresario sólo aparecen eventualmente limitados en sede judicial.

Tampoco constituye en principio una eficaz limitación la presencia de los organismos laborales de la empresa, pues sus facultades respecto a la elaboración de los reglamentos son con frecuencia puramente consultivas, perteneciendo, en definitiva, la última decisión al empresario (38).

(33) DE LA CUEVA: *Op. cit.*, pág. 588.

(34) BARASSI: *Op. cit.*, II, pág. 380.

(35) Cfr. BARASSI: *Contratto di lavoro*. Milano, 1917; v. II, pág. 593; también LEGA: *Op. cit.*, pág. 132.

(36) Por ejemplo, en los Derechos francés y español (Ley de Reglamentaciones de 16 octubre 1941, art. 15; y L. C. T., art. 21); v. RIVERO y SAVATIER: *Op. cit.*, pág. 103.

(37) Así en Francia (v. ROUAST-DURAND: *Op. cit.*, pág. 135); y en Bélgica (cfr. DE CUYPER: «Les règles de droit disciplinaire de l'entreprise», en *Revue de Droit Social et des Tribunaux de Travail*, 1957, núm. 5, pág. 160).

(38) Cfr. para los Derechos francés e italiano, BRUN y GALLAND: *Op. cit.*, pág. 770; y RIVA SANSEVERINO: *Il contratto di lavoro*, en el *Tratado* de BORSI-PERGOLESSI, Padova, 1958; pág. 174.

De hecho el único instrumento idóneo para corregir esta disparidad ha sido la contratación colectiva, ya que el poder decisorio del que carecen los trabajadores en la elaboración de las normas reglamentarias, lo comparte con el patrono en la negociación colectiva. Por ello han utilizado frecuentemente este sistema restringiendo la potestad reguladora del empresario (39).

Algunos ordenamientos impiden toda emanación unilateral de estas normas al establecer y generalizar el *acuerdo de empresa*, verdadero pacto colectivo que sustituye a los reglamentos clásicos en la ordenación laboral de la actividad de la empresa (40). Consecuentemente, las normas de disciplina, que eran fruto de la exclusiva voluntad empresarial, comenzaron a producirse por la vía de pacto, en el que ambos contratantes intervienen en igualdad de posición.

Resumiendo: las reglas disciplinarias, que en sede contractual pueden establecerse paccionadamente, pasan, con la detentación de poderes normativos por el empresario en más amplias organizaciones laborales, a ser de la exclusiva competencia de éste; hasta que nuevos procedimientos reguladores vienen atenuando en sede colectiva el desequilibrio.

III. También en Derecho español el ejercicio del poder disciplinario es reglado. Y en este sentido el ordenamiento estatal es mucho más prolijo que el de otros países, dado el peculiar fenómeno de las Reglamentaciones.

En efecto, pues si bien un decreto de 5 de enero de 1939 prevé con carácter general una serie de faltas en el trabajo junto a las correspondientes sanciones, las Reglamentaciones de trabajo son las normas que contienen una regulación más detallada y precisa de la disciplina laboral. A ello contribuye sin duda el especial carácter de estas normas, ordenadoras del trabajo en toda una rama de la actividad productiva.

Con ello el papel de las otras fuentes decrece (frecuentemente hay una continua remisión a las normas disciplinarias de las Reglamentaciones), aunque no desaparece, pues también son aquéllas las que, muchas veces, remiten singularmente a los reglamentos de régimen interior, y tanto en lo que respecta a la tipificación de las faltas (41) —cuya clasificación las mismas nor-

(39) V. la directriz general en BARASSI: *Elementos di Diritto del lavoro*, Milano, 1957; pág. 146. Ejemplo claro de esta tendencia es el Derecho británico (cfr. COLE: *An Introduction to Tradeunionism*, Londres, 1955; págs. 116-18).

(40) Es el caso de los Derechos alemán. V. HUECK-NIPPERDEY: *Compendio de Derecho del Trabajo* (trad. De la Villa y Rodríguez-Piñero), Madrid, 1963; págs. 481 y siguientes; y mexicano. V. DE LA CUEVA: *Op. cit.*, II, pág. 719.

(41) V. GARCÍA ABELLÁN: *Op. cit.*, pág. 113.

mas estatales conceptúan ejemplificativa (42)— como al establecimiento de sanciones (43).

Por de pronto, el contrato de trabajo puede contener cláusulas disciplinarias. Expresamente se prevé tal posibilidad en el artículo 16 de la Ley del Contrato de trabajo (44). Ni que decir tiene que tales cláusulas no pueden contradecir, en lo que se refiere a la condición más favorable, las normas estatales, que, lógicamente, regirán en ausencia de reglas contractuales sobre tal extremo (45).

Pero sobre todo son los reglamentos de empresa que, en cuanto fuentes no estatales, contienen una regulación disciplinaria más abundante (46).

El empresario goza así en el establecimiento de las reglas de disciplina de la discrecionalidad que le permitan las normas estatales. Salvando éstas puede tipificar las faltas que estime procedentes y establecer las correspondientes sanciones (47). Tal poder no es compartido por los órganos laborales de la empresa, por cuanto que las normas disciplinarias entran en el grupo de disposiciones del Reglamento, cuya elaboración es de la exclusiva competencia del empresario (48). Un control estatal existe, sin embargo, por parte de la autoridad administrativa que debe aprobar el reglamento; y no sólo de *legalidad* respecto a la legislación que no puede ser contradicha, sino de *oportunidad*, relativo a las normas disciplinarias de carácter discrecional que el mismo contenga (49).

Este poder del empresario puede verse restringido por la intervención de los trabajadores en la contratación colectiva. El hecho parece evidente, pues si se admite el sistema pactado a través del contrato individual, no hay por qué excluirlo en sede colectiva (50); y no va contra la prohibición de cláusulas que merman las facultades de disciplina de las empresas (art. 3.º L. C. C. S.), pues el poder sancionatorio del empresario sigue en pie. La misma

(42) V. GARCÍA ABELLÁN: *Op. cit.*, pág. 21.

(43) *Ibidem*, pág. 135.

(44) También el artículo 32, al hablar de correcciones previstas en los contratos hechos por escrito.

(45) PÉREZ BOTIJA: *El contrato de trabajo*, Madrid, 1954; pág. 88.

(46) V. el reconocimiento legal de esta posibilidad en los arts. 17 de la Ley de Regulaciones de 16-X-42, y 22 de la L. C. T.

(47) V. O. de 6-II-1961, art. 13, 3.º Sobre esta discrecionalidad de los poderes empresariales en PÉREZ BOTIJA: *¿Hacia un nuevo concepto y función de los Reglamentos de régimen interior de Empresa? (Reglamentos de empresa, del mismo autor y RODRÍGUEZ PIÑEIRO, Madrid, s. f.)*, págs. 65 y sigs.

(48) O. de 6-II-1961 (art. 4.º-9.º).

(49) V. GARCÍA ABELLÁN: *Op. cit.*, pág. 135.

(50) Lo que se hace precisamente en la regulación sobre reglamentos de régimen interior.

ley, al describir el contenido de los convenios, habla de «circunstancias... que afectan... a la disciplina...», añadiendo que en lo relativo a las mismas, los convenios podrán referirse a una serie de materias. Por último no son raros los convenios colectivos que contienen una regulación disciplinaria con independencia de la establecida en la correspondiente reglamentación (51).

2) PROCEDIMIENTOS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES

I. La infracción de la regla de conducta, deducida ésta bien de obligaciones contractuales, bien de normas jurídicas (reglamentos de empresas, convenios colectivos) por el trabajador, origina la puesta en marcha del mecanismo represivo a través de la imposición de sanciones. Tal potestad, que originariamente detenta el empresario, puede ser ejercida por éste o, previa delegación, por sus colaboradores. E implica posiblemente una función de carácter jurisdiccional, ya que se trata de comprobar si se ha verificado en la realidad, el supuesto de hecho previsto en la norma como determinante de la aplicación de una sanción (52).

Por esta causa el ejercicio del poder disciplinario tiene lugar con frecuencia en el marco de ciertas formalidades o procedimientos dirigidas fundamentalmente a asegurar una mejor comprobación de los hechos; para lo que, en ciertos casos, se llega a establecer un órgano colegiado. De hecho no existe una regulación general del procedimiento disciplinario, ya que la misma suele dejarse a los pactos colectivos. De ahí su variabilidad. No obstante, lo que sí parece un trámite general es la constatación de la falta, para lo que se exige la comparecencia del trabajador (53), al que, verbalmente o por escrito, se le hace la oportuna comunicación (54). Tal hecho tiene normalmente el objeto de ofrecer al inculpado la oportunidad de defenderse, por lo que suele dársele un plazo para preparar la propia justificación (55).

(51) V., por ejemplo, los convenios colectivos de Papelera Godó, S. A. (B. O. P. de Barcelona de 18-XI-60); de Fibracolor, S. A. (B. O. P. de Barcelona, de 26-X-60); de la Compañía General de Ferrocarriles Catalanes, S. A. (B. O. P. de Barcelona, 3-III-62); de Roca Umbert, S. A. (B. O. P. de Barcelona, 3-XI-60).

(52) Al menos en la concepción clásica de la función jurisdiccional: V. la alusión a ésta en CARNELUTTI: *Teoría general del Derecho*, Madrid, 1955; págs. 82 y sigs. Cfr. en este sentido BRETHER DE LA GRESSAYE: *Le pouvoir disciplinaire...*, cit., pág. 637. V. también, aunque sin pronunciarse sobre el problema, GARCÍA ABELLÁN: *Op. cit.*, pág. 136, nota 33.

(53) Cfr. BRETHER DE LA GRESSAYE: *Op. cit.*, pág. 637; ROUAST-DURAND: *Op. cit.*, página 144; RIVERO y SAVATIER: *Op. cit.*, pág. 109; LEGA: *Op. cit.*, pág. 269.

(54) V. RIVA SANSEVERINO: *Il lavoro...* cit., pág. 295.

(55) RIVA SANSEVERINO: *Op. y loc. últ. cit.*; LEGA: *Op. cit.*, pág. 270. Cfr. también

Otras veces existe una intervención de los Comités de empresa, que formaliza la imposición de sanciones (56). Parecida función cumplen a veces los llamados *consejos de disciplina*, de composición paritaria (57) y también órganos administrativos cualificados, como la Inspección de Trabajo (58).

Normalmente la actividad de estos organismos no pasa de ser puramente consultiva e instructoria, ya que las facultades decisorias del empresario permanecen incólumes.

Pero ello en ciertas salvedades, pues hay casos en que los consejos de disciplina, sin merma de sus poderes instructorios, participan también en la imposición de ciertas sanciones (59). Se trataría entonces de una participación de otros elementos —trabajadores fundamentalmente, aunque también órganos administrativos— en estas facultades típicamente jurisdiccionales del empresario (60). Lo cual no es extraño, pues si tal intervención se hace cada vez más patente en los poderes organizadores del empresario, por fuerza ha de extenderse a la actuación de las normas en que el ejercicio de aquéllos se concretan. El hecho reviste, por otra parte, especialísimo interés respecto a las conductas discrecionalmente apreciadas como faltas por el empresario, ya que en tal caso la intervención de estos organismos colegiados tendría también un alcance discrecional.

II. En Derecho español, la imposición de ciertas sanciones se atribuyó por decreto de 5 de enero de 1939 a las Delegaciones de Trabajo (61). Sin embargo, y pese a su vigencia, el sistema se encuentra superado por las Reglamentaciones, que otorgan dicha facultad a la empresa (62). Será así el empresario —y sus colaboradores— quienes en principio ejerciten tal potestad. Algunas Reglamentaciones prevén, sin embargo, un régimen distinto, pues para ciertas sanciones —señaladamente las muy graves— conceden a la

BALZARINI: «Contratti speciali di lavoro», en *Tratatto di Diritto del lavoro* (BORSI-PERGOLLESSI, Padova, 1958), II, pág. 559, y ARDAU: *Corso...* cit., pág. 215.

(56) RIVA SANSEVERINO: *Op. y loc. últ. cit.*

(57) LEGA: *Op. cit.*, pág. 269.

(58) Cfr. ROUAST-DURAND: *Op. cit.*, pág. 143; RIVERO y SAVATIER: *Op. y loc. últimamente citados*, y BRETHER DE LA GRESSAYE: *Op. cit.*, pág. 637.

(59) V. los convenios colectivos citados por BALZARINI: *Op. cit.*, págs. 559 y sigs., y BRUN y GALLAND: *Op. cit.*, pág. 781.

(60) BRUN y GALLAND: *Ibidem.*

(61) Art. 3.º

(62) Cfr. ALONSO OLEA: *La materia contencioso-laboral*, Sevilla, 1959; pág. 133. Existían reglamentaciones que limitaban el ámbito de tal facultad impositiva a las empresas sin reglamento de régimen interior; pero posteriormente la O. de 23 diciembre 1954 ha reconocido incondicionalmente la misma, con lo que dichas Reglamentaciones han quedado modificadas (cfr. BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Op. cit.*, 1.ª ed., pág. 357).

empresa una simple facultad de propuesta a la Magistratura de Trabajo (63), que será la que en último término decida sobre la aplicación de la sanción; lo que se compadece también con el carácter jurisdiccional de estos poderes.

Por este consabido motivo, las Reglamentaciones contienen también normas procedimentales, que prácticamente se reducen, para las sanciones graves y muy graves, al trámite de la instrucción del expediente con comparecencia del inculpado, al objeto de que pueda alegar toda serie de hechos y pruebas para su descargo (64); por el contrario, las sanciones leves podían ser informalmente aplicadas por la empresa (65); cabe también la suspensión preventiva de empleo y sueldo durante la tramitación del expediente, y ello tanto si la imposición definitiva de las sanciones se haga por la empresa (66) como por la Magistratura de Trabajo (67), que, por supuesto, al decidir en cualquier caso definitivamente, deberá resolver sobre las consecuencias económicas de aquella medida.

Toda esta normativa ha quedado, sin embargo, alterada en el Texto Refundido del Procedimiento Laboral de 17 enero 1963, que, excepto para el despido por falta grave, exonera a las empresas de todo requisito formal en la imposición de sanciones.

La doctrina entendió así que la obligación de confeccionar el expediente se redujo a una mera facultad dispositiva (68), aunque, si la empresa optase por aquélla, estaría sometida a todas las normas procedimentales que constituyan Derecho necesario (69).

La situación actual puede resumirse entonces en los siguientes términos: la facultad de imponer sanciones pertenece por completo a la empresa, que, salvo para el despido por faltas graves o muy graves, no tendrá obligación de observar ningún trámite. Si, por el contrario, desea formar expediente, es-

(63) V. por ejemplo, R. N. T. en la Banca privada, de 3 marzo 1950 (art. 46); R. N. T. del Sector algodón de la industria textil, de 1.º abril 1943 (art. 70); R. N. T. de empresas dedicadas a la obtención de la fibra del algodón y subproductos, de 30 abril 1948 (artículo 67).

(64) V. BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Op. cit.*, I, pág. 386; ALONSO OLEA: *Explicaciones de cátedra*, pág. 143. Cfr., por ejemplo, R. N. T. de las Cajas Generales de Ahorro, de 27 septiembre 1950 (art. 45); R. N. T. para Oficinas y Despachos, de 21 abril 1948 (artículo 66); R. N. T. para las Empresas de Seguros de 20 junio 1947 (art. 55); y R. N. T. del Sector Algodón, cit. (art. 70).

(65) Cfr. BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Op. cit.*, 1.ª ed., II, pág. 357; ALONSO GARCÍA: *Opus. cit.*, II, pág. 515.

(66) R. N. T. para el Comercio, de 10 de febrero de 1948 (art. 76).

(67) R. N. T. de las Cajas Generales de Ahorro, cit. (art. 45).

(68) Cfr. BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Op. cit.*, I, pág. 386.

(69) V. ALONSO GARCÍA: *Curso... cit.*, pág. 503; ALONSO OLEA: *Explicaciones... cit.*, página 144.

tará sujeta a las normas del mismo, debiendo entonces para los casos en que la aplicación de determinadas sanciones se reserve a la Magistratura de Trabajo, aceptar el ejercicio de la facultad sancionadora por este organismo. Por último, como es lógico, la empresa no podrá, en caso de imposición directa, acordar la medida preventiva de suspensión de empleo y sueldo (70).

3) LAS FACULTADES DEL EMPRESARIO

I. Teóricamente el ejercicio del poder disciplinario se lleva a efecto con toda garantía de legalidad: no se aplican otras sanciones que las previstas ni en otros supuestos de hechos que en los de antemano establecidas.

El problema surge, sin embargo, cuando en la práctica se producen situaciones que no se acomodan a las hipótesis previstas normativamente. Tal hecho es inevitable dada la variedad infinita de conductas que, sobre todo en una organización compleja de las empresas, pueden ser sancionables. De ahí la imposibilidad de un elenco exhaustivo de las infracciones, y, por ello, también la necesidad de reconocer facultades al empresario en orden a la estimación de nuevas faltas (71). Es ésta, conclusión que deriva del carácter discrecional de los poderes organizadores que el mismo detenta.

En efecto, si la aplicación de sanciones en que se traduce el ejercicio del poder disciplinario, tiene como presupuesto la inobservancia de conductas impuestas a los trabajadores por el empresario, en virtud de sus potestades discrecionales de organización y directivas (72), por fuerza hay que reconocerle una facultad también discrecional, respecto a la apreciación de los comportamientos que entrañen esa inobservancia (73).

A todo ello no constituye un óbice el carácter reglado de las facultades

(70) Precisamente porque no existe la tramitación de expediente, durante la cual jugaba la indicada medida (v. sentencias T. S. 13 marzo 1959 y T. R. T. 7 abril 1962, en *Praxis* laboral, Derecho procesal del trabajo, Procesos especiales, recursos y ejecuciones, fascículo 35100, núm. 45).

(71) LEGA: *Op. cit.*, pág. 137. En contra, sin embargo, BARASSI: *Op. cit.*, II pág. 384.

(72) ROUAST-DURAND: *Op. cit.*, pág. 137; cfr. también RIVERO y SAVATIER: *Op. cit.*

(73) BRETHER DE LA GRESSAYE considera sancionable no sólo las conductas previstas en estatutos y reglamentos, sino todo acto que ataque al bien común. Cfr. *Le pouvoir disciplinaire...* cit., pág. 634. V. también en parecido sentido RIVERO y SAVATIER: *Op. cit.*, página 106; LEGA: *Op. y loc. cit.*; BRUN y GALLAND: *Droit du Travail* París, 1958; página 778; RIVA SANSEVERINO: *Il lavoro nell'impresa*, Torino, 1960; pág. 394, y MAGREZ: «Les sanctions disciplinaires dans les entreprises publiques», en *R. D. S. T. T.*, número 5, pág. 169. Defiende, sin embargo, la necesidad de tipificación previa de las conductas GARCÍA ABELLÁN (v. *Derecho penal del trabajo*, Madrid, 1955; págs. 63 y sigs.

sancionatorias ni siquiera en lo que a la previa concreción de las faltas se refiere; sencillamente, porque al hacerse ésta sobre la base de los poderes ordenadores del empresario —que reconoce—, en nada afecta a la naturaleza discrecional —que permanece— de los mismos.

Son preferentemente los mandatos dictados por contingentes exigencias de la empresa con posterioridad a toda tipificación de faltas, cuyo cumplimiento debe ser discrecionalmente apreciado en orden a la aplicación de sanciones. El principio *nullum crimen sine lege* del Derecho penal no es así de «estricta observancia en la regulación disciplinaria del trabajo» (74).

Tal discrecionalidad no parece, sin embargo, extensible a las sanciones. Precisamente es aquí aplicable todo lo dicho respecto al carácter reglado del poder disciplinario. La determinación de la conducta punible, así como su comprobación en un determinado supuesto de hecho entra en las facultades propias del empresario, sólo controlables judicialmente; pero nunca la fijación de sanciones, por virtud del elemental principio de que el incumplimiento normativo u obligatorio no puede aparejar otras consecuencias que las previstas en la norma o el negocio (75).

El empresario podrá entonces imponer las solas sanciones decididas en ley, convenios colectivos, reglamentos o contratos de trabajo. Y ello tanto para las faltas exactamente previstas como para las no contempladas, buscando, como es obvio, en este caso la más próxima analogía (76).

II. Respecto al Derecho español e independientemente de esta exigencia de reglar los poderes disciplinarios, se puede concluir que el empresario conserva la facultad discrecional de calificar nuevas faltas. No existiendo, a la inversa de cuanto ocurre con las sanciones, prohibición expresa, lógicamente debe entenderse así. Pérez Botija estima que tal exigencia podría preverse en el reglamento de régimen interior mediante una cláusula general (77), que, en cuanto de confección exclusiva del empresario, sería, dentro de los lími-

(74) ALONSO OLEA: *Introducción*, cit., pág. 144.

(75) Como afirman RIVERO y SAVATIER (v. *Op. cit.*, pág. 106), frente a una discrecionalidad en la apreciación de las faltas, existe una fuerte reglamentación de sanciones. Confróntese también MAZZONI: *Manuale di Diritto del lavoro*, Firenze, 1958; págs. 108 y siguientes, al referirse a la diversidad de límites entre el poder directivo y el disciplinario; CAGASSE: «Les sanctions disciplinaires dans les entreprises privées» en *Revue de Droit Social et des Tribunaux de Travail*, 1957, núm. 5. pág. 197, y DE CUYPER: *Opus. citado*, pág. 157.

(76) Esta discrecionalidad no impide se respete al máximo la correspondencia que debe existir. (Cfr. ALONSO GARCÍA: *Curso...* cit., pág. 502) entre «categoría de la falta» y «medida disciplinaria»).

(77) V. *Op. últ. cit.*, pág. 64.

tes del poder disciplinario, formulable discrecionalmente (78). Por ello, no habría inconveniente en reconocerle idéntica facultad de apreciación, que sin embargo no se materializaría por escrito, en empresas que careciesen de reglamento. Es innegable, por otra parte, la existencia de cierta discrecionalidad en la apreciación de los motivos del despido —la máxima sanción disciplinaria— por la holgada enumeración de las justas causas del mismo en la L. C. T. (79).

Contrariamente, el principio de legalidad se mantiene en lo relativo a sanciones, pues, a este respecto, parece concluyente el primer párrafo del artículo 32 de la L. C. T.: «No podrán imponerse por el empresario al trabajador otras sanciones que las previstas en las disposiciones legales, en los reglamentos de taller o en los contratos hechos por escrito» (o convenios colectivos, cabría añadir) (80).

III

CONFLICTOS SUSCITABLES POR LA APLICACION DE SANCIONES (EXCLUIDO EL DESPIDO) Y SU SOLUCION

1) PLANTEAMIENTO DOCTRINAL

I. El conflicto se declara cuando el trabajador sancionado se muestra disconforme y pretende actuar su oposición a través del procedimiento jurídicamente estatuido.

Con frecuencia tiene éste un momento inicial dentro de la propia empresa, en el marco de su organización jerárquica, y es así el jefe inmediatamente superior al que impuso la sanción, frente a quien el trabajador puede reclamar (81).

A veces existe también la posibilidad de una actuación conciliatoria, la cual puede verificarse en sede sindical (82) o jurisdiccional (83). Pero siem-

(78) V. art. 4.º-9.º O. 6 febrero 1961.

(79) Cfr. ALONSO OLEA: *El despido*, Madrid, 1957; págs. 123 y 53. V. sobre el tema también la realista argumentación de BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Op. cit.*, II, págs. 572 y sigs.

(80) PÉREZ BOTIJA: *El contrato... cit.*, pág. 88.

(81) BARASSI: *Il Diritto... cit.*, III, pág. 429. Cfr. también DE LITALA: *Il contratto... citado*, pág. 255; RIVA SANSEVERINO: *Il contratto... cit.*, pág. 86, e *Il lavoro... cit.*, página 295, y LEGA: *Op. cit.*, pág. 269.

(82) V. BARASSI: *Op. cit.*, III, pág. 429; DE LITALA: *Op. cit.*, pág. 255, y LEGA: *Opus. cit.*, pág. 269.

(83) Cfr. DE CUYPER: *Op. cit.*, pág. 161.

pre como instancia previa a la propiamente judicial, que es donde radica el procedimiento normal de solución de controversias de esta índole.

II. Estos conflictos entran en el marco de los suscitados respecto a la relación individual de trabajo, y lógicamente deben ser de competencia de la jurisdicción laboral. Como planteamiento, apenas si presentan, en el ámbito del Derecho vigente, particularidad. No obstante, su desarrollo aparece lleno de matices que es conveniente reseñar.

III. Por de pronto, los motivos de la reclamación, ya que las sanciones pueden impugnarse, bien por motivos de fondo, al estimar que han sido irrogadas con desconocimiento de las reglas del Derecho o de la equidad, o de forma, por considerarlas aplicadas con vulneración de los procedimientos previstos para ello (84).

Lo primero puede suceder con relación a una serie muy variada de hipótesis. En primer lugar, porque sea controvertida la existencia material del hecho apreciado como falta (85). Pero también —y es quizá lo más interesante— porque el comportamiento sancionado no sea punible, lo que, a su vez, trae su origen o de que el hecho no aparezca comprendido entre los enunciados por las normas al caso (ley, convenio colectivo, reglamento, contrato) (86), o de que, apreciado como falta en virtud de la discrecional facultad del empresario, tal actuar suponga un desbordamiento de los límites institucionales marcados al poder disciplinario por la equidad o la analogía (87), frecuente, aunque también genéricamente, enunciados en la jurisprudencia (88). Por lo demás, esta última conclusión parece obvia, ya que, en caso contrario, la discrecionalidad del empresario escaparía a todo control judicial.

Por último, un motivo de impugnación se descubre también en la inco-

(84) V. esta dualidad en BRUN y GALLAND: *Op. cit.*, pág. 781.

(85) COMBA y CORRADO: *Il rapporto di lavoro nel Diritto privato e pubblico*, Torino, 1953; I, pág. 245 (cit. por LITALA: *Op. cit.*, pág. 255, nota 1); BRETHER DE LA GRESSAYE: *Op. cit.*, pág. 635.

(86) COMBA y CORRADO: *Ibidem*.

(87) Existe apreciación discrecional por parte del juez cuando éste valora, por ejemplo, la gravedad del incumplimiento (v. las sentencias citadas por LEGA: *Op. cit.*, página 271, nota 6). V. en el mismo autor (*ibidem*) la alusión a los principios generales del derecho disciplinario como referencia del juez por el control del uso por parte del empresario y sus discrecionales poderes de disciplina. Cfr. también BRUN y GALLAND: *Opus. citado*, pág. 779. A una conclusión semejante se puede reconducir a referencia de BRETHER DE LA GRESSAYE (*Op. cit.*, pág. 63) al «ampio poder de apreciación» del juez en caso que la determinación de la falta se haga conocida en términos vagos.

(88) En este sentido destaca BRUN y GALLAND (*Op. cit.*, pág. 779). Los tres criterios señalados por la jurisprudencia al respecto: la efectiva situación de servicio a la empresa en el trabajador, la no desviación de poder por el empresario y la correlación entre falta y sanción.

recta utilización de la sanción (89), ya porque ésta no aparezca enunciada en las correspondientes normas, ya porque se aplique una más grave que la prevista para la falta en la misma, ya porque, discrecionalmente estimada la conducta, se haya infringido una sanción desproporcionada.

La inobservancia de las formalidades previstas para la irrogación de sanciones fundamentaría también una reclamación del trabajador (90). Tal hipótesis sucedería cuando la sanción fuese impuesta sin audiencia del inculpado o formación de expediente, o con desconocimiento por parte del organismo administrativo competente o de la comisión de empresa; siempre —claro es— que se exigiese cualquiera de estos trámites.

IV. Respecto a la sentencia, parece indiscuso que el juez puede o no estimar la demanda del trabajador y, en consecuencia, mantener o revocar la sanción aplicada (91). El problema radica en si las facultades judiciales, a este respecto, comprenden también la posibilidad de sustituir por otra la sanción impuesta.

Naturalmente, tal modificación se entiende siempre en beneficio del trabajador, lo que supondría una reducción —nunca un aumento— de la gravedad de la medida disciplinaria, pues parece obvio que el empresario puede, y pese a que ello implique una desviación formal de las normas de disciplina, imponer una sanción más favorable al trabajador que la prevista en las mismas para el supuesto en cuestión (92).

De todas formas un cierto sector de la doctrina niega al juez toda facultad para modificar el contenido de la medida disciplinaria. Esta puede confirmarse o revocarse pero nunca alterarse. Y por lo común, tal conclusión se deduce de la autonomía de los poderes institucionales de la empresa (93) o de las organizaciones profesionales (94) y su independencia respecto a los del Estado radicados en sus órganos judiciales.

El argumento no es, desde luego, convincente si se piensa que es siempre

(89) COMBA y CORRADO: *Ibidem*.

(90) Cfr. LEGA: *Op. cit.*, pág. 269; BRUN y GALLAND: *Op. cit.*, pág. 781, y COMBA y CORRADO: *Ibidem*.

(91) BRETHER DE LA GRESSAYE: *Op. cit.*, pág. 637; LEGA: *Op. cit.*, págs. 272-73; BRUN y GALLAND: *Op. cit.*, pág. 779; RIVA SANSEVERINO: *Il lavoro*, cit., pág. 296; RIVERO y SAVATIER: *Op. cit.*, págs. 109-10. Implícitamente, KROTOSCHIN: *Op. cit.*, pág. 122 y CAMERLYNCK: *Cours de Droit social*, París, 1959-60; pág. 241.

(92) Por eso los autores hablan, al referirse a la modificación de las sanciones, de reducción. Cfr. RIVA SANSEVERINO: *Op. y loc. últ. cit.*, y BRUN y GALLAND: *Op. cit.*, página 779.

(93) BRETHER DE LA GRESSAYE: *Op. cit.*, pág. 637. Cfr. también KROTOSCHIN: *Opus. citado*, pág. 222.

(94) CAMERLYNCK (v. *Op. cit.*, pág. 241) observa a este respecto cómo el juez no puede modificar los efectos previstos en un convenio colectivo.

la instancia judicial quien detenta el último y definitivo control sobre la aplicación de las normas jurídicas, sean estatales, colectivas o consuetudinarias, y que éste nunca es arbitrario, pues se halla sometido a las mismas reglas materiales que debe observar el titular de poderes sancionatorios. El órgano jurisdiccional se mueve así dentro de idénticos límites que el empresario, en cualquiera de las actividades, reglada o discrecional, que éste ponga por obra. Y no podrá imponer otras sanciones sino las que, según su criterio, encajen más escuetamente en las normas de derechos o de la equidad. Su posición es, sin duda, preeminente, ya que el juicio que emite es siempre posterior al del empresario. Pero éste es el modo de acción de todo poder judicial; poder, además, fiscalizable por tribunales superiores, ante los que es posible interponer los correspondientes recursos.

Como, en definitiva, todo se resuelve en un problema de interpretación, el juez podría, al tiempo de revocar la sanción impuesta, establecer aquella otra que estime más de acuerdo con las normas disciplinarias —o los criterios de equidad— que el empresario o sus colaboradores han pretendido actuar. De otro modo existirá el peligro de abrir la puerta a sucesivas revocaciones, ya que, en último término, sólo la coincidencia en sus criterios interpretativos llevaría al juez a confirmar la sanción aplicada (95).

V. En lo relativo a los efectos de la declaración judicial, parece indudable que la sanción revocada, tanto por inobservancia de forma en el procedimiento disciplinario (96) como por motivos de fondo, será nula.

Las consecuencias que ello reporta se desprenden por sí solas, pues se trata en todo caso de indemnizar al trabajador por el daño sufrido. El empresario será condenado a restituir la suma detraída en caso de multa, a entregar la retribución impagada si se tratase de suspensión, etc. Cuando la sanción aplicada no acarree daños económicos, como ocurre con la advertencia o la reprobación, señala Lega que siempre es posible restablecer el honor lesionado mediante oportunas formas de publicidad (97).

(95) V. la posibilidad judicial de modificar la sanción en RIVA SANSEVERINO (*Op. cit.*, página 296); LEGA (excepto para el despido, de por sí irreversible): *Op. cit.*, págs. 272-73, y BRUN y GALLAND: *Op. cit.*, pág. 779. De hecho, como advierten RIVERO y SAVATIER (*Opus. cit.*, págs. 109-10), los tribunales no se sienten movidos a examinar si la sanción es proporcional a la falta; o a sustituir aquella por otra más ligera.

(96) Los autores hablan de sanción ilegítima (LEGA: *Op. cit.*, pág. 269), o viciada de exceso de poder (BRUN y GALLAND: *Op. cit.*, pág. 781).

(97) *Op. cit.*, pág. 273.

2) LA CUESTIÓN EN DERECHO ESPAÑOL

I. NO existe en el Ordenamiento español ninguna posibilidad legal de recurrir contra las sanciones disciplinarias ante los diversos órganos jerárquicos de la empresa. No obstante, parece indudable que cláusulas en este sentido podrían pactarse colectivamente y, por supuesto, insertarse en los reglamentos de régimen interior.

En realidad la única sede lógica para conocer de los conflictos suscitados con ocasión del ejercicio del poder disciplinario es la jurisdicción laboral. Claramente lo prescribe el artículo 102 del T. R. P. L. cuando señala que el trabajador podrá impugnar las sanciones por medio de demanda ante el Magistrado de Trabajo. Se trata de un proceso laboral, si bien especialmente sometido a las reglas de procedimiento correspondientes.

Existe, sin embargo, una limitación, y es respecto a las sanciones por faltas leves. Estas no podrán ser recurridas judicialmente, pues el texto legal se refiere en todo caso a las por faltas graves o muy graves (98).

II. Motivos de impugnación serán, por supuesto, los de fondo: la inexistencia de los hechos estimados como faltas; su impunidad, por no hallarse comprendidas entre las enumeradas por las normas disciplinarias (Reglamentación, convenio colectivo, etc.), o por suponer un uso arbitrario de discrecionalidad por el empresario respecto a la apreciación de faltas o la aplicación de sanciones no previstas, o más grave que las establecidas para la correspondiente falta, o desproporcionada, si la conducta punible fuese discrecionalmente estimada.

Respecto a los motivos de forma el problema es más complejo, dada la facultativa utilización del procedimiento disciplinario. Por supuesto, si ésta no tiene lugar, será imposible fundamentar cualquier reclamación por vicio formal. Pero como las empresas, aun no obligadas, deciden con frecuencia la instrucción de los hechos para mayor seguridad (99), cualquier infracción del procedimiento para la misma previsto fundamentaría una demanda ante el órgano jurisdiccional. No es otro el caso del llamado *despido nulo*, configurable, por demás, como sanción disciplinaria.

III. En la sentencia, según señala el citado artículo 102 T. R. P. L., el ma-

(98) Precisamente por falta de apoyatura legal la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1957 (cfr. *Praxis laboral...* cit., fasc. 35.100, núm. 46) mantiene la declaración de incompetencia de la Magistratura, en el supuesto de una reclamación contra la imposición de una sanción leve.

(99) ALONSO OLEA: *Explicaciones...* cit., pág. 144.

gistrado podrá confirmar la sanción, revocarla o imponer la que considere más adecuada a la naturaleza de la falta (100).

De esta forma no es posible plantear en Derecho español el problema de si el juez tiene o no facultades para modificar la sanción impuesta, ya que expresamente se las concede el ordenamiento. La cuestión se centra en determinar su alcance.

En tal sentido el artículo 102 habla de imponer la sanción que considere más adecuada a la naturaleza de la falta. Por supuesto, es claro que las facultades del magistrado se hallan sometidas a las mismas reglas que los poderes empresariales. Su control será así *de legalidad* cuando el empresario haya sancionado aplicando las normas de la reglamentación, reglamento, etc., y de *oportunidad*, si aquél estimase discrecionalmente la falta, debiendo guiarse en este caso por criterios de equidad y analogía.

Por otro lado, parece que tal potestad ha de entenderse respecto a la reducción de la pena y nunca a su ampliación, pues, aun estimando que esta última circunstancia concuerda más con las normas disciplinarias, etc., no se puede ignorar la facultad de la empresa de aplicar sanciones más leves, por cuanto el mismo poder sancionatorio es de índole potestativa, existiendo en tal sentido el interesante precedente del decreto de 26 octubre 1956, que, reconociendo dichas facultades a la Magistratura, las condiciona a que la sanción impuesta por las empresas se estimase excesiva» (art. 13) (101).

IV. Contra las sentencias dictadas por la Magistratura no cabe recurso alguno (art. 102) (102). Y entre éstas habrá que comprender la sentencia que, por decidirse la empresa a utilizar el procedimiento disciplinario, proponiendo en su caso sanción, entrañe una imposición jurisdiccional de esta última (103).

V. En fin, por lo que a las consecuencias derivadas de una revocación judicial de sanción se refiere, vale como criterio orientador lo dicho anteriormente, excepto en lo relativo a las sanciones leves, pues siendo excluída su impugnación ante la Magistratura, no es posible establecer por sentencia ningún tipo de indemnización o forma de publicidad para reparar el daño económico o moral que se ocasione.

GONZALO DIÉGUEZ CUERVO

(100) El régimen no afecta, por supuesto, al despido, que es objeto de regulación propia. V. en este sentido sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 11 marzo 1959, en *Praxis laboral...* cit., pág. 46.

(101) V. en relación a tal decreto, sentencia del Tribunal Central de 8 julio 1957, *Praxis...* cit., núm. 47.

(102) Con precedentes en el decreto de 26 octubre 1957 (art. 13).

(103) V. el supuesto en sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 3 febrero 1958, y auto del mismo Tribunal de 25 febrero 1961, en *Praxis laboral*, núm. 47.

