

La acción sindical en la empresa

Por José PEREZ LEÑERO

La urgencia de la prometida reglamentación de la acción sindical en la empresa arranca de su importancia para el trabajador representante sindical, que muchas veces ve implicado su contrato laboral en su actividad representativa.

DESARROLLO DE LA LEY SINDICAL

Uno de los indicios de que el poder legislativo cede terreno ante el ejecutivo es la costumbre que se ha hecho norma, al menos en nuestro Derecho, de que una Ley sin reglamento no crea todavía derechos subjetivos reclamables ante el otro poder, el judicial. Esta exigencia de reglamentación, que aun en sistemas parlamentarios puede tener modos y fundamentos diferentes, se basa en el nuestro, de tipo autoritario, en la «unidad de poder y coordinación de funciones» del artículo 2.º, en correspondencia con el 13, de la L. O. E., de enero de 1967. Por eso, la Ley Sindical de 17 de febrero de 1971 encomienda al Gobierno en la primera de sus disposiciones finales dictar las normas reglamentarias, previos determinados requisitos.

Han pasado tres largos años y gran parte de la Ley, precisamente la más importante por novedosa, está todavía sin reglamentar, lo que significa que está todavía sin realizar. Tardanza que puede parecer excesiva dada la importancia de la Ley, pero no menos dada esa función de coordinación, la cual ha de referirse no sólo al modo y contenido, sino también al cuándo de la función. Parece que el nuevo Gobierno lo entiende también así. El Ministro de Relaciones Sindicales, en unas recientes declaraciones, pone como meta de su quehacer inmediato la aceleración del desarrollo de la Ley en materias tan importantes como el asociacionismo sindical y la acción sindical en la empresa.

Porque no ha sido total la hibernación de la Ley.

Se dijo en su día, y creemos que con razón, que una buena parte del contenido de la Ley era ratificación legal de lo que había ido surgiendo en la «praxis» sindical en virtud de normas de categoría menor, como decretos, órdenes, circulares, etcétera. Si examinamos lo desarrollado hasta el momento actual, vemos una clara preferencia por materias e instituciones ya anteriormente más o menos estructuradas que se incorporaron al cuerpo legal. Materias que coincidían con la estructuración político-administrativa, es decir, con la configuración de las personas jurídicas (Organización Sindical, Sindicatos, Consejos, etc.) existentes con anterioridad.

En contraste con ello, vemos que se han dejado para el segundo periodo del calendario desarrollista de la Ley la reglamentación de los derechos subjetivos de las personas físicas, los sindicatos, de los artículos 8.º y 12 de la Ley. La política, como arte de lo posible, lo es también de la oportunidad y, por tanto, de la prudencia. Pero la prudencia política, virtud social, no tiene por qué silenciar sus motivaciones a un pueblo ya maduro, en apreciación del propio Gobierno.

SIGNIFICADO DE LA ACCION SINDICAL

La trascendencia del tema y, por tanto, sus dificultades arrancan de sus implicaciones en la estructura comunitaria de la empresa, cuya promesa, hasta ahora fallida de realización, se repite reiteradamente en discursos y declaraciones oficiales y hasta en los Planes de Desarrollo.

El término de «acción sindical» aparece nada menos que en la titulación del departamento ministerial que hoy se llama Ministerio de Trabajo. En los años primeros del sistema se llamó «Ministerio de Organización y Acción Sindical», en consonancia con el Fuero del Trabajo de 1938, que configuró la Organización Sindical como servicio estatal congruente con la Ley de 30 de enero del mismo año. La Ley de 8 de agosto de 1939, desconociendo la vinculación operada por el Fuero, restableció el Ministerio de Trabajo.

En dicha titulación parece contraponerse o distinguirse acción y organización, algo así como alma y cuerpo del sindicalismo. Acción que corresponde a la función esencial de aquél, la defensa de los intereses profesionales del trabajador allí donde éstos puedan ser discutidos, es decir, en la empresa. A esta acción ofensivo-defensiva se refiere, sin duda, la rúbrica del capítulo primero del título II de la Ley: «Organizaciones sindicales», entre las que, junto a las Asociaciones, Uniones, Sindicatos, etc., y como concreción,

motor y espíritu de todas ellas, incluye a la «acción sindical en la empresa».

Esta titulación podría provocar alguna previa reflexión, que no quisiera se tomara como bizantinismo, felizmente tan desacreditado en nuestros tiempos de eficacismo. ¿Cómo dentro del verticalismo sindical (oficialmente muerto desde 1967, aunque vivo en sus estructuras) puede hablarse de acción sindical «en» la empresa cuando ésta, estructurada en la unidad del jurado («célula básica de la organización sindical», según el artículo 79 de su Reglamento), es ya sindicato? Parece que se debería hablar de la acción sindical «de» la empresa. Pero esto supondría que los empresarios fuesen también sujetos de la acción sindical en su empresa, lo que contradice al apartado segundo del artículo, que dice que los sujetos de dicha acción son los enlaces, vocales de jurados, etc.

Pero entremos en la exégesis del artículo 12, único del capítulo, con sus dos apartados. En el primero, más doctrinal y programático, define la acción sindical, y en el segundo, más positivo, determina sus sujetos dentro de la empresa.

Dice así: «1. Quienes participen en el trabajo y la producción en el seno de la empresa constituyen una comunidad, base a la que arrancan las estructuras. La acción conjunta de quienes integran esta comunidad de empresarios, técnicos y trabajadores se orientará a la consecución de los fines de armonía y colaboración mutua, que son básicos en la acción sindical.—2. La acción sindical de los técnicos y trabajadores en la empresa será realizada por los enlaces sindicales y, en su caso, por los vocales jurados, quienes podrán elegir delegados que coordinen esta acción. Estos delegados serán en todo caso técnicos o trabajadores de la misma empresa.»

No es frecuente ni aun conveniente encontrar en las leyes definiciones doctrinales. Aquí se nos da una definición operativa o, mejor, una descripción de la acción sindical, deducida de sus fines, los de armonía y colaboración mutua, coincidentes con los fines del jurado de empresa señalados en el artículo primero de su Reglamento y aun con los de la propia empresa, según el artículo 3.º del mismo reglamento. Todas estas coincidencias confirman lo anteriormente dicho sobre las oscuridades exegéticas de la titulación.

Pero lo problemático y aun conflictivo está en el segundo apartado sobre los sujetos de la acción sindical y, sobre todo, sobre el modo de su actuación en la empresa cuando la acción sindical se convierte en acto sindical cuyo sujeto es un trabajador ligado a la empresa con un contrato.

La acción sindical existía desde luego en la empresa con anterioridad a la Ley de 1971, desde el momento en que existían en ella enlaces, jurados y consejeros trabajadores. El órgano se anticipó aquí a la función o, mejor, a su ordenada realización. El sindicato no nace del individuo aislado, sino del vinculado laboralmente a una empresa. Por eso, el Derecho sindical no es tampoco desarrollo del individual de trabajo, sino del que contempla la empresa como unidad. En consecuencia, el sindicato en sí, aislado de su ideología, nace de/en la empresa, aunque no precisamente de su armonía y colaboración en el sentido utópico y optimista de ausencia de conflictos, sino al contrario, de la sana tensión de sus elementos integrantes. También la tensión es una manera de armonía y colaboración, un poco al modo de la oposición de Su Majestad en el sistema parlamentario de Inglaterra.

ACCION SINDICAL Y PARTICIPACION

La urgencia de la prometida reglamentación de la acción sindical en la empresa arranca de su importancia para el trabajador representante sindical, que muchas veces ve implicado su contrato laboral en su actividad representativa.

Con relativa frecuencia vemos publicadas y aun destacadas en la Prensa, al menos en la más sensibilizada socialmente, sentencias de Magistraturas de Trabajo que declaran procedentes despidos de enlaces y de vocales de jurados de empresa. No es ningún juicio de valor, sino mera constatación de un hecho fácilmente comprobable. Además de que lo noticiable quizás no sea tanto su número o frecuencia cuanto el que la Prensa lo destaque. De todos modos, sería interesante un estudio comparativo del número y motivos de tales despidos específicos antes y después del Decreto 1.878/71, de 23 de julio, regulador o, mejor, sistematizador formalista del régimen jurídico de garantías de cargos sindicales, existente ya por el Decreto de 2 de junio de 1966.

Quizás no sea mera coincidencia, sino casualidad. Porque el citado Decreto de 1971 parece haber alterado, o al menos conmocionado, las relaciones sindicales dentro de la empresa. No es fácil discernir si ello se debe a mayor concienciación de los actuales cargos sindicales en su función dentro de la empresa, con interpretación quizás demasiado optimista de dichas garantías, o se deba a una hipersensibilización de los directivos en reacción de autodefensa preventiva, que podría ser hasta subconsciente, frente a la, al menos aparente, revalorización que supone el citado Decreto. De todos modos, tenemos en su disposición final primera una autorización que podría darnos algo de luz.

El Decreto, como de materia de competencia mixta, emana de la Presidencia, la cual «autoriza al Ministerio de Trabajo y a la Organización Sindical para que, en el ámbito de sus respectivas competencias, dicten las disposiciones necesarias para el desarrollo de lo establecido en el presente Decreto».

No sé si el Ministerio de Trabajo ha usado ya la autorización. Quizá espera a hacerlo de manera más orgánica en el anunciado Código o Ley Básica de las Relaciones Laborales. Si es éste el motivo, merece la pena esperar, porque urge que las acomodaciones sean ya algo más que formales y de procedimiento; recurso facilón, usado con prodigalidad en nuestra normativa ante problemas de fondo, cuya solución real se aplaza por prudencia, miedo o falta de imaginación.

Gran número de situaciones conflictivas o malos entendidos en el ámbito laboral-empresarial podrían encontrar solución o caminos de ella en la armonización de normas desacopladas entre sí o con la realidad social de nuestras empresas, cambiante más rápidamente que aquéllas. Una encuesta sociológica, de éstas que son tan abundantes en otros terrenos y escasas en éste de la sociología industrial, nos diría si la abundante y generosa legislación laboral es realidad y social y no meramente formal dentro de las empresas. Nos enteraríamos si la comunidad empresarial, tan proclamada en nuestras Leyes Fundamentales, es algo más que el cumplimiento del doble Reglamento de Jurados y Participación; es decir, reuniones con todas las formalidades reglamentarias, etc., o si además se vive la institución con el espíritu de participación que constituye su fin, del que son meros instrumentos.

Esto no significa desconfianza de la Inspección de Trabajo. La sabemos eficaz en su función, que no es otra que el cumplimiento formal de la Ley. Pero en lo sociolaboral, lo mismo que en lo fiscal, se le escapa a la Inspección o, mejor, no entran en su cometido, las actitudes y conductas internas iluminadas o no por una conciencia auténticamente comunitaria. Más aún, me atrevería a preguntar si dentro de una estructura supercapitalista, como la que configura hoy nuestra economía, es posible una socialización auténtica de la empresa, parte integrante de aquélla.

Porque cada día se va definiendo con más claridad que la llamada reforma de la empresa, con la participación más o menos intensa y extensa en su gobierno, destaca como la clave de toda la actual problemática laboral empresarial. Lo que no significa que la creamos cuestión de inmediata y fácil realización. Pero sí lo es que la participación actúe desde ya como idea-fuerza que inspire y dé unidad a todo lo que se haga en la normatización provisional de la vida laboral de la empresa.

La participación es ciertamente una técnica, pero por encima de ella es una actitud, y como tal no puede ser obra de una sola ley básica de la empresa, sino de un complejo de leyes que vayan preparando y concretando en realidades pequeñas de la vida laboral de cada día aquella actitud o filosofía tan claramente definida en el propio III Plan de Desarrollo, que ha heredado del anterior el compromiso de hacerla realidad. Ahora bien, participar no es necesariamente gobernar, sino ser tenido en cuenta en el proceso formativo de la decisión en su doble fase de información y deliberación. Algo de eso pretenden hacer los enlaces, los vocales y los consejeros trabajadores, a través de su acción social en la empresa.

Nuestra legislación laboral tiene grandes avances aislados en profundidad, pero le falta unificar y consolidar el frente. Necesita digerir algunas de esas instituciones básicas, como la de los jurados, cuyo espíritu de colaboración choca con el individualista a ultranza que inspira, por ejemplo, a la vigente Ley de Contrato de Trabajo, que, como dije en otro artículo en esta misma Revista (núm. 112, pág. 415), con leves correcciones superficiales de 1944, sigue siendo la de 1931, obra de un socialista para una realidad social diametralmente diferente a la nuestra actual. Todo esto tiene necesariamente que producir casos de confusión y desasosiego en nuestra vida laboral, que podría aliviar la técnica jurídica de la armonización a que antes aludí. Voy a referirme a los provocados por la acción sindical en la empresa, sobre todo en su incidencia con la potestad disciplinaria que al director del centro de trabajo concede el artículo 77 de la citada Ley.

En una estadística informal sacada de los índices de la revista «Jurisprudencia Social», editada por el Ministerio de Trabajo, se encuentran como motivos de despido de cargos sindicales, en proporción importante en relación a los despidos ordinarios, los siguientes: incitación a cometer actos de indisciplina, participación en reuniones prohibidas, convocatorias de reuniones no autorizadas o de reuniones de protesta, denuncia sin justificación a las autoridades, mediación en período de huelgas, desobediencia e indisciplina de enlaces y vocales, etc. Todos estos actos son tipificados por el empresario como actos incursos en los supuestos del artículo 77, de deslealtad, indisciplina, falta de respeto, etc. Su potestad sancionadora, tal como se desprende del mismo, autoritaria y solitaria, como basada en la propiedad quirritaria de la empresa a favor exclusivo del capital, sigue, según esto, aplicándose a actos nuevos no previstos por la Ley de 1931 ni por las modificaciones de 1944, puesto que la idea comunitaria del Fuero del Trabajo no había sido desarrollada todavía en la instauración de los jurados.

Ello ha dado origen a sentencias que pueden ser formalmente legales y aun técnicamente impecables, pero que podrían resultar

injustas dentro de una concepción del Derecho como instrumento para conseguir la realización plena de la justicia y no como simple técnica constituida en narcisista de sí misma.

Analicemos dentro de nuestro Derecho laboral, que no se limita a la Ley de Contrato de Trabajo ni a las Reglamentaciones, los posibles hechos, actos o actitudes que un trabajador pueda realizar o tener en un centro de trabajo. ¿Pueden darse actos o hechos que no sean estrictamente jurídico-laborales? ¿Cuál sería entonces su tipificación? ¿El abuso de función sindical es falta laboral en sentido estricto?

TIPIFICACION DE ACTOS LABORALES Y SINDICALES

El concepto de acto o hecho laboral está en clara crisis de crecimiento o de adaptación a la realidad de hoy; no sólo en la doctrina, sino en la propia legislación y jurisprudencia. Hasta Marx, el concepto sociológico del trabajo era el del Derecho Romano. Hoy, en virtud de la propia Ley, los actos relacionados, por ejemplo, con la Seguridad Social, concretamente con su gestión, son actos y hechos sometidos a la jurisdicción laboral, si bien sus beneficiarios y aun actores, los gerentes, no sean trabajadores por imperativo de la misma Ley. La jurisprudencia, por su parte, va también ampliando el ámbito del «contratado laboralmente». Antes fueron las profesiones llamadas liberales, ahora lo son los artistas y, recientemente, los futbolistas. Por cierto, en todos esos casos la doctrina, como es lógico, había sido avanzada y pionera.

«La concurrencia de la calidad de las personas y de la materia del asunto», como criterio de fijación de la competencia de las Magistraturas de Trabajo (art. 1.º del texto articulado de 1966), va interpretándose por éstas cada vez con criterios más acordes con la dinamicidad de «lo social», que rompe viejos esquemas formalistas. Algo análogo puede empezar a suceder con el «nonato», pero ya concebido, Derecho de empresa, y más concretamente con el nato, aunque no desarrollado, «Derecho de la acción sindical en la empresa».

Y, sin embargo y a pesar de esa ausencia de Derecho, ahí están en la realidad viva actuaciones y hechos realizados por los trabajadores en virtud de esa acción sindical (convocatoria de reuniones por parte de enlaces, etc.), que la Magistratura de Trabajo viene sancionando como faltas de indisciplina, deslealtad, etcétera, según el citado artículo 77 de la Ley de Contrato. ¿Y por qué no como abuso (si lo hubiera) de función sindical, remitiéndolo a la jurisdicción que regula el citado Decreto de 1971 sobre régimen jurídico de garantías de cargos sindicales? Si este Decreto se quedó sólo en lo procesal, como tantas otras veces en

nuestro Derecho, no es razonable que el claro vacío o desarmonía legal que existe en esta materia beneficie a una de las partes. Todo esto esperamos será objeto de la reglamentación anunciada como próxima por el Ministro de Relaciones Sindicales.

Puede un trabajador ser un excelente y disciplinado cumplidor de sus deberes laborales y ser un molesto sindicalista, aunque no se salga de su cometido legal. Clarificar los terrenos es clarificar los motivos de los despidos. Una cierta distinción entre actos laborales y actos sindicales en los vocales jurados se ve en el propio Reglamento de Jurados de 1953, al admitir la posibilidad de que pierda su cargo y representatividad sin que pierda la de trabajador de la empresa (arts. 86-90). Criterio que repite la Ley (art. 5.º) y el Reglamento de Participación del personal en la administración de las empresas (art. 21), de 1962 y 1965, respectivamente.

También por parte de los directores pueden darse actos de abuso de autoridad comunitaria o gerencial de la empresa, específicos y diferentes de otros abusos. Un directivo que sistemáticamente o sin fundamento rechaza toda sugerencia hecha por el jurado o, como luego diremos, hasta por cualquier miembro de la comunidad, puede decirse que actúa en, pero no según la institución de participación, al no vivirla en su espíritu, que es lo único que la sostiene y realiza. Se da en su actitud, lo mismo que en la del trabajador, un abuso de autoridad. También en él conviene distinguir actos que son abusos de la potestad que le viene de la propiedad del capital y abusos de la potestad gerencial, que le viene por delegación de la comunidad. Algo de esto puede significar la nueva redacción dada al punto VIII, 3, del Fuero de Trabajo, por la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica del Estado, de 10 de enero de 1967, al sustituir la figura germana del «jefe de empresa» por la institución «la dirección de la empresa».

Y ¿qué decir de actos similares en trabajadores que no tienen cargo sindical? Por el doble principio de unidad y de generalidad o totalidad de nuestro sindicalismo, proclamado en el artículo 4 de la citada Ley Sindical, «todos los españoles que participan en el proceso productivo «se incorporan» con plenitud de derechos y deberes inherentes a la condición de sindicado». Es decir, que el contrato laboral suscrito por el trabajador, sin necesidad de que ostente cargo sindical, le constituye en sujeto capacitado para realizar actos sindicales dentro de la empresa, pero cuya sindicalidad no radica en la representación, sino en la incorporación a la empresa. Esta incorporación le hace al propio tiempo dependiente del dador de trabajo y de las jerarquías sindicales, que dentro de la empresa lo son los cargos sindicales, quienes pueden delegar las «funciones de coordinación en técnicos y trabajadores de la misma empresa».

JURISDICCIONES LABORAL Y SINDICAL

El tema de la jurisdicción está vinculado al anterior de la tipificación. Aquí, más claramente que en el anterior, urge distinguir los tiempos presentes de los que apuntan ya en un próximo porvenir, pero sin desvincularlos. Si el futuro nos trae por fin un Derecho de empresa como unidad autónoma e institución independiente de la laboral y de la mercantil, necesariamente ha de surgir una jurisdicción propia, diferente de la civil mercantil y de la laboral especializada: la económico-empresarial, que todos los tratadistas proclaman como imprescindible jurisdicción especializada, al igual que la laboral lo es hoy para el trabajo. Pero ¿qué hacer en el intermedio de la espera del nacimiento formal de ese Derecho empresarial, concebido ya en nuestras leyes e instituciones? ¿Esperar? Pero ¿cómo?, ¿mirando al pasado y aplicando sus normas o mirando al futuro y creando nuevas aplicaciones? La eterna cuestión de la tradición inmovilista y la revolucionaria.

Hubo no hace mucho en Madrid un doble y muy comentado caso de despido de vocales de jurado, por una parte, y de un ingeniero superior, por otra, pertenecientes todos a una empresa del I. N. I. y asociados en una misma actitud de denuncia por supuestas irregularidades técnicas y aun deontológicas de un jefe de departamento. Fracasada la denuncia reglamentaria, acudieron a la de la publicidad extraempresarial. Las Magistraturas de Trabajo (pues eran dos, por la diferencia temporal y aun parcial de contenido de las demandas) admitieron la procedencia de los despidos por aplicación del apartado c) del artículo 77 de la L. C. T., «malos tratos de palabra y falta grave de respeto y consideración al empresario». Pero ambas sentencias salvaron la cuestión previa de que en los casos debatidos «puedan tratarse cuestiones que, aunque pudieran constituir el trasfondo de la situación creada, son totalmente ajenas a esta jurisdicción especializada laboral, en la que únicamente hay que aplicar preceptos de tal índole y prescindir de cuestiones que tienen otra esfera jurisdiccional, donde deban y pueden ser resueltas». Los magistrados tipifican, por tanto, su competencia laboral especializada por la aplicación de preceptos también especializados, los laborales.

Ahora bien, ¿es que no son leyes laborales la Ley Sindical y las que hablan de la empresa como comunidad, el Reglamento de Jurados con su definición de empresa, etcétera? ¿Es que es sólo ley laboral la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, con las características de desfase antes destacadas? Además, ¿es que el Derecho, con su técnica interpretativa, puede separar (prescindir de) cuestiones que la vida real ha creado como inseparable de si la denuncia era o no justificada? Otra vez nos topamos con el formalismo, que puede ser la salvaguardia del Derecho, pero también su asfixia.

Realmente, ofrecer al trabajador jurisdicciones caras o largas, como la civil-mercantil o la criminal, para resolver sus litigios con el empresario, parece, con símil deportivo, echar balones fuera de banda para alargar el partido y no exponerse a jugar a meter goles, que es para lo que se reúnen los equipos.

Hoy por hoy puede ser admisible, al menos para los que no ostenten cargo sindical, la competencia supletoria de la Magistratura para entender en hechos y actos mixtos, laborales-empresariales, por aquello de que lo son, cuando los litigios entre trabajador y empresario «no tengan señalado otro procedimiento especial», como dice el artículo 1.º del texto articulado ya citado. Cuestión diferente es la de los cargos sindicales, para los que hay «un procedimiento especial», el señalado en el Decreto citado de enero de 1971, que además determina una jurisdicción sindical propia. En la Ley y Reglamento de la Participación, así como en el de Jurados, se habla también de procedimiento y aun de jurisdicción en este último (doble, la administrativa y la sindical), para sancionar con la destitución o suspensión los abusos de función sindical. La pena y la falta deben ser homogéneas, lo que no permite extrapolar sus ámbitos: a falta laboral, pena laboral. Por eso, la pena máxima es la destitución o cese de función, sin que se hable de despido, que es punición laboral. De lo contrario, estaría en manos del empresario el anular directamente una representación sindical.

Es patente el vacío legal, que proviene del desajuste que anteriormente hemos destacado. Pero de eso no es culpable el trabajador, como no lo es de que nuestras instituciones de participación, que existen porque las creó la Ley, no vivan en la realidad de nuestras empresas al no generar su propia autenticidad, lo que supone su propia evolución. De aquí la urgencia de reglamentar la acción sindical en la empresa.

El contrato de trabajo es institución eminentemente capitalista, lo que no significa intrínsecamente injusta. Pero la historia social nos da que ha sido el instrumento básico del capitalismo en su revolución industrial y se esfuerza hoy en que lo siga siendo en la actual revolución tecnológica. Esta, por la complejidad e interdependencia de sus elementos, exige su humanización para evitar la anterior alienación del trabajador. Y así, en equilibrio con el poderío sindical, ha surgido el neocapitalismo.

CONCLUSION

Dudo de que todos los problemas señalados y centrados en la acción sindical en la empresa encajen en la competencia sindical. Algunos, desde luego, lo son de la laboral del Ministerio de

Trabajo. Pero lo importante es que se haga por quien sea y que con ocasión de la próxima Reglamentación desaparezca el desajuste o desequilibrio entre normas e instituciones, al no haberse adaptado ambas a las nuevas ideas, que en vez de actuar como lo que son, ideas-fuerza, se han quedado en islas, sin comunicación con el resto, con peligro de crecimiento autónomo y por tanto canceroso. Nada extraño que todo ello cause conflictos, por la confusión y desorientación en ambas partes: en especial los provocados por el autoritarismo del derecho disciplinario, propio del concepto quirritario individualista de la propiedad de la empresa, incongruente con la acción sindical en ella, basada en su concepto comunitario.

Está bien el principio de delegación de funciones y su jerarquización, base del derecho disciplinario del empresario, necesario para dotar de protección adecuada a toda persona que reciba atribuciones de mando. Pero siempre que sea dentro de nuestro sistema proclamado, aunque todavía no desarrollado, de participación, corrector del «autoritarismo», concepto que es diametralmente contrario al de «autoridad», única necesaria para un mando eficaz.