

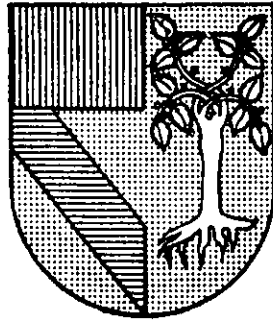
308909

6

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

FACULTAD DE DERECHO

Con estudios incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México



“ANÁLISIS JURÍDICO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, SU EFICACIA Y EL EFECTO OBRERO PATRONAL”

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ALFREDO CULEBRO TRUJILLO

DIRECTOR DE TESIS:

LIC. ANGEL AGUSTIN DE LA VEGA ULIBARRI

MEXICO, D. F.

2000

286536



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

EN PRIMER LUGAR Y SOBRE TODO LE DOY
GRACIAS A DIOS
POR BRINDARME LA OPORTUNIDAD
DE DEJARME JUGAR EN ESTE SU MUNDO.

A MI SOBRINA MICHELLE, TE ADORO PINGA.

AL DUEÑO DE TODOS MIS SUEÑOS Y LA RESPONSABILIDAD MAS HERMOSA QUE DIOS ME HA PRESTADO, A MI PANZON, QUE SIRVA COMO UN EJEMPLO DE QUE TU PADRE ALGUNA VEZ LOGRO ALGO HUMANAMENTE BUENO, ESPERO DEJARTE MAS QUE SOLO LOGROS HUMANOS, Y FORMARTE IGUAL QUE TUS ABUELOS A MI Y ENTREGARLE CUENTAS A DIOS DEL PROYECTO MAS GRANDE DE MI VIDA, ¡ TU !

A TI, MI TODO, ESPOSA, AMANTE, AMIGA. A TI, LA PERSONA QUE MAS NECESITO Y CON LA CUAL ESPERO LLEGAR A VIEJO, TU QUE SIEMPRE ME APOYAS CON TODO TU CARIÑO Y FUERZA, TE DEDICO ESTE TRABAJO, PERO APROVECHO PARA DECIRTE, LEJOS DE ESTA TESIS QUE TE ADORO CON TODA MI VIDA BOLA.

A MIS VIEJOS GRACIAS POR EDUCARME EN LOS PRINCIPIOS DE NUESTRO DIOS
E INTENTAR CON TODO SU CARIÑO FORMAR SOBRETUDO UN HOMBRE DE
BIEN, LEJOS DE CUALQUIER TROFEO O DIPLOMA, GRACIAS POR
ENTREGARME PARTE DE SU VIDA DESDE AQUELLA TOZ TREMENDA EN
HELIOPOLIS....., PROCURARE NO FALLARLES NUNCA. LOS ADORO VIEJOS.

A TI MI MEJOR AMIGO Y PADRE TE MEREZCO UN RECONOCIMIENTO
ESPECIAL GRACIAS POR CREER EN TODAS MIS LOCURAS.

GERTRUDIS SOLO TE DIGO QUE ERES UN SER LLENO DE AMOR POR TUS
HIJOS, COSA QUE DEMUESTRAS DIA A DIA Y AGRADEZCO EN EL ALMA.

A MI NEGRITA GRACIAS POR SER SIEMPRE UN PUÑADO DE TERNURA Y
APOYO EN LOS MOMENTOS DIFÍCILES, INCLUYENDO LAS IDAS A REINO
AVENTURA (CUATLECAS)

A MI CAROLINA (WOJTY), TE ADORO ESCUINCLE TREMENDO Y GENIAL,
NO NECESITO DECIRTE NADA MAS, GRACIAS POR DARME UN LUGAR QUE
NO MEREZCO, Y POR CIERTO ABRIRME LA PUERTA DE MADRUGADA;
GRACIAS A LA BAY WATCH (PILAR) POR SU CARIÑO Y COMPRENSIÓN.

A MIS ABUELITOS GRACIAS POR EL CARIÑO Y COMPRENSIÓN.

A MIS TIOS Y TIAS GRACIAS POR SU APOYO Y CARIÑO, EN ESPECIAL AL
PELUCHOCHO Y A MI QUERIDA RUCA.

A MIS PRIMOS GRACIAS, POR COMPARTIR CADA UNO EN SU TIEMPO,
BUENOS MOMENTOS JUNTOS.

A MI MEJOR AMIGO Y AHORA COMPADRE GRACIAS POR APOYARME Y NO
DESCANSAR HASTA ESTE MOMENTO, LO COMPARTO CONTIGO, POR QUE
AQUÍ SE RECIBEN DOS, " LAS PALABRAS SOBRAN".

A TI CABEZON SOLO ME QUEDA AGRADECERTE ESE APOYO EN LOS
MOMENTOS EN QUE PARECIA QUE ME VENCIA EL TRABAJO Y LA ESCUELA,
Y QUE GRACIAS A TU APOYO CULMINO ESTO, AHORA SI TE DIGO. GRACIAS
COLEGA (AMIGUITO, AMIGUITO).

INDICE GENERAL

Pág.

INTRODUCCION

| | |
|--|----|
| 1. Concepto de trabajo..... | 1 |
| 2. Relación de Trabajo..... | 4 |
| 3. Concepto de Trabajador..... | 6 |
| 4. Concepto de Patrón..... | 8 |
| 5. Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo..... | 9 |
| 6. Concepto de Empresa..... | 11 |
| 7. Concepto de Establecimiento..... | 12 |
| 8. Concepto de Reglamento..... | 14 |
| 9. Concepto de Reglamento Interior de Trabajo..... | 16 |

CAPITULO I

Antecedentes del Reglamento Interior de Trabajo

| | |
|--|----|
| 1. La Revolución Industrial..... | 18 |
| 2. El Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos | 21 |
| 3. La Ley Federal del Trabajo de 1931..... | 23 |
| 4. La Ley Federal del Trabajo de 1970..... | 26 |
| 5. La Reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo..... | 29 |

CAPITULO II

Naturaleza Jurídica del Reglamento Interior de Trabajo

| | |
|--|----|
| 1. Terminología..... | 29 |
| 2. Fuente Formal Especial del Derecho del Trabajo..... | 33 |
| 3. Similitud con el Contrato Colectivo de Trabajo..... | 35 |
| 4. Su Negociación Jurídica..... | 38 |
| • Teorías Contractualistas..... | 40 |
| • Teoría del Contrato de Adhesión..... | 41 |
| • Teoría Institucional..... | 41 |
| • Doctrina Administrativa..... | 42 |
| 5. Elaboración Bipartita..... | 42 |
| 6. Formalidades..... | 45 |
| 7. El Procedimiento Especial..... | 47 |

CAPITULO III

Contenido del Reglamento Interior de Trabajo

| | |
|---|----|
| 1. Horas de Entrada, Salida y Tiempo para Comida..... | 50 |
| 2. Lugar y Momento de inicio de Labores..... | 52 |
| 3. Días y Formas de Limpieza..... | 54 |
| 4. Días y Lugares de Pago..... | 56 |
| 5. Formas para Uso de Sillas..... | 57 |
| 6. Formas para Prevenir Riesgos..... | 58 |
| 7. Labores Insalubres o Peligrosas..... | 62 |
| 8. Exámenes Médicos..... | 64 |

| | |
|---------------------------------|----|
| 9. Permisos y Licencias..... | 65 |
| 10. Medidas Disciplinarias..... | 66 |

CAPITULO IV

| | |
|---|-----------|
| Aplicación Práctica del Reglamento Interior de Trabajo | |
| 1. Sujetos de Aplicación..... | 71 |
| 2. Vigencia..... | 72 |
| 3. Obligatoriedad..... | 74 |
| 4. La Empresa..... | 78 |
| 5. El Establecimiento..... | 80 |
| 6. Inexistencia del Reglamento Interior de Trabajo..... | 81 |
| 7. Reglamentos Unilaterales..... | 82 |
| 8. Reglamentos Violatorios de las Garantías Constitucionales | 83 |
| CONCLUSIONES..... | 86 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 90 |
| LEGISLACIÓN..... | 93 |
| OTRAS FUENTES..... | 94 |

ANALISIS JURIDICO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, SU EFICACIA Y EL EFECTO OBRERO PATRONAL

INTRODUCCION

CONCEPTOS GENERALES

La presente introducción tiene como finalidad el empaparnos de conceptos jurídicos en torno a los cuales se pretende desarrollar el estudio materia de la presente tesis, para lo cual realizaremos un breve análisis para determinar el alcance y limitaciones de dichos conceptos; teniendo como objetivo el facilitar la comprensión del tema.

1. CONCEPTO DE TRABAJO.

Para poder desarrollar un concepto de trabajo, que se pueda aplicar a todas las actividades y a todos los hechos que se contienen en la clasificación de trabajo para los fines que deban ser objeto de la ley, nos llevaríamos gran parte de tiempo, basta con observar algunas de las aceptaciones jurídicas existentes en ésta materia:

- 1.- **TRABAJO:** es la realización de un esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción o generación de la riqueza.
- 2.- **TRABAJO:** es toda actividad susceptible de valoración económica, por la tarea, el tiempo o el rendimiento.¹

¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Heliasta, Argentina

Al existir varias definiciones, existen varios conceptos de lo que es trabajo pero el concepto legal es fundamental, tanto por lo que a la técnica jurídica se refiere, como porque mediante una definición legal se alcanzaría entre otras cosas, no dejar sin protección legal ninguna actividad y la generalización de criterios.

La Ley Federal del Trabajo, requiere de numerosas reformas, debido a la velocidad de los adelantos de la vida cotidiana y a la constante globalización mundial, en consecuencia la Ley Federal del Trabajo nunca debe ser inmutable debe estar de acuerdo con la época en la que se aplique.

La Ley no tiene un artículo que determine correctamente la amplitud del concepto trabajo, únicamente el artículo 8o de la legislación laboral expresa la definición de trabajo, como: "trabajo, es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio."

Podemos observar que toda labor efectuada por el hombre debe realizarse, ya sea por el intelecto del hombre, practicando sus conocimientos o inteligencia adquiridos por su preparación o estudios, de lo que se desprende que, trabajo intelectual es aquél que requiere de modo especial del empleo de la inteligencia y toda actividad material va a depender en gran parte de los instrumentos que se utilicen para la realización de la misma, dicha labor es llevada a cabo por personas que no tienen mucho ingenio o agudeza pero tanto una como otra dignifican y forman el término trabajo.

La Legislación Laboral en el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo carece en principio de fuerza y supremacía, pues si el objeto principal de dicha Ley es regular y garantizar los derechos y obligaciones de los sujetos del derecho laboral, es obvio pensar que es urgente establecer un artículo que determine plenamente el concepto de trabajo y que tal precepto englobe de manera general toda actividad realizada por el hombre, lo establecido en la ley es aplicable sólo a

trabajadores que tienen una relación laboral y en consecuencia la actividad que desempeñan está regulada y protegida por la ley.

Al realizar un trabajo hay identificación con el movimiento físico, esto es, que toda actividad realizada significa el desgaste físico, tanto intelectual como material, pero dicho movimiento para que trascienda debe tener repercusión en primera instancia en el aspecto económico, así es que, todo afán realizado en el desarrollo de alguna actividad tiene como objetivo primordial, crear satisfactores para las personas que lo realizan, estos satisfactores son el económico, pero no debemos dejar de lado el factor motivacional interno de cada trabajador, el patrón obtiene de los trabajadores la fuerza de producción y el trabajador obtiene del patrón su desarrollo en el trabajo, económico y motivacional. Hay que tomar en cuenta que el Recurso Humano es el principal motor de cualquier actividad.

La palabra trabajo no tiene una definición exacta, ya que cada profesión u oficio tendría su propio significado, la Ley y el diccionario son muy genéricos en ese sentido.

Alberto Briceño Ruiz señala, un concepto claro de trabajo, en el que sus elementos principales son los siguientes:

a) El trabajo es una condición de existencia del hombre, la persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictada en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

b) El trabajo tiene por objeto crear satisfactores para atender necesidades, muchas veces surgen objetos en el mercado que no corresponden a la existencia de las necesidades, lo útil, sin embargo, es ampliar los bienes y servicios para beneficio de la colectividad.

c) El trabajo es objeto de protección jurídica, protección que se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Se refiere al trabajador subordinado; los servicios de una persona que actúa en acatamiento a los lineamientos que dentro de la ley otro ha señalado, igualmente de preservarse la dignidad del empleado considerada como una necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elaboración del nivel cultural, social y material, propios y de la familia".²

Hay que considerar que la palabra trabajo contiene una diversidad de acciones porque la podríamos englobar de la siguiente manera:

" Trabajo es toda actividad humana intelectual o material realizada por el hombre en forma subordinada que debe ser objeto de total protección de la ley y cuya finalidad primordial es, la satisfacción de sus necesidades económicas y motivacionales."

2. RELACION DE TRABAJO.

Uno de los elementos más importantes en el derecho laboral, es la relación de trabajo ya que si ésta no se presenta resultaría absurda la existencia de los sujetos de trabajo, porque, para que exista un vínculo entre patrón y trabajador es necesario que se dé una relación entre ambos por tanto, dichos sujetos siempre serán el trabajador y el patrón, existen varias formas para constituirla, el artículo 20 de nuestra Ley indica en su primer párrafo.

"Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo, personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario."

Analizando el párrafo anterior podemos ver que el acto que comúnmente le da origen a la relación de trabajo es el contrato, esto es que "la relación se da del

² BRICEÑO RUIZ, Derecho Individual de Trabajo, Cuarta Edición, Cuarta Edición, Harla, México 1985, P 11

acuerdo de voluntades entre ambas partes, sin embargo, ésta no siempre determina que exista dicha relación entre los sujetos, ya que basta con que se presente un servicio para que tenga origen la relación entre las dos partes.³

Para que exista la relación de trabajo, es importante la voluntad entre las partes ya que la concurrencia de la voluntad del trabajador es de mayor importancia por la forma en que lo describe la propia ley; esto indica que dicho sujeto debe actuar por cuenta y voluntad propias, esto es sin que sea obligado a prestar sus servicios, como lo establece la Constitución Política en su artículo 5o.

Para que la relación de trabajo se dé en toda su magnitud no sólo es importante la voluntad del trabajador, sino también la del patrón (o su representante actuando como factor), esto es que debe existir un acuerdo de voluntades entre los sujetos, previo a la iniciación de la prestación del trabajo.

En la relación de trabajo existen elementos tanto esenciales como de validez, que le dan a ésta la formalidad y la seguridad que tanto el trabajador como el patrón necesitan para el mejor desempeño de sus funciones y que todo contrato debe contener

En la relación de trabajo se genera una serie de obligaciones para ambas partes, las cuales tienen como fin obtener un equilibrio armónico entre los sujetos de la relación para lograr un desarrollo y un respeto entre ambos, estas obligaciones se encuentran descritas en nuestra Ley.

Podemos concluir que: la relación de trabajo, es aquella que nace entre trabajador y patrón desde el momento en que se comienza a prestar un servicio, en una relación de subordinación y el contrato de trabajo nace en el momento en que existe un acuerdo de voluntades.

³ DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Cuarta Edición. Porrúa, México 1992. P.105

3. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

El concepto trabajador es el elemento básico del Derecho del Trabajo, pues éste concepto tiene por misión primera y esencial, fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción.

El maestro Ernesto Krotoschin señala ciertos caracteres distintivos del trabajador que son los siguientes: "trabajador es la persona física que libremente presta a otra un servicio mediante una relación jurídica por la cual el trabajador presta trabajo a otro, llamado patrón, mediante una relación jurídica por la cual el trabajador por su propia voluntad o albedrío de prestar el servicio, concurriendo o discutiendo en un plano de igualdad, las condiciones en que se preste el servicio..."⁴

La Ley de 1931 en su artículo tercero definía el concepto de trabajador como: toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. Al respecto el maestro Baltasar Cavazos comenta que: "las personas pueden ser, jurídicamente hablando físicas o morales y el trabajador, de acuerdo con un criterio totalmente unificado nunca puede ser una persona moral. También habla de que existen servicios netamente materiales o intelectuales, proponiendo la siguiente definición: trabajador es toda persona física que preste a un patrono un servicio de cualquier naturaleza en virtud de una relación de trabajo."⁵

La Ley de 1970 en el artículo 8o define el concepto de trabajador en los siguientes términos: trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado..." a criterio del Lic. Alberto Briceño Ruíz, este concepto mejora la definición contenida en el artículo 3o de la ley de 1931, que distingue el servicio material e intelectual. Aun cuando el segundo párrafo del precepto menciona la actividad intelectual y la material, no establece distinción al respecto, considera al trabajo como toda actividad humana,

⁴ KROTOSCHIN, Ernesto. *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, Cuarta Edición, Volúmenes I Depalma, Argentina 1988. P.19.

⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Maestros y Magistero y la Evolución del Derecho del Trabajo*, Omeba, Argentina 1964 Pp. 63-64

intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio⁶

En la definición anterior el Licenciado Alberto Briceño Ruiz critica el término trabajo por referirse a: esfuerzo, actividad que transforma el mundo natural, lo sustituye por el término servicios, ofreciéndonos lo que considera la definición correcta: trabajador es la persona física o moral que presta un servicio personal subordinado.⁷

El Contrato individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. (exista contrato por escrito o no)

El Lic. Sánchez Alvarado precisa el concepto de trabajador en los siguientes términos: "trabajador es toda persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en forma subordinada."⁸

Según ejecutorias, se entiende por subordinación, "el poder jurídico del patrono de disponer de la fuerza de trabajo del obrero y la obligación legal de éste de obedecer al patrón".

"Tradicionalmente se ha considerado obrero a todo individuo que presta un servicio predominante material, en forma subordinada y que por lo general labora en la industria, sin distinción en la relación con los demás trabajadores de acuerdo con el Derecho Mexicano."⁹

En conclusión una definición de trabajo sería: El trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. P. 137.

⁷ Ibidem P. 138.

⁸ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I Volumen I Oficina de Asesores del Trabajo, España 1967. P. 294.

4. CONCEPTO DE PATRON.

Desde la Roma antigua el término de patrón proviene de, patrono (de pater onus) quiere decir carga o cargo de padre y era el nombre que solía asignarse a cuantas personas tenía alguna obligación protectora con respecto a otras (padres e hijos, patricios y plebeyos, ciudadanos con sus clientes y los manumisores con el esclavo emancipado). Tanto la legislación como la doctrina alemana usan el término de dador de trabajo (Arbeitgeber), y lo contraponen al de tomador de trabajo (Arbeitnehmer) o aceptador de trabajo. La ley sindical italiana utiliza el nombre de dador de trabajo. Los anglosajones recurren al vocablo employer para nombrar al patrono, los franceses poseen employeur. En el derecho romano se le llama conductor.⁹¹⁰

El maestro Caballenas nos dice: "el patrono o empresario, el empleador o capitalista, entre otras denominaciones más o menos sinónimas, es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él."¹¹

La raíz etimológica del concepto patrón, parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar el patrón como explotador de servicios.

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado define la palabra patrón como "la persona física o jurídico - colectiva, (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada."¹²

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 dice: "El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."

⁹ Ibidem p. 296.

¹⁰ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Volumen II Omeba, Argentina 1960. P.344.

¹¹ Ibidem. P. 277

¹² SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Op. Cit. P. 299.

El mencionado artículo de la Ley laboral mexicana, se reformó en 1970 suprimiendo la condición de la existencia de un contrato de trabajo.

El Licenciado Climent Beltrán comenta: "El termino patrón ofrece una mayor precisión jurídica que otros utilizados como equivalentes, tales como empleadores usados por la Organización internacional del Trabajo, o el de empresarios. Y aun en los casos de las propias empresas, resulta más adecuado el vocablo patrón, pues no obstante la aparente identidad entre patrón y empresa el sujeto del contrato es la empresa pero el titular del mismo es el patrón, quien vincula a la empresa a las responsabilidades laborales, encontrándose el ejemplo más típico en la sustitución del patrón donde cabría éste y subsiste la misma empresa".¹³

En conclusión una definición de patrón sería: Patrón es la persona física o moral que recibe los servicios de uno o más personas subordinadas a él.

5. CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo, se gestó a fines de la segunda mitad del siglo XIX, como resultado de las luchas de trabajadores agrupados en sindicatos. Es en la Constitución de 1917, en donde adquiere la naturaleza que actualmente tiene el contrato colectivo de trabajo, siendo creado con una fisonomía propia.

La Ley Federal del trabajo en su artículo 386 menciona: "contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Se puede definir también al contrato colectivo como "el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un

patrón o grupo de patrones, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos referente a los servicios a desarrollar por los trabajadores¹³

Independientemente de la deficiencia del concepto de contrato colectivo de trabajo, que proporciona la ley contiene los aspectos fundamentales: es una figura jurídica especial como fuente del derecho, regulador de las relaciones entre los trabajadores y los patrones, tanto colectivas como individuales y da al trabajador un derecho y al patrón una obligación para celebrar el contrato colectivo. (inclusive los trabajadores pueden ir a la huelga para conseguirlo)

La manera como se articula un contrato colectivo de trabajo, es con una serie de cláusulas que debe contener y que de acuerdo con la ley regula la situación económico social de una o varias empresas, es decir, las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo, dentro de la misma.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 391, señala el contenido del contrato colectivo de trabajo, del que se desprende que las primeras seis fracciones, componen los requisitos indispensables que deberá contener el contrato colectivo de trabajo, por lo que se le considera su contenido esencial, ya que si faltara alguno de estos requisitos, ese contrato colectivo no nacería a la vida jurídica. Sin embargo el mencionado artículo no abarca esos elementos totalmente sino que se complementa con otros artículos de la mencionada ley.

El maestro José Dávalos opina: "El contrato colectivo da sentido a la libertad sindical y a la huelga. En él se sintetizan los esfuerzos y las inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos. El contrato colectivo rompe cualquier privilegio del patrón en favor de uno o algunos trabajadores y las condiciones de

¹³ Ley Federal del Trabajo, Comentada por Juan Clement Beltrán, Op. Cit. P.53.

¹⁴ ALONSO OLEA, Manuel. *Disciplinario Jurídico Mexicano*. Tercera Edición. Instituto Investigaciones Jurídicas. UNAM. Porrúa, México 1989. P.695.

trabajo se aplican con sentido de igualdad a todos los trabajadores. Es la democratización de las condiciones de trabajo en la empresa."¹⁵

En conclusión podemos decir que, el contrato colectivo de trabajo, es considerando como fuente formal especial del derecho del trabajo, ya que mediante sus disposiciones crea nuevos beneficios a los trabajadores, finalmente una definición de contrato colectivo "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, el cual debe constar por escrito y su finalidad es determinar las condiciones según las cuales se van a prestar las condiciones de trabajo en una o más empresas o establecimientos".

6. CONCEPTO DE EMPRESA

El término empresa es de importancia extrema para el Derecho Laboral, por cuanto cubre un amplio sector de uno de los sujetos del Derecho del Trabajo el empleador.

La empresa constituye fuente de desarrollo, riqueza y de empleo para un país, pero también es el campo en que afloran y se manifiestan los conflictos entre empleadores y trabajadores, que la sacuden con frecuencia y trascienden del ámbito de la empresa para proyectarse en la vida económica, social y política de toda la colectividad con resultados diversos y algunas veces imprevisible.

Y una figura que ha emergido a través del derecho del trabajo, y sobre la cual se ha fijado un concepto laboral muy importante es la empresa que se define como: "la organización coordinada e independiente de los trabajadores, para la creación del fin tenido en vista del empresario bajo cuya dirección y con cuyos estudios se realiza el trabajo."¹⁶

"En el derecho del trabajo la empresa ha alcanzado una originalidad propia, con significado diferente al que se le ha dado en la economía o el derecho

¹⁵ DAVALOS, José. Op. Cit. Pp. 80 y 81.

comercial, pues la empresa es sobre todo, un centro de organización en el sentido específico del derecho social.¹⁷

La actividad económica de la empresa se dirige al mercado en general y en cumplimiento de ella, el empresario asume todo el riesgo que, de no existir la empresa, debería ser asumido personalmente por quien desee procurarse directamente el bien económico que necesitan.

Jurídicamente, no ha podido lograrse aun, ni en la doctrina, ni en la legislación, un concepto unitario de empresa capaz de satisfacer las necesidades del derecho.

La Ley Federal del Trabajo vigente, menciona de manera específica el concepto de empresa, aunque parece limitar la referencia a una clasificación jerárquica entre empresa y establecimiento; en el artículo 16 dice lo siguiente:

"Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

En el plano jurídico, la empresa no pasa de ser el círculo en que se dan, nacen viven y mueren múltiples relaciones jurídicas de muy diverso orden, mercantil, civil, fiscal, laboral, administrativo, etcétera, es el hogar de las relaciones laborales.

7. CONCEPTO DE ESTABLECIMIENTO.

Para determinar el concepto de establecimiento, es preciso distinguir entre empresa y establecimiento; en principio el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo señala que: "para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por

¹⁷ BAUCHE GARCÍA DIEGO, María. *La Empresa*. Segunda Edición. Porrúa, México 1983. P 14.

empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa."

La idea del concepto fue solo distinguir a la empresa del establecimiento, en un sentido que podría compararse con el proceso lógico de deducción: a partir de lo general para llegar a lo específico. Entre empresa y establecimiento existirán vínculos de dependencia. Ahora bien, esa dependencia exigiría en todo caso una estructura jurídica paralela, o podría producirse aún con independencia jurídica.

Por primera vez se define en la legislación laboral el concepto de empresa y establecimiento. Generalmente se había aceptado como idea sinónima, pero ahora se hace una distinción que posiblemente, si no es muy técnica, sirve para diferenciar entre una entidad y otra. La empresa ha dejado de ser patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios.

Es necesario no confundir el continente empresa con el contenido explotación, fábrica y establecimiento. La primera nota inicial distintiva está en que la empresa se concibe como unidad económica, en tanto que el establecimiento es considerado como la base física de la empresa, siendo nociones distintas.

Para finalizar la definición del término establecimiento, señalaremos lo que dice: Ramón Bayod: "establecimiento se considera en la esfera de actividades artesanas o industriales, la explotación desarrollada por el propio dueño en forma de empresa, pero en escala modesta, tomando como número máximo de dependientes y asalariados, el inferior a veinte."¹⁸

¹⁸ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo I. Tercera Edición. Porrúa, México 1976. Pp. 115 y 116.

8. CONCEPTO DE REGLAMENTO.

Para analizar el concepto de reglamento hay que observar distintos matices, por lo que en éste caso únicamente se señalarán las aceptaciones más sobresalientes que existen, considerando la importancia del tema.

La enciclopedia jurídica Omeba da la definición de reglamento en los siguientes términos: "de reglar y éste, a su vez del latín *regulare*, es una norma de carácter general, abstracta e impersonal expedida por el titular del Poder Ejecutivo, con la finalidad de lograr la aplicación de una Ley previa. El reglamento es producto de la facultad reglamentaria contenida en el artículo 89 fracción I de la Constitución que encomienda al Presidente de la República la facultad para proveer en la esfera administrativa a la exacta observancia de la Ley."¹⁹

El diccionario de Derecho de Rafael de Piña Vara lo considera: "como el conjunto de normas obligatorias de carácter general emanadas del poder Ejecutivo, dictadas para el cumplimiento de los fines atribuidos a la administración pública."²⁰

Henri Capitant en su obra *Vocabulario Jurídico* señala que el reglamento es: "la variedad de acto legislativo emanado de una autoridad que no es el Parlamento, Presidente de la República, Ministro, Prefecto, Alcalde, etc., y que tiene por objetivo legislar sobre materias no previstas en la ley, o desarrollar las normas sentenciadas en una ley con el fin de facilitar su aplicación."²¹

Las Leyes no son las únicas normas generales que integran el ordenamiento jurídico de un país. Junto a ellas existen otras, entre las cuales figuran los reglamentos.

¹⁹ BAYAD SERRAT, Ramón. *Diccionario Laboral*. REUS, España 1969. P. 234.

²⁰ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIV. 1976. P. 2751

²¹ DE PINA VARA Rafael. *Diccionario de Derecho*. Porrúa, México 1965. P. 251

²² CAPITANT, Henri. *Vocabulario Jurídico*. Octava Edición. Depalma. Argentina. 1986. P 474

Desde el punto de vista cuantitativo, el reglamento es la fuente más importante del derecho administrativo.

Implica una manifestación de voluntad de órganos administrativos, creadores de status generales, impersonales y objetivos. No existen reglamentos para regir un caso concreto; solamente la ley formal puede dictar disposiciones para un caso particular

Si bien el reglamento estricto sensu proviene comúnmente del poder Ejecutivo, en los ordenamientos jurídicos en general, y en el nuestro en particular, se admite que el reglamento provenga de otros órganos, por ejemplo, del legislativo o del judicial.

El maestro Gabino Fraga define al reglamento diciendo que: "el reglamento es una disposición legislativa expedida por el poder Ejecutivo en uso de la facultad que la Constitución le otorga para proveer en la esfera administrativa a la exacta observancia de las leyes que expida, el poder Legislativo."²²

En opinión de Kelsen, "la distinción entre leyes y reglamentos evidentemente sólo tiene importancia jurídica cuando la creación de las normas generales se encuentra, en principio, reservada a un órgano legislativo especial, distinto del jefe del Estado o de los miembros, del gabinete."²³

En México, la potestad reglamentaria del ejecutivo tiene su fundamento en la Constitución (artículo 10, 11, 89- Fracción I, 92). Ahora bien, la vía reglamentaria no puede utilizarse ni para reformar, ni para modificar las leyes y menos para dictar normas en contradicción con ellas. Para impedir esto no hace falta que exista disposición expresa, pues basta considerar la propia naturaleza del reglamento.

La potestad reglamentaria, no constituye una excepción al principio de la división de poderes en que se funda la Constitución Política de los Estados

²² FRAGA, Gabino. *Derecho Administrativo*. Trigesima Edición. Porrúa, México 1991, P. 198.

²³ CAPITANT, Henri. *Vocabulario Jurídico*, Octava Edición. Depalma, Argentina. 1986, P. 474

Unidos Mexicanos porque la actividad reglamentaria no puede utilizarse ni para reformar, ni para modificar las leyes y menos para dictar normas en contradicción con ellas. Para impedir esto no hace falta que exista disposición expresa, pues basta considerar la propia naturaleza del reglamento.

Los reglamentos constituyen respecto de la ley un grado inferior y significan cierta concreción de la misma pues en ellos se continua ulteriormente el proceso de creación del derecho de manera específica

9. CONCEPTO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

El diccionario Jurídico Omeba lo define como: "el conjunto de normas destinadas a establecer el régimen de una empresa en cuanto se refiere a la técnica y a la disciplina, según una interpretación y adaptación de la legislación laboral a las circunstancias de cada caso"²⁴

El Diccionario Jurídico Mexicano define el Reglamento Interior de Trabajo señalando que es "el conjunto de condiciones de carácter técnico administrativo o disciplinario, que norman el funcionamiento de un centro de trabajo y los cuales corresponden a la dirección, organización, seguridad e higiene o distribución de labores, cuya observancia, es obligatoria para los trabajadores y operaciones en una empresa o establecimiento. En el ámbito de la administración pública, las condiciones de trabajo impuestas a los servidores públicos del Estado para el correcto desarrollo de los trámites y actuaciones de los organismos que lo integran."²⁵

El reglamento interior de trabajo, según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 422 señala: "reglamento interior de trabajo, es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las

²⁴ DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit. P. 251.

²⁵ Diccionario jurídico Mexicano. Cuarta Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Pormio México 1991. Tomo P-Z. P. 8120

normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos", tal y de como de manera más clara lo indican el artículo 423 en su fracción XI "XI - las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo."

Las normas de orden técnico y administrativo creadas especialmente por la empresa se refieren de forma particular al trabajo en sí mismo entendido, a la actividad que motivó el nacimiento de la relación de trabajo

El trabajador, debe de cumplir en aquellas órdenes en razón de la relación de subordinación que exhorta respecto al patrón y que no puede ser negada dicha relación pues de lo contrario el mundo laborales sería una verdadera anarquía.

El contenido del reglamento Interior de Trabajo está contemplado básicamente en el artículo 423 de nuestra ley y lo señala en forma imperativa, si bien quedan las partes en libertad de adecuarlo como mejor convenga a sus intereses, siempre debe ser con el objetivo de conseguir la máxima seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo

Así, aunque el concepto genérico que nos ofrece la ley, es un poco deficiente, hay que indicar que contiene lo esencial que demuestra cual es la finalidad del Reglamento Interior de Trabajo, así como su conceptualización que es un poco carente de elementos de técnica jurídica

Para poder entender con mayor claridad, el alcance y contenido el reglamento interior de trabajo se desarrolla esta tesis, aunque hay que considerar la poca información disponible.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Para poder entender el tema de la presente tesis, es necesario crear un cuadro general de hechos que precedieron al origen del Reglamento Interior de Trabajo los antecedentes son confusos, pues no puede establecerse con exactitud en qué momento preciso de la historia del trabajo surgió esta figura jurídica, sin embargo trataremos de dar un breve bosquejo de acontecimientos sobresalientes que marcaron el nacimiento del Reglamento Interior de Trabajo

Guillermo Cabanellas de Torres, sostiene que " el reglamento de taller nació como resultado de la gran industria. Así como en el sistema gremial el maestro podía dedicar a cada trabajador una atención personal, en la gran industria eso ya no fue posible, el maestro se impersonaliza y sus observaciones verbales se convierten en una serie de reglas escritas que señalan deberes y obligaciones de los operarios a la par que determinan el señalar deberes y obligaciones de los operarios para que se determine la disciplina del trabajo dentro de la explotación..."²⁵

1. LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

Uno de los fenómenos más interesantes de la historia, es el conocido con el nombre de la Revolución Industrial, el cual se gestó en torno de los años de 1780, cuando Watt consigue la aplicación del vapor como fuente de energía para la industria, nace entonces el maquinismo, se inventa la primera máquina tejedora que desplazaba a numerosa mano de obra, procreando con ello que los

²⁵ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. El Derecho del Trabajo. Segunda Edición. España 1947. P.458.

trabajadores manuales tuviesen la necesidad de defender su fuente de trabajo y derechos.

"La primera reacción del obrero fue de abierta hostilidad a la máquina, en la que, rencorosamente, veía el artefacto que lo desplazaba. El obrero del nacimiento del maquinismo temía al desempleo y la disminución de salario, y por eso no fue nada extraño que llegara a sabotear la introducción de las máquinas industriales que la revolución implicaba."²⁷

Las más graves consecuencias de este movimiento fueron las de orden social, el cambio a la nueva economía causó miseria y descontento en la población inglesa.

"El maquinismo, la competencia, el fin del paternalismo empresarial, y sobre todo la aparición de la fungibilidad de la mano de obra conducen, en los países que se iban industrializando, a la más atroz de las hambres y miserias colectivas. Las condiciones en que se desarrolla el trabajo a partir de los últimos años del siglo XVIII y durante todo el XIX son verdaderamente infrahumanas. El trabajador indefenso, desorganizado, ya que una legislación que quiso ser protectora de sus derechos laborales y humanos le arrebató la posibilidad de luchar contra la injusticia social al prohibir la agrupación profesional, cae irremisiblemente en una de las épocas más sombrías y tristes de la historia laboral."²⁸

"De ahí las diversas formas de reacción defensiva del obrero contra su trabajo y como consecuencia, del empresario contra el obrero, los domingos, y con más razón los días feriados y los días de paga mensual, se prolongan con uno y a veces más días de paro que desorganizan la producción. La mano de obra se ausenta durante las grandes faenas del campo, o abandona con frecuencia un empleo por otro. Este es sin duda el origen del aspecto represivo que tantas veces se descubre en la actitud patronal: las disposiciones disciplinarias, multiplicadas por los reglamentos interiores en las fábricas que encierran al

²⁷ CARRO IGELMO, Alberto José. Historia Social del Trabajo, Séptima Edición. Bosch, España 1986, P.205.
²⁸ Ibidem P 207.

obrero en una red de prohibiciones; la fábrica comienza enseguida a parecer la *workhouse* o incluso prisión; severas multas vienen a reducir el salario.²⁹

Ante las nuevas condiciones de trabajo de existencia y de vida social, la fábrica y el patrón crearon en una cierta medida un nuevo marco y una nueva jerarquía, pero dentro de una atmósfera inarmónica, impusieron los llamados reglamentos de taller en los cuales se establecían una serie de represiones en un ambiente de persecución y prohibiciones, prueba de ello es el siguiente manuscrito que como reglamento de taller funcionó en una de tantas fábricas de Inglaterra: "...horario para descansar o comer: un cuarto de hora para el desayuno, media hora para el almuerzo, un cuarto de hora para beber; jornada de trabajo hasta diecinueve horas desde las seis de la mañana hasta las ocho y media de la tarde; salario: tres cheniles por semana y por horas suplementarias siete peniques y medio, en caso de accidentes dentro de la fábrica cesa el salario; se fijaba una tarifa muy alta para las multas: un chelín por abrir una ventana, dos por dejar el gas encendido durante demasiado tiempo por la mañana, uno por lavarse las manos, un chelín por silbar durante el trabajo. En la fábrica los obreros no tenían derecho a beber agua y hasta estaba echada la llave de la cisterna de agua de lluvia..."³⁰

"La injusticia social en la que desempeñaban su trabajo los obreros ocasionó que todos los trabajadores en su necesidad de defender sus fuentes de trabajo y las condiciones en que los realizaban, les permitió organizarse e iniciar el movimiento sindical, de tal modo que el Parlamento Inglés en el año de 1824 reconoce el derecho de asociación de obreros"³¹

Por lo que, en la época posrevolucionaria, empezó a utilizarse el Reglamento Interior de Trabajo tal y como lo conocemos en la actualidad, por supuesto que en sus inicios era muy precaria su redacción y contenido, pero con el transcurrir del tiempo se fue perfeccionando hasta lo que hoy representa, un instrumento jurídico

²⁹ BERGERON Louis, y otros. *La Época de las Revoluciones Europeas, 1789-1848*, Sexta Edición, Siglo Veintiuno, México 1980. P. 20

³⁰ CARRO IGELMO, Alberto José. Op. Cit. Pp. 288-289

³¹ HOBBSAWM, E.J. *La Era de la Revolución 1789-1848*, Labor Universitaria, España 1991. P. 44.

del derecho laboral que regula las relaciones internas de la empresa entre trabajadores y patrones.

De ésta manera, la Revolución Industrial es un antecedente importante para el Derecho, pues los cambios económicos y políticos que se dieron bajo las doctrinas de hombres como Carlos Marx, Federico Engels, Roberto Owen, son todavía la fuerza motriz de la legislación laboral.

2. EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Al desarrollar el tema del Reglamento Interior de Trabajo, es necesario hacer mención del artículo 123 constitucional, ya que es la base fundamental del Derecho del Trabajo y que fue de suma importancia su creación para dar seguridad y estabilidad a los trabajadores. Este artículo nace con el constituyente de 1916 que lo plasmó en la Constitución del 5 de febrero de 1917. La razón que existió para su creación fue que dentro de una constitución se dejaran descritos los derechos sociales mínimos con que los trabajadores debían contar, y fue debido a que algunos patrones cometían atropellos con quienes les prestaban sus servicios. En esta constitución se dejaba a los legisladores locales la reglamentación de la Ley Laboral, en virtud de que pensaban que las condiciones de trabajo de las distintas empresas y de las diferentes localizaciones, hacían imposible el pensar en una legislación unitaria; eran diferentes empresas, diversas en tamaño, en actividad y en cantidad de trabajadores. Por otra parte, el territorio era extenso y escasos los medios de comunicación para poder vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, por tanto la regulación del Derecho del trabajo estuvo a cargo, tanto por el artículo 123 constitucional como por las leyes locales, hasta el año 1931, fecha en que nació la primera Ley Federal del Trabajo de la cual hablaremos más adelante.

Este artículo regula las exigencias de los trabajadores, señalando nuevas perspectivas económicas y políticas al derecho de asociación entre los mexicanos, al derecho de huelga cuando estos tuvieran como objetivo el de equilibrar los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, esta es la única forma de asegurar la protección de los derechos de los trabajadores y no en las leyes secundarias. Con el nacimiento de este artículo culmina la lucha de mejoramiento sobre los intereses de los trabajadores.

El artículo 123 de nuestra constitución prevé la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo en su fracción XV del apartado "A" en los siguientes términos:

A Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo contendrá:

XV El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

Como se aprecia, la Constitución no señala concretamente la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo, sólo nos indica cuál es la obligación del patrón respecto de los trabajadores en cuanto a normas de higiene y seguridad en las instalaciones de la empresa o establecimiento, sin embargo éste es el fundamento constitucional para la existencia del Reglamento Interior de Trabajo en el mundo laboral.

Aun cuando es un derecho constitucional la creación de un Reglamento Interior de Trabajo, muchas empresas o establecimientos ignoran su contenido o en el

peor de los casos ni siquiera existe en las instalaciones en donde prestan servicios los trabajadores

3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En 1931 se llega a la conclusión de que la legislación laboral si tenía posibilidades de ser una legislación unitaria, además de que los derechos de los trabajadores debían estar encuadrados dentro de una ley federal, para que los poderes de la Federación fueran los que custodiaran el cumplimiento de las normas laborales, en estos términos surgió la primera Ley Federal del Trabajo.

La ley Federal de 1931, recogió las inquietudes de los trabajadores, patrones y gobierno, plasmándolos en las normas que lo integran.

Las inquietudes de la Nueva Ley lograron que algunas materias se reservaran exclusivamente para las autoridades federales, naciendo para este efecto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que toca a las demás materias debían seguir los lineamientos de la propia ley, pero se dejó a las autoridades locales de vigilancia su cumplimiento

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, fue considerada para su tiempo como una de las más avanzadas y progresistas, y para México significó la consolidación de principios y derechos en favor de los trabajadores.

En especial en cuanto al Reglamento Interior de Trabajo se introdujeron más reglas a las ya existentes en las legislaciones locales como. "...limitar el poder del empleador respecto a las sanciones a trabajadores, aunque en grado mínimo limitar el trabajo extraordinario y reconocer el derecho a vacaciones; el impedir que las mujeres y menores fueran sometidos a trabajos peligrosos e insalubres; el reconocimiento a los trabajadores; así como demás reglas que según la

necesidad de cada empresa se hicieran indispensables para el buen desempeño y cumplimiento de la misma.³²

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo de 1931 que actualmente está derogada, señala como punto primordial que el Reglamento debería hacerse de acuerdo con lo que previnieran los contratos colectivos de trabajo o en su defecto por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y el patrón.

Lo inconveniente en la Ley de 1931 a estudio, por lo que respecta al Reglamento en cita es respecto de las sanciones disciplinarias, debido a que no existía inconveniente alguno para que los patronos a su libre albedrío impusieran las sanciones que consideraban pertinentes, gozando con ello de una clara supervivencia del poder disciplinario del patrono.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en el capítulo relativo al sector patronal, contempló al Reglamento Interior de trabajo de la siguiente forma:

Artículo 101 - Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de una negociación.

El reglamento se hará de acuerdo con lo que prevengan los contratos colectivos o en su defecto, por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. Para los efectos de éste capítulo, no se considera como Reglamento Interior de Trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente formulan las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 102.- El reglamento, además de las prevenciones que se estimen convenientes contendrá:

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante la jornada;

³² ALONSO OLEA, Manuel. Op. Cit. P. 404.

- II. Lugar y momentos en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de la maquinaria, aparatos, locales y talleres;
- IV. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales, introducciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes;
- V. Labores insalubres o peligrosas que no deban desempeñar las mujeres y los menores de 16 años;
- VI. Trabajos de carácter temporal o transitorio;
- VII. Días y lugares de pago;
- VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- IX. Disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas . En los casos en que las empresas impongan la suspensión de trabajo como medida disciplinaria, no deberán exceder de ocho días y nunca se harán anotaciones malas a los trabajadores sin la previa comprobación de las fallas cometidas, debiendo intervenir en ambos casos el delegado del sindicato, y a falta de éste, un representante de los trabajadores y,
- X. Las demás reglas o indicaciones que según la naturaleza de cada empresa sean necesarias para conseguir la mayor regularidad y seguridad en el desarrollo del trabajo.

Artículo 103. Se tendrá por no puesta cualquiera disposición del reglamento Interior que sea contraria a las leyes de orden público a ésta ley del trabajo a los reglamentos de policía, seguridad, o del contrato de trabajo.

Artículo 105. Para que el reglamento sea obligatorio en el establecimiento o negociación de que se trate, el patrón deberá depositar dentro de los 8 días siguientes a su expedición, un ejemplar del mismo en la secretaría de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Si el reglamento presentado no llenase los requisitos que exige el artículo 102 de esta ley ó contraviniera a algún otro precepto de la misma, el sindicato o sindicatos de trabajadores de la empresa de que se trate o del patrón, podrá pedir su revisión por la junta. La que oyendo a los interesados, en una audiencia que se verificará dentro de 8 días, resolverá en el mismo término si es de aprobarse ó no dicho reglamento. La revisión podrá pedirse en cualquier tiempo.

Tratándose de trabajo en el mar o vías navegables; el Reglamento Interior de Trabajo será registrado en la capitanía del puerto respectivo.

4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Para 1970 nace una nueva ley del trabajo, la cual recogió gran parte de los ordenamientos que tenía la anterior, de hecho algunos se transcribieron textualmente.

Esta nueva Legislación Laboral tuvo un carácter renovador en general para el derecho del trabajo, estableció el principio de la libertad del trabajo, vigiló las reglas sobre la prestación de servicio, estatuyó las fuentes del derecho social, determinó las formas de contrato regulando sus efectos, las horas de trabajo, los descansos, el salario mínimo, el reglamento interior, las condiciones de trabajo para mujeres menores, las obligaciones de los patrones y trabajadores, así como los elementos que podían modificar, suspender o declarar terminado el contrato de trabajo. Reglamentó también las formas especiales de trabajo como el doméstico, el trabajo del mar, el trabajo de campo, el trabajo a domicilio, el trabajo de confianza. Esta Ley refrendó la libertad sindical ya establecida por la Constitución, e igualmente fueron objetos de reglamentación los accidentes de

trabajo y las enfermedades profesionales, a partir del principio del riesgo profesional. A las Juntas de Conciliación y Arbitraje se les reconoció jurisdicción federal o local, y se definieron las responsabilidades en que podían incurrir los funcionarios públicos encargados de cumplir las disposiciones de la Ley y las sanciones que se aplicarían a los patrones que violaran las leyes establecidas.

Entre otras muchas cuestiones, el Reglamento Interior de Trabajo le da un sentido más democrático a favor de los trabajadores, precisando los deberes de éstos y evitando como consecuencia el arbitrio exagerado en la dirección de la empresa por parte de los patronos. Así, la nueva Ley de 1970, reguló al Reglamento Interior de Trabajo de la siguiente manera:

Artículo 422. "Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son de materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente a las empresas para la ejecución de los trabajos."

Artículo 423. "El reglamento contendrá:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposar durante la jornada;
- II. Lugar y momento en el que se debe comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III. Días y horas fijados para la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
- IV. Días y lugares de pago;
- V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132 fracción V;

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e infecciones para prestar los primeros auxilios;

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX. Permisos y licencias;

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción; y

XI: Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo."

Artículo 424. "En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes;

I: Se formularán por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;

II: Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

III: No producirá ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley a sus reglamentos; y a los contratos colectivos y contratos-Ley; y

IV: Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsane las omisiones del Reglamento ó se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

Artículo 425.- El Reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su deposito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijarán en los lugares más visibles del establecimiento.* (Actualmente ya no sólo es necesario imprimir el reglamento y colocarlo en los lugares visibles del establecimiento, sino que además se le debe entregar al trabajador copia del mismo).

5. LA REFORMA DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1 de Mayo de 1980, entró en vigor el decreto publicado el 4 de enero del mismo año, por el cual se promulgaron reformas a la ley que establecían esencialmente un nuevo proceso laboral, regido por disposiciones titulares del interés social. Aspecto que partió del reconocimiento de la desigualdad real que prevalece en las relaciones entre capital y trabajo, que por medio de reglas e instituciones adecuadas garantizaban juicios rápidos, sencillos y accesibles a los trabajadores, como forma idónea de lograr soluciones auténticamente justas.

Lamentablemente por lo que concierne al Reglamento Interior de Trabajo no existió, ni han existido a la fecha reformas en cuanto a su elaboración, quizá por que no se han querido percatar de su importancia.

CAPITULO II

NATURALEZA JURÍDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Existen diversas posiciones sobre la naturaleza jurídica del Reglamento Interior de Trabajo, problema que tal vez no sea posible resolver de una manera totalmente abstracta, sino considerando la realidad del país en que se estudia esta figura jurídica

1. TERMINOLOGÍA.

Dentro de nuestra legislación laboral no contamos con antecedentes exactos del Reglamento Interior de Trabajo, cuyo nombre en diversas doctrinas y legislaciones extranjeras es:

- A) - Reglamento de Taller.
- B) - Reglamento de Fábrica.
- C).- Reglamento de Empresas.
- D).- Reglamento de Orden o Normas de Conducta.
- E).- Reglamento Interior .
- F).- Reglamento de Trabajo.

En realidad, todas estas denominaciones que le han dado al Reglamento Interior de Trabajo varios autores, expresan la misma idea del contenido y alcance de la figura jurídica que nos ocupa.

"Por lo que hace al Derecho Alemán es el que le ha dado una denominación más acertada y recientemente el Derecho Francés"³³. En México hemos adoptado la denominación de Reglamento Interior de Trabajo.

El maestro Mario de la Cueva lo define como "el conjunto de garantías que determinan la conducta que debe cumplirse en el desarrollo del trabajo, más allá de la cual cesan las obligaciones del trabajador".³⁴

Guillermo Cabanellas, en su Diccionario Jurídico lo conceptualiza diciendo que, "es el conjunto de disposiciones que, dictadas por el empresario unilateralmente o de acuerdo con los trabajadores a su servicio, y con intervención de la autoridad estatal o sin ella, contiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la relación laboral al fijar las líneas generales de los servicios debidos y el modo de ejecutar las tareas".³⁵

Manuel Alonso García, tomando un criterio jurídico positivo lo define como "un conjunto sistemático de normas ordenadoras de la empresa en el aspecto laboral, elaboradas por el jefe de la misma, unilateralmente, o con el concurso de los trabajadores, que han de ser aprobadas por los órganos competentes del Estado y cuya finalidad radica en acomodar la organización del trabajo de la empresa en cuestión a las normas contenidas en la reglamentación que le sea aplicable el convenio colectivo sindical, en su caso, y a las disposiciones generales sobre trabajo, empleo y seguridad social".³⁶

Alonso García, señala que debe entenderse como "conjunto sistemático de normas elaboradas por el empresario (con o sin la participación de los trabajadores), y necesitadas o no de aprobación por parte del Estado, dictadas para ordenar internamente, y desde el punto de vista laboral la empresa"³⁷

También se le considera como "el conjunto de condiciones de carácter técnico, administrativo o disciplinario, que norman el funcionamiento de un centro

³³ DELA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo*. Tomo II. Sexta Edición. Porrúa

³⁴ *Ibidem* Pp. 496-497.

³⁵ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta, Argentina 1988. P.105

de trabajo y las cuales corresponden a la dirección, organización seguridad, higiene o distribución de labores cuya observancia es obligatoria para los trabajadores".³⁸

Alfredo J. Ruprecht, dice que el Reglamento Interior de Trabajo "articula u ordena las materias que, dentro de la empresa, tiene su origen en la prestación del trabajo por cuenta ajena y cuanto a éste crea una serie de relaciones en cuya ordenación (aunque sea directa, y de segundo e incluso tercer grado), igual interviene buscando una mejor eficacia y un desarrollo más armónico y evidente de las relaciones laborales".³⁹

Según Castorena es, "un conjunto de normas a las cuales deberá sujetarse la ejecución de los trabajos o el desarrollo de los mismos".⁴⁰

Para Barbagelata, es "la colección ordenada de las reglas especiales relativas al trabajo dentro de un establecimiento y de las sanciones aplicables para el caso de incumplimiento".⁴¹

Según Gallart Folch, "reglamentos concordados de trabajo son los que ordenan el régimen interior de trabajo de una explotación o empresa y nacen del acuerdo entre el patrono y los representantes de los obreros de la misma".⁴²

De lo anterior podemos establecer que, nuestro concepto de Reglamento Interior de Trabajo es "un conjunto de normas que regulan la actividad de patronos y trabajadores en una empresa o establecimiento"; por supuesto que esta definición no debe limitarse, debe ser flexible y en consecuencia adaptarse a los cambios económicos del país, a la tecnología y evolución de la fuente de trabajo determinada. La denominación correcta a nuestra consideración, es la que señala la Ley Federal del Trabajo, ya que si tuviese otra denominación desviaría el verdadero contenido de la figura jurídica en estudio, cuyo objeto es

³⁸ ALONSO OLEA, Manuel. Op. Cit. Pp. 215-216

³⁹ GALLART FOLCH, Derecho del Trabajo, Segunda Edición

⁴⁰ Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. P. 403

⁴¹ RUPRECHT, Alfredo J. Derecho del Trabajo, Confederación Española de Cajas de Ahorro. España. 1977. P. 264.

⁴² CARRO IGELANO, Alberto Op. Cit. P. 235

⁴³ BARBAGELATA, "El Reglamento de la Talla", Uruguay 1951. P. 18.

publicar lo concerniente a la legislación laboral dentro de las fábricas para ponerlo en conocimiento de los trabajadores, como también las normas a las cuales debe sujetarse la actividad en los contratos de trabajo.

2. FUENTE FORMAL ESPECIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La palabra fuente, en términos generales se refiere al origen o principio de algo donde nace o se crea de donde brota, y a su vez esta palabra se deriva del latín fons, fortis, que significa el manantial de agua que brota de la tierra.

*En la terminología jurídica la palabra fente presenta tres distintas acepciones; así se habla de fuentes formales, fuentes reales y fuentes históricas.

Son fuentes formales, aquellos procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas.

Son fuentes reales, aquellos factores y elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas.

Son fuentes históricas, aquellos elementos como libros, escrituras, inscripciones, etcétera, que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes^{*43}

De las tres anteriores acepciones de fuentes, aquí abordaremos a las fuentes formales.

El artículo 17 de la Ley Federal de Trabajo en vigor señala que las fuentes formales del Derecho del Trabajo son las siguientes:

- * La Ley o sus Reglamentos o bien los tratados a que se refiere el artículo 6.
- * La analogía.
- * Los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores.

- * Los principios generales de derecho.
- * Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución.
- * La jurisprudencia.
- * La costumbre
- * La equidad.

Existen algunas fuentes formales que el legislador de 1970 no incluyó en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y que, en virtud de la importancia de las disposiciones a que dan origen, la doctrina las ha tenido siempre presentes y las ha considerado como fuentes especiales, y es entre éstas donde se encuentra el Reglamento Interior de Trabajo como fuente formal del Derecho del Trabajo, además del contrato colectivo de trabajo y el contrato ley.

Nuestro artículo 422 de la Ley Federal del trabajo determina:

"Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajadores en una empresa o establecimiento":

Esta fuente formal ha sido considerada como tal por una pequeña parte de la doctrina y esto con algunas reticencias, en virtud de que, el Reglamento Interior de Trabajo no crea, por medio de sus disposiciones nuevos beneficios a los trabajadores, sino que su función es facilitar la exacta observancia de algún ordenamiento, como puede ser la misma ley , o incluso los contratos colectivos o los contratos - ley, que también poseen tal carácter.⁴⁴

Consideramos que el Reglamento Interior de Trabajo es una fuente formal del derecho del trabajo, ya que como el propio artículo 422 establece, se trata de disposiciones obligatorias las cuales únicamente adquieren su vigencia hasta el

⁴⁴ DAVALOS, José. Op. Cit. P.75.

momento en que son depositadas en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o en su caso en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; lo que hace al Reglamento Interior de Trabajo una fuente formal del Derecho del Trabajo y el origen del Derecho creado por trabajadores y patronos para el desempeño en una empresa o establecimiento.

3. SIMILITUD CON EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Reglamento Interior de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo, ambas figuras aunque no necesariamente complementarias, pueden ser semejantes y a su vez diferentes.

De esta manera empezaremos con un breve estudio de estas dos figuras tan importantes. Es así como haremos alusión al concepto de Reglamento Interior de trabajo que nuestra legislación laboral señala en su artículo 422 y que hemos señalado anteriormente.

El artículo 386 por su parte, nos da la definición de contrato colectivo de trabajo: "Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deben presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Hay que determinar si efectivamente el Reglamento Interior de Trabajo ha sido suprimido parcial o totalmente por los contratos colectivos de trabajo o si bien, hay presencia de aquél en éstos, o si ambos son complementarios uno del otro.

El Reglamento Interior de Trabajo, no es sinónimo de contrato de trabajo, ya que este último es el resultado de un acuerdo de voluntades, mientras que el primero emana normalmente de la voluntad del Patrón.

⁴⁴ *Ibidem.* P. 81

El contrato de trabajo, por lo general, no contiene más que las estipulaciones esenciales: Jornada, naturaleza de la tarea y salario, encontrándose las restantes en los reglamentos.

"El Reglamento Interior forma parte del contrato de trabajo, no como cláusulas consentidas por las partes, sino por una necesidad para la realización del propio trabajo. Entre los contratos colectivos y los reglamentos existen relaciones íntimas y se han querido ver en uno el antecedente del otro".⁴⁵

No pueden confundirse ambas figuras, cuando el origen del reglamento es solamente empresarial; en cambio, cuando existe un acuerdo de empresa o de establecimiento, asume entonces la caracterización de contrato colectivo en sentido amplio.

Intentar establecer una analogía entre el contrato colectivo de trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo, sería algo inútil, pues es comparar una ley sustantiva con una reglamentaría, sin embargo, lo que se trata de explicar son ciertos campos de unidad y otros de distinción que tienen ambas figuras jurídicas, y más aún si consideramos que ambas figuras influyen decisivamente en el desarrollo de la empresa moderna, al coordinar y regular el capital y el trabajo.

Se ha venido sosteniendo que los reglamentos de empresa son el antecedente directo de los convenios por contratos colectivos de trabajo, y que estos últimos están sustituyendo definitivamente al primero, por lo que el citado Reglamento tiende a desaparecer; lo anterior nos parece imposible, puesto que entre el reglamento Interior de trabajo y los contratos colectivos de trabajo existen diferencias fundamentales. Ante todo, el reglamento solo es aplicable a un establecimiento determinado y no a otros similares (aún y cuando fuesen de un mismo patrón, ya que las características internas de funcionamiento siempre son diferentes, tomando en cuenta que son personas distintas las que dirigen y las condiciones de trabajo varían de lugar a lugar), pues tendrían que darse

exactamente las mismas circunstancias en uno que en otro, por lo que se trataría más bien de un contrato colectivo (que sí puede ser aplicable a dos o más establecimientos de un sólo patrón, dado que el mismo ventila sólo aspectos generales). Por otra parte, el contenido de ambos varía mucho en sus cláusulas. El reglamento como se ha manifestado es concreto en una empresa y el contrato colectivo es general; el primero atiende a fondo las condiciones laborales de los establecimientos y las regula y, el segundo sólo trata de precisar e instrumentar su alcance.

Así también, si bien es cierto que existen diferencias entre reglamento y contrato colectivo, también no es menos cierto que entre ellos existen relaciones íntimas, toda vez que, la compleja organización del trabajo de las empresas amerita la existencia de ambos, ya que en dicha organización hay una parte que escapa necesariamente a la regulación del contrato colectivo y por tanto queda sujeta a la valoración que de las existencias específicas de cada establecimiento pueda hacer el empresario o sus trabajadores, por lo que generalmente es conveniente que algunas de estas disposiciones por su importancia sean llevadas a conocimiento de sus dependientes, y que debido a su aplicación reiterada y general resulten en un Reglamento Interno, o sea, dada la generalidad del contrato colectivo, éste dejará un amplio margen para la reglamentación de cuestiones internas de una empresa donde tiene fecundo campo de acción el Reglamento Interior de Trabajo.

Algunas de las semejanzas entre ambas figuras son las siguientes: sus normas tienen por objeto establecer las condiciones sobre las que debe prestarse el trabajo en la empresa, así como de que son aplicables a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la misma.

Otras de las coincidencias que contempla la ley son:

- 1.- Jornada de trabajo.

2. La posibilidad que tienen los patrones, trabajadores o sindicatos de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar modificaciones con relación a las condiciones de trabajo, siempre y cuando éstas no sean inferiores a las existentes en la empresa o establecimiento.

3. Días de descanso y vacaciones.

Es por ello que, no creemos que los contratos colectivos vayan absorbiendo paulatinamente a los reglamentos de empresa, sino que más bien lo que se ha tratado es de unificar ambas figuras, ya que las relaciones entre ellas son muy estrechas. Un reglamento no puede contradecir un contrato colectivo de trabajo, sino tan sólo instrumentar su contenido.

En la práctica jurídica relativa a contratos colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, se determina el valor de unos y otros.

La existencia del Reglamento Interior de Trabajo en una empresa es esencial, puesto que al no ser función de los contratos colectivos ventilar situaciones concretas internas de un establecimiento, es precisamente al primero a quien le corresponde dicha tarea, obteniendo así una debida complementación para el correcto funcionamiento de una empresa.

4. SU NEGOCIACION JURIDICA.

Por negocio jurídico entendemos: "aquellos acontecimientos, en los cuales, la voluntad del sujeto se dirige consciente y deliberadamente a reproducir consecuencias jurídicas y cuya formación requiere necesariamente de ciertos elementos en tal manera esenciales, que si no aparecen en el negocio jurídico, éste no puede llegar a formarse, como son la declaración de la voluntad, el objeto, y en ciertos casos la solemnidad".⁴⁸

⁴⁸ GALINDO GARFÍAS, Ignacio. *Derecho Civil*, Décimo Edición, Porrúa México

En consecuencia, los Reglamentos Internos de Trabajo se han incluido en "la categoría de los negocios jurídicos, esto es, que son el producto de una manifestación de determinados efectos de derecho, previstos por el ordenamiento legal.

El Reglamento no nace de un mandato de la ley, sino de un acuerdo de las partes. Tiene como el contrato colectivo, naturaleza normativa, pero está sujeto además al control Estatal, a petición de las partes (art 424-IV), y su eficacia depende de su depósito⁴⁷

Considerando lo anterior, en el Reglamento Interior de Trabajo se producen los elementos esenciales de todo negocio jurídico: consentimiento y objeto posible, éste de naturaleza normativa. Le son aplicables, igualmente las reglas que vigilan la validez de los negocios jurídicos y su eficacia está sometida a cualquier modalidad. Por su propia naturaleza, es un "negocio jurídico forma", destaca la Ley condición que de manera indirecta, al ordenar que se imprima y que se le dé una publicidad adecuada, fijándolo en los lugares más visibles de la empresa o establecimiento, tal y como lo señala el artículo 425 de la legislación laboral vigente.

Por lo tanto, el Reglamento Interior de Trabajo no adquiere autoridad por el simple acuerdo entre las partes; entra en vigor como resultado de su depósito y a partir de la fecha de éste.

"El reglamento contiene las sanciones que habrán de aplicarse a los trabajadores por aquellas faltas que no dan ocasión a la rescisión del contrato de trabajo; así que dota al patrón de la facultad para sancionarlas e instituye un procedimiento privado para investigar las faltas cometidas y lo enviste de autoridad para imponer las sanciones, siendo necesario que la autoridad lo homologue o lo que es lo mismo, que lo dote de fuerza ejecutiva. Esta homologación es tácita y resulta del simple depósito del Reglamento.

⁴⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, T. II. Cuarta Edición. Porrúa, México 1991. P.851 y 852

Se trata pues, de un instrumento formulado por patrón y por trabajadores o por el sindicato de trabajadores, que cobra firmeza y vigencia a partir del momento en que lo tiene por depositado la autoridad".⁴⁸

Sin embargo, creemos conveniente estudiar las principales doctrinas que consideran al Reglamento Interior de Trabajo desde otro punto de vista, respecto a su naturaleza jurídica.

TEORIAS CONTRACTUALISTAS.- Sostienen que, "dictado por el patrono en uso de su poder de dirección para regir una comunidad de empresa en la cual se ha hecho difícil o imposible el contacto inmediato y constante de la persona titular con la de sus colaboradores, se ha pensado, que no puede hallar su fuente de vigencia, sino en el consentimiento de las partes, por lo que se ha considerado el reglamento como un conjunto de cláusulas incorporadas a los contratos de trabajo".⁴⁹

Esta teoría toma su fuerza obligatoria de la conformidad dada por el trabajador en el momento que acepta el contrato colectivo de trabajo.

Varios autores se inclinan por esta teoría, la cual también ha sido aceptada por la jurisprudencia en Francia, ocasionando muchas críticas.

"En primer lugar, se le reprocha su falta de ajuste con la realidad. No puede ser considerado el Reglamento Interior como un contrato, desde que el trabajador, al contratarse, no puede discutir o dejar de aceptar todas las especificaciones del Reglamento Interior de Trabajo".⁵⁰

Nuestro punto de vista respecto a esta teoría contractualista es el siguiente: el Reglamento Interior de Trabajo tiene disposiciones esenciales y accesorias y no podemos igualar el valor de ambas, además, el Reglamento puede ser modificado unilateralmente por el patrón (claro que, dentro de ciertos límites), y esto no sería posible si se tratara de un contrato colectivo.

⁴⁸ CASTORENA J de Jesús. Manual de Derecho Obrero, Cuarta Edición Porrúa, México 1984, P.228

TEORIA DEL CONTRATO DE ADHESION. Esta teoría sostiene principalmente que "en cada empresa exista un Reglamento Interior de Trabajo y los trabajadores lo aceptan plenamente, adhiriéndose a sus estipulaciones. Se reflejan así el predominio de uno de los contratantes sobre los otros a semejanza de las grandes empresas suministradoras o compañías de seguros; la redacción de las condiciones precede a la celebración del contrato".⁵¹

Algunos autores sostienen respecto de esta teoría, que el trabajador se ve en la dura necesidad de aceptar el Reglamento dictado unilateralmente por el patrón bajo la pena de morirse de hambre. "Así el contrato de trabajo viene a ser lo que los juristas han llamado un contrato de adhesión, carácter acentuado en la gran industria por la existencia habitual del reglamento de taller".⁵²

En esta teoría el trabajador en realidad, no acepta el reglamento que se le presenta, es decir de una manera voluntaria, sino que lo considera como una obligación imprescindible, puesta por el patrón para poder aceptar el trabajo; Por lo que no existe naturaleza contractual, convirtiéndose en un contrato de adhesión.

TEORIA INSTITUCIONAL.- Según esta posición: "El Reglamento de empresas es considerado como una ley en sentido material, como una regla general y permanente; por lo tanto, no es necesario, para la debida eficacia y vigencia del Reglamento, el consentimiento del trabajador, y sí es necesario que el trabajador conozca su contenido ya que como las demás leyes debe ser conocida y publicada".⁵³

Las consecuencias de esta teoría son que el reglamento exige la publicidad adecuada; el legislador puede establecer un régimen jurídico diferente del contrato; las condiciones establecidas son mínimas y el acuerdo de las partes puede mejorarlas.

⁵¹ CALDERA. *Derecho del Trabajo*, Segunda edición, Argentina, 1960. P526.

⁵² RUPRECHT, Alfredo J. *Op. Cit.* P. 282.

⁵³ *Ibidem*. P.283.

⁵⁴ *Ibidem*. P. 284.

DOCTRINA ADMINISTRATIVA . Sostiene que el valor de los reglamentos de empresa proviene de la aprobación ministerial y no del poder disciplinario de la empresa, en consecuencia su naturaleza es igual a la de cualquier otro reglamento administrativo.

Al respecto opinamos de esta teoría que, no puede compararse un reglamento administrativo con un Reglamento Interior de Trabajo, ni en origen, ni en contenido, ni por sus efectos, ya que son dos figuras jurídicas distintas en donde su ámbito de aplicación es completamente diferente, por lo que consideramos que el Reglamento Interior de Trabajo no tiene la misma naturaleza jurídica de los reglamentos administrativos.

Finalmente podemos decir, que el Reglamento Interior de Trabajo por las condiciones que requiere para su positividad y vigencia en el mundo de las relaciones de trabajo, es eminentemente un negocio jurídico, ya que en éste intervienen la manifestación de la voluntad por parte de trabajadores y patrones, el objeto posible es de carácter normativo, mientras que la formalidad que en Derecho Civil se considera como la solemnidad, se cumple cuando la ley señala, no de forma directa, su impresión, depósito y publicidad en la empresa o establecimiento.

5. ELABORACIÓN BIPARTITA.

Para la mejor comprensión de quienes intervienen en la formación de un Reglamento Interior de Trabajo, consideramos pertinentes señalar algunos breves antecedentes.

El primer antecedente del poder supremo o disciplina del patrón se encuentra en "la hegemonía que tenía el amo sobre el esclavo y en la autoridad que ejercía el pater familias en la antigua Roma".⁵⁴

Durante la vigencia de las corporaciones de oficios en los estatutos que las regulaban, estaba señalado que los maestros tenían "la facultad de disciplinar a los compañeros y aprendices en el centro de trabajo. Pero con las ordenanzas gremiales se auto limitó ese poder de dirección del empresario que éste se atribuyó cuando desaparecieron las corporaciones."⁵⁵

El poder disciplinario del patrón se manifiesta principalmente en el Reglamento Interior de Trabajo, y por consiguiente en los antecedentes de éste como fue el reglamento de taller, que fue definido por el tratadista Alfredo J. Ruprecht como "el conjunto ordenado de normas laborales dictadas por el empresario, con o sin intervención de los trabajadores, para el ordenamiento del régimen interior de un establecimiento".⁵⁶

En México nuestra legislación es muy clara al señalar en el artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, la intervención de representantes tanto de patrones como de trabajadores, mediante una comisión mixta y ambos con facultad para solicitar ante la Junta se subsanen omisiones o se revisen sus disposiciones contrarias a la propia ley y demás normas de trabajo.

Mucho se ha discutido si el patrón tiene derecho a dictar unilateralmente Reglamento Interior de Trabajo o si tiene que elaborarlo en unión de sus trabajadores.

Se ha sostenido que la relación de subordinación del trabajador al patrón le confiere a éste la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido en todo lo relativo al trabajo contratado y que en consecuencia, el patrón o empresario

⁵⁴ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Op. Cit. P. 438

⁵⁵ HOBBSAWM, E. J. Op. Cit. P. 45.

⁵⁶ RUPRECHT, Alberto J. Contrato de Trabajo, Omeba, Argentina 1960, P. 345

puede fijar de acuerdo con su arbitrio las reglas de ejecución que estimen mejor para sus empresas o establecimientos.

El artículo 424 de nuestra Ley de 1970, "que en su propósito de democratización de la vista de la empresa o establecimiento, adoptó la misma solución del contrato colectivo de trabajo, dispuso, en su fracción primera, que se formulara por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. Así se completó el tránsito del absolutismo empresarial a la democracia y a la igualdad entre el trabajo y el capital".⁵⁷

Para comprender mejor lo que quiso decir el legislador de 1970 con este artículo 424, consideramos pertinente incluir la siguiente jurisprudencia:

"REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. SU ELABORACIÓN Y REGISTRO. NO ES OBLIGACION EXCLUSIVA DEL PATRON. La elaboración y el registro del Reglamento Interior de Trabajo, no es única y exclusivamente a cargo del patrón, sino que, la Ley Federal del Trabajo prevé la participación, en ambas etapas, de los representantes de los trabajadores, pues en el artículo 424, fracción I y II, se establece que el mismo se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón y que, si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su tema, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1406/88. Dubois Mexicana, S.A DE C.V. 13 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Tirado Ledesma. Secretario: César Thomé González".⁵⁸

Es imprescindible que todas aquellas disposiciones que deban ser incluidas en el Reglamento Interior de Trabajo deban ser estipuladas de común acuerdo entre Patrón y trabajadores, teniendo primacía el primero, porque es quien pone en funcionamiento la empresa a su cargo y por ende pone en juego el capital

⁵⁷ DE LA CUEVA, María. Op. Cit. P. 495

⁵⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación II, Segunda parte-2 Octava Época. P. 467.

invertido, señalando en principio la forma en que hay que desarrollar las tareas por los trabajadores, en virtud de que desde el punto de vista técnico son los que conocen mejor las circunstancias materiales del trabajo en la empresa, pudiendo sugerir medidas y normas preventivas o disciplinarias de gran valor, en los cuales se basan dichos trabajadores para el excelente desempeño de sus labores, ya que además son los que están arriesgado su seguridad corporal. Empero, es mucho mejor, un Reglamento que ha sido confeccionado por ambos y los obligue a su acatamiento; ya que el carácter de obligatorio, da la fuerza y el valor a su contenido y de no tenerlo se limitaría a ser observado por quien quisiera hacerlo.

En cuanto a la participación del Estado, ésta debe sólo referirse a su aprobación, y no así intervenir en su redacción, ya que no es quien conoce de manera directa las necesidades, derechos y obligaciones a que están sujetos en una empresa determinada el patrón y sus trabajadores, mientras que estos últimos sí las viven y las sienten.

La intervención del Estado puede manifestarse en dos formas únicamente: otorgando normas generales sobre el Reglamento o limitándose a aprobar o desechar el confeccionado por el empresario. En uno u otro caso, no debe el Estado participar en la redacción; su papel debe limitarse a aceptar o no el reglamento.

El fin de estas normas es el ordenamiento del régimen interior de trabajo en una empresa o establecimiento, y debe tratar que la marcha de éste se realice de manera que pueda cumplir su finalidad, aprovechando al máximo los beneficios de la técnica y haciendo cumplir las obligaciones contractuales y legales de las partes.

Entre los aspectos a reglamentar tenemos, entre otros: reglas sobre el salario como son lugares y fechas de pago, descansos, reglas relacionadas con la jornada de trabajo, tales como horas de entrada y salida, tiempo destinado para

el uso de las sillas en determinados casos y especialmente para las mujeres; protección para las madres y menores de edad en cuestión de insalubridad, medidas sobre previsión social y seguridad e higiene, etc.

Con lo anterior, vemos que el Reglamento de Trabajo es un instrumento que ordena la empresa y la organiza, a fin de que las relaciones obrero - patronales sean cordiales, garantizando seguridad jurídica contra arbitrariedades de unos y otros, siendo necesarios para la misma en cuanto a su realidad objetiva y compleja organización

6. FORMALIDADES

Al referirse a este punto, el maestro Alberto Trueba Urbina dice en su legislación laboral comentada "el Reglamento Interior de Trabajo sólo surtirá sus efectos para trabajadores y patrón a partir de la fecha en que se haga su depósito, pero sólo será obligatorio para los trabajadores hasta que se les entregue el documento o se fije en lugar visible del establecimiento".⁵⁹

Así la Ley Federal del Trabajo contempla esta situación en su artículo 425 "El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento".

En las pequeñas empresas nunca se cumple con la obligación de imprimir el Reglamento y tal obligación carece de sanción, ya que basta con que el Reglamento se elabore con apego a la ley para que surta sus efectos aunque no se imprima.

Las formalidades que establece el artículo 425 de la Ley Laboral vigente, aparentemente son muy sencillas de cumplir, pero en la realidad esto no ocurre así generalmente en las empresas, en el mejor de los casos únicamente se fija el Reglamento Interior de Trabajo en una parte donde sea visible para la mayoría

⁵⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. *Ley Federal del Trabajo*.

de los trabajadores, quienes en escasas ocasiones le dan lectura o sólo cuando inician a prestar sus servicios para dicha empresa

El artículo señala que debe entregarse el Reglamento Interior de Trabajo por escrito a cada uno de los trabajadores, además de que deben colocarse en lugar visible pero a éstos en la realidad no se les entrega por escrito, lo cual ocasiona un desconocimiento y en consecuencia su no-aplicación dentro de la empresa en el desarrollo del trabajo

7. EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL

El artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en su fracción IV señala:

Artículo 424 En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes

...IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a ésta ley y demás normas de trabajo...

Las cuestiones a que se refiere la fracción IV de este precepto, se tramitarán ante la junta de Conciliación y Arbitraje, conforme a los procedimientos especiales señalados en los artículos 892 a 899. Es evidente que la Ley omite señalar el procedimiento a seguir para obligar a trabajadores y patrones a celebrar el Reglamento Interior de Trabajo, por renuncia de alguno de ellos o porque la comisión mixta a que se refiere la fracción I. no esté de acuerdo; sin embargo, por la naturaleza del caso se podrá plantear el conflicto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con sujeción a los artículos 870 a 891, por no estar dicho caso previsto en el artículo 892.⁶⁰

⁶⁰ *Ibidem.* P. 197.

Para tener una idea más clara de lo que son los procedimientos especiales es necesario tener una definición. Al respecto encontramos "los procedimientos especiales son aquellos que se aplican a cuestiones laborales que por su naturaleza requiere de una tramitación más rápida que los demás conflictos, en razón de la importancia del asunto o sencillez del mismo. Las resoluciones que a tales procedimientos se dicten, producen efectos jurídicos diversos"⁶¹

Los procedimientos especiales en el artículo 892 de la Ley señala cuáles son los asuntos laborales que serán objeto de un procedimiento especial, y entre ellos destaca al artículo 424 en su fracción IV, como ya lo establecimos anteriormente, retenido a la posibilidad de que se subsanen omisiones del Reglamento Interior de Trabajo o revisar las disposiciones que se estimen contrarias a la Ley o normas de trabajo.

El artículo 893 de la citada Ley señala la tramitación del procedimiento especial: "el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley".

El presente artículo hace reformas de fondo a los procedimientos especiales, con la finalidad de que tales procedimientos se agilicen y se adecuen a la realidad laboral mexicana.

El maestro Trueba Urbina hace el siguiente comentario: "En efecto, proponíamos que en una sola audiencia se resolviese el conflicto, pero para que esto fuera real y cierto se requería que las partes tuvieran la obligación de anunciar con cinco días de anticipación a la fecha de la celebración de la audiencia las pruebas testimonial, parcial, de inspección y todas aquellas que por

⁶¹ *Ibidem*. P. 416.

su propia naturaleza no se desahogan, con objeto de que la Junta ordenara su preparación para estar en posibilidad real de que se desahogaran en la fecha en que debería tener verificativo la audiencia respectiva⁶²

Desafortunadamente, esta propuesta no se incluyó en la reforma a dicho artículo lo que ocasionará que, lo que pretendía el legislador de darle mayor rapidez a los asuntos laborales de esta naturaleza no se lograra y en consecuencia estos procedimientos en su tramitación se alargan más.

En este procedimiento especial, también habrá audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la cual se regirá bajo las normas que para el caso establece el artículo 895 en sus cuatro fracciones.

De no concurrir la parte demandada o el promovente a la audiencia se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial y en su caso por ofrecidas las pruebas que hubiese acompañado a dicho escrito.

Para la tramitación y resolución de los conflictos derivados del artículo 424 en su fracción IV deberá intervenir el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

Finalmente, para efectos de fundamentación en cuanto a la tramitación de dichos procedimientos especiales se estará a lo dispuesto en los capítulos XII y XVII del artículo trece de la ley Laboral vigente.

Consideramos que el procedimiento especial creado para tratar lo relacionado al Reglamento Interior de Trabajo, debe de realizarse tal y como lo prevé la propia ley, pues es importante resolver sobre este punto de inmediato, ya que de tal Reglamento se desprenden las relaciones internas de trabajo en las empresas o establecimientos.

⁶² *Ibidem*. P. 418.

CAPITULO III

CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

En este capítulo explicaremos el contenido del Reglamento Interior de Trabajo, que integra un conjunto extenso de derechos y obligaciones de trabajadores y patrones derivadas del contrato laboral, con lo que, ambas partes conocen lo que deben exigir y lo que deben cumplir.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 423 y en sus diversas fracciones nos indica el contenido del Reglamento Interior de Trabajo, pero únicamente hace una numeración (de manera enunciativa mas no limitativa), que nos permite entender realmente el sentido del contenido de la figura jurídica en estudio, por lo que consideramos pertinente hacer un análisis más cuidadoso de los aspectos que integran el propio Reglamento Interior de Trabajo; independientemente de que las partes puedan modificarlo o adicionarlo como mejor convenga a sus intereses, pero siempre con la finalidad de conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

1. HORAS DE ENTRADA, SALIDA Y TIEMPO PARA COMIDA.

La problemática que entraña esta disposición es amplísima, por lo tanto la estudiaremos en forma separada para su mejor comprensión.

*A) Por lo que hace a las horas de entrada y salida, esto es el horario de trabajo (la determinación de la jornada de trabajo, es materia del contrato individual o

colectivo de trabajo), en el Reglamento deben establecer los márgenes de tolerancia en los retrasos, y determinar que la llegada posterior al margen fijado, será equivalente a una falta".⁶³ De esta forma, si el trabajador llega en cualquier momento durante la jornada, podrá el patrón no admitirlo al trabajo, habiendo incurrido entonces en falta y no en retraso (el recibir o no al trabajador será facultad del patrón).

B) También deben estipularse las formas de control de asistencia y la obligación de los trabajadores, de marcar personalmente su tarjeta de asistencia, si ese es el control elegido. "La tarjeta debe de firmarse al principio del período y no al final y la parte que marque la asistencia no debe tener indicación alguna del salario devengado. Lo que puede ocasionar que el trabajador con justa causa, puede negarse a firmar".⁶⁴ Se deberá contar con un control efectivo de asistencia así como de los horarios de entrada y salida para aplicar el Reglamento Interior de Trabajo con estricta justicia.

C) La determinación del tiempo destinado a las comidas o al reposo durante la jornada, debe de hacerse especificando el lugar, a efectos de cumplir con lo ordenado en el artículo 64 de la legislación laboral vigente, esto es, dejando claramente establecido si el descanso será en el lugar de trabajo, entendiéndose por éste: todo el perímetro de la empresa y no sólo el puesto de trabajo; o bien fuera de la empresa o establecimiento.

El artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondientes le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo".

Si el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios, es decir, de la empresa o establecimientos en que trabaja, el tiempo otorgado le será computado como parte de la jornada de trabajo.

⁶³ D E BUENLOZANO, Néstor. Op. Cit. 852.

⁶⁴ *Ibidem*, P. 853.

En nuestra opinión, resultaría excesivo e inhumano que un trabajador labore ininterrumpidamente durante toda su jornada, por lo que necesita de un periodo de descanso intermedio, pues el trabajador puede caer en un estado de cansancio y fatiga, que no le va a permitir trabajar con el mismo entusiasmo y efectividad que al principio de la jornada de trabajo. En relación al tiempo para comidas es un punto importante que debe preverse, pues la alimentación es requisito fundamental para generar fuerza de trabajo, el hombre mal alimentado o con alimentación deficiente jamás podrá rendir en cualquier actividad física, mental o simplemente manual.

Otro aspecto a considerar es que, el trabajador tiene derecho a un horario determinado, que el patrón no puede cambiar a su libre albedrío, pues el trabajador debe de tener la posibilidad de disponer libremente de su tiempo de descanso, para estudios, deportes u otra actividad remunerada, etc.

2. LUGAR Y MOMENTO DE INICIO DE LABORES

De acuerdo a lo establecido en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Esto quiere decir que la simple presencia del trabajador en el local de la empresa o del establecimiento no implica el principio de la jornada, si el trabajador no está en disposición para trabajar. En este supuesto, deberá establecerse en el Reglamento Interior cuál es el lugar y bajo qué condiciones (a pie de máquina, con ropa adecuada, con los instrumentos de trabajo necesarios, cuando se encuentre el personal necesario, etc.) se entiende que el trabajador inicia la jornada de trabajo.

En el mismo sentido, la conclusión de la jornada no corresponde necesariamente a la salida del trabajo empresa o establecimiento. Puede ocurrir que el trabajador se encuentre aseándose o realizando cualquier otra actividad

que no implique que está a disposición del patrón. En el Reglamento Interior debe determinarse también, el momento de conclusión de la jornada de trabajo.

En relación al inicio de labores y retardos hay que señalar algunas situaciones con las que día a día se enfrentan los trabajadores: "molestias, cuando el transporte no es eficiente y oportuno; si aparte del transporte, se ve precisado a recorrer distancias adicionales desde su domicilio, esto representa una inconformidad más derivada del cansancio físico que dicho traslado le ocasiona; gastos, cuando el medio de transporte es costoso y no se reduce el pago de uno sólo sino de dos o tres, el costo de la transportación aumenta a veces a montos irrazonables en proporción al salario percibido";⁹⁵ además, los cambios de medio de transporte implican pérdida de tiempo debido a la espera de éste, ni siquiera en los países en donde los horarios son rígidos y las frecuencias de estos medios observan estricta regularidad, sobre todo en las horas de más confluencia humana ha sido imposible resolver esta cuestión, ya que no es posible predecir contingencias o retrasos involuntarios. Cualquiera de estas circunstancias lleva al trabajador a la pérdida de tiempo y si la tolerancia para llegar tarde al trabajo es mínima o no existe, por la presunción patronal de que el hombre debe calcular el tiempo que lo lleva salir de su domicilio para llegar al centro de trabajo, pierde un día de actividad y el salario correspondiente al mismo, dándose origen además a supuestas faltas injustificadas.

Ha llegado a cobrar tal importancia la transportación que ha sido motivo de curiosidades jurídicas. Se introdujo en la Ley Federal del Trabajo, siguiendo la concepción francesa del riesgo profesional indirecto, la calidad de "accidentes en trayecto" sufridos por el trabajador, cuando éste se traslade directamente de su domicilio al lugar del trabajo o de éste a aquél, tal y como lo contempla el artículo 474 de la legislación laboral vigente. "Pero desde antes de esta adición legal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación había establecido jurisprudencia en tal sentido ante el cúmulo de consecuencias lesivas para los trabajadores, derivada de la utilización de los medios habituales de transporte, sobre todo cuando por

evitar llegar tarde al cumplimiento de las obligaciones laborales, el trabajador aborda transportes y éstos sufren accidentes de tránsito que le ocasionan lesiones graves y mutilaciones de miembros, con las consiguientes secuencias patológicas que en ocasiones se descubrían mucho tiempo después de ocurrido el accidente.⁶⁵

Lo anterior protege al trabajador no sólo en la empresa o establecimiento, sino que esa protección se extiende más allá de los perímetros del centro de trabajo

Considerando estas situaciones, el lugar y momento de inicio de labores debe determinarse en el Reglamento, pero dando un tiempo de tolerancia razonable, para el trabajador y señalando las condiciones en que deben iniciarse las labores dependiendo de la actividad que desempeñe ese centro de trabajo. Esto evitará faltas injustificadas, accidentes de trabajo, y el patrón con estas medidas obtendrá más rendimiento de los trabajadores y en consecuencia mayor productividad

3. DIAS Y FORMAS DE LIMPIEZA

Son parte de las disposiciones preparatorias de las actividades de la empresa o centro de trabajo, los días y horas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria y útiles de trabajo.

En los servicios destinados para los trabajadores, como son sanitarios, vestidores guardarropas, etcétera, deberán llevarse a cabo las medidas generales de limpieza, por lo menos cada 24 horas y preferiblemente en cada cambio de turno.

Los lugares de trabajo ya sean empresa o establecimiento, la maquinaria y las instalaciones se deberán mantener limpios, y esta limpieza se realizará al terminar cada turno de trabajo en donde por las características del trabajo que ahí se

⁶⁵ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo*. Porrúa, México 1984. P. 51 y 52.

⁶⁶ *Ibidem*, P. 53.

desempeña, permita retirar los desperdicios, residuos, sustancias tóxicas, insalubres o de alta peligrosidad en cuanto a su manejo.

Por lo tanto, la basura y los desperdicios deberán manejarse con la debida precaución y en su caso eliminarse de manera que no afecten la salud de los trabajadores. Deberá establecerse en el Reglamento Interior de Trabajo los días y horas en que deba realizarse la limpieza con el fin de no entorpecer las actividades del centro de trabajo, pues el desempeño del trabajo cualquiera que éste sea debe ejecutarse en un lugar limpio, higiénico y seguro, así también los instrumentos de trabajo requieren de mantenimiento y limpieza constantes.

Resulta increíble, pero tanto la limpieza como la higiene, hasta la disposición de los muebles en una oficina de los mostradores en un comercio, de los aparatos de un laboratorio o de las máquinas en un taller, influye en el ánimo del operario y muestra la eficacia organizativa de la dirección.

Este conjunto de medidas preventivas que deban ponerse en práctica en todos los centros de trabajo con motivo del desempeño del trabajo, serán con la finalidad de que la salud del trabajador no resulte dañada ni a corto ni a largo plazo.

Finalmente, señalaremos que las medidas de higiene en la totalidad de los ramos del trabajo humano, constituyen la base para el aprovechamiento íntegro de la capacidad individual, elemento primordial de un permanente y satisfactorio estado de salud del trabajador, además de hacer fácil y agradable una ocupación. Son factores de enorme bienestar en el personal de cualquier negociación, reflejando un espíritu de orden, limpieza y disciplina mental orientada a lo material, lo que da al empresario la oportunidad de aprovechar íntegramente los recursos humanos de que dispone.

4. DIAS Y LUGARES DE PAGO

Este punto evidente corresponde su estudio al contrato colectivo de trabajo, por referirse a condiciones de trabajo; sin embargo, el Reglamento Interior de Trabajo lo incluye como parte de su contenido por la importancia que reviste en el interior de cada empresa, y porque debe quedar bien clara esta situación para el trabajador los días y lugares en que ha de recibir el pago por sus servicios prestados, esto es, su salario.

Los días de pago se determinarán tal y como lo prevé la propia Ley Federal del Trabajo en sus artículos 88, 108 y 109, que a la letra dicen:

Artículo 88. "Los plazos para el pago de salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores".

Artículo 108. "El pago del salario se efectuará en lugar donde los trabajadores presten sus servicios".

Artículo 109. "El pago deberá efectuarse en día laborable, fijando por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación".

En relación a los artículos anteriores, a pesar de que la ley es muy clara consideramos conveniente que en el Reglamento Interior de Trabajo quede establecido que días debe hacerse el pago, sugiriendo que preferiblemente el pago de los salarios semanales se realice los días Martes en lugar de los días viernes como se hace comúnmente en la mayoría de los centros de trabajo, para abatir el ausentismo y el trabajador pueda programar mejor su utilización

Tanto los días como los lugares de pago de salario de los trabajadores los podemos encontrar dentro del capítulo de normas protectoras del salario, pues se debe establecer correctamente el momento y lugar de pago del salario con la finalidad de garantizar la seguridad de un salario devengado.

La siguiente ejecutoria nos aclara más este punto:

**SALARIOS, LUGAR DE PAGO DE LOS.* Interpretación correcta de lo que dispone el artículo 108 de la ley Federal del Trabajo, el salario debe pagarse en el lugar en donde se prestan los servicios, por tanto, no existe incumplimiento en tal pago, si donde se le cubre a los trabajadores en un campamento de la sierra donde está la nómina y se hace la liquidación del salario básico, así como de la cantidad previamente pactada por cada kilómetro de camino terminado.

Ejecutoria: Boletín Núm. 23 y 24, nov., y dic., 1975, p.108.- T.C. del octavo circuito -A.D. 308/75. Jesús González Quiroz.27 de nov. de 1975.U*.70

De acuerdo con la actividad que se realice en cada centro de trabajo serán distintas condiciones de pago, pero siempre respetando lo establecido en la ley, sin contravenir ninguno de sus preceptos, y entendiendo que tales condiciones, se adecuan a los trabajos desempeñados.

5. FORMAS PARA USO DE SILLAS.

Se refiere éste a las sillas que ponen a disposición de los trabajadores en casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos y cuando lo permita la naturaleza del trabajo en los establecimientos industriales, tal y como lo menciona el artículo 132 fracción V de la Ley Federal del Trabajo que lo considera como una obligación del patrón, y se incluye en el Reglamento Interior de Trabajo para evitar abusos y facilitar el uso adecuado de los asientos.

Así también el artículo 172 de la legislación laboral vigente establece que:

Artículo 172.-En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

En relación a las formas para uso de sillas debe mencionarse que, de acuerdo al trabajo que se desempeñe en cada empresa o establecimiento será el uso que se les dé a los asientos o sillas, y esto es con la finalidad de que los trabajadores hombres y mujeres tengan un pequeño reposo en el desarrollo del trabajo cuando éste en su mayoría de tiempo se realice de pie.

Las madres trabajadoras estando embarazadas no deben realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables y en consecuencia un peligro para su salud, tales como estar de pie durante largo tiempo, lo cual puede alterar su estado psíquico y nervioso por lo que como una medida de ayuda a las trabajadoras que se encuentren embarazadas deben tener un asiento cómodo para descansar durante la jornada de trabajo.

Otra situación que también hay que considerar es que, en muchas empresas o establecimientos el trabajo se desarrolla estando sentados, por lo que se deben proporcionar asientos cómodos, anatómicos y suficientes, con la finalidad de que a corto o a largo plazo, el trabajador no sufra de algún padecimiento o enfermedad derivado de la forma en que presta sus servicios.

6.FORMAS PARA PREVENIR RIESGOS

Hay que tomar en cuenta la existencia del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya observancia es de orden federal y tiene por objeto disminuir los accidentes y enfermedades que se produzcan u originen en los centros de trabajo.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene contiene detalladamente las formas para prevenir riesgos, únicamente mencionaremos los más relevantes por su importancia.

Dentro del Reglamento Interior de Trabajo se incluye un apartado en donde se señalan los requisitos administrativos para la instalación, el cuidado y el uso de máquinas y aparatos, a fin de que su empleo no dañe su estado físico.

Algunas reglas puestas desde hace algunos años en ejecución en los centros de trabajo son:

- *A) Indicar al trabajador la clase de máquina en la que vaya a laborar para que indique si la conoce, o puede aplicar en forma correcta los respectivos instructivos.
- B) Fijar siempre la potencialidad de cada motor que impulse una máquina o aparato, así como el tipo de energía impulsadora.
- C) Advertir de los sistemas de protección de cada máquina o aparato para casos de transmisión o peligro, y
- D) Proporcionar los catálogos, instructivos o formas de funcionamiento, incluyendo los diagramas necesarios para todas las operaciones a realizar⁶⁷

Para comodidad explicativa indiquemos al mismo tiempo cuáles son los mecanismos mínimos de protección al trabajador hasta hoy empleados; universalmente admitidos:

1º. Dispositivos especiales colocados en las partes móviles de todo equipo de transmisión de energía mecánica (bandas, cables, cadenas, etcétera) o en las piezas móviles (bielas, manivelas, engranes, cigüeñales, ejes, flechas o reguladores de velocidad). Todo este equipo debe quedar cubierto y sus extremos serán provistos de protecciones fijas; las poleas deben ser de material apropiado a efecto de impedir la alteración de sus propiedades físico mecánicas.

⁶⁷ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. Cit. P. 207.

2°. Las máquinas que no sean acondicionadas por medio de un motor individual o de un motor primario, serán equipadas con un embrague y una polea especial, además de ser sometidas a mantenimiento preventivo y correctivo.

3°. Las instalaciones eléctricas de alumbrado y fuerza estarán dotadas de todos los dispositivos de seguridad en uso; los aparatos, equipos e instrumentos serán manejados con exclusividad por el personal técnico capacitado para operarlos, si el equipo produce electricidad estática, será conectado directamente a tierra y en zonas donde esté protegido su funcionamiento, lejos de las instalaciones de alta tensión. Es necesario poner avisos en los dispositivos de arranque y parada de motores de transmisión y en los de alta tensión, para facilitar su operación en cualquier momento.

4°. En materia de equipos para transporte y almacenamiento de materiales se marcará en lugar visible la carga útil que admitan los aparatos usados para cargar o descargar, a fin de que el ascenso, descenso y transporte de dicha carga se rija mediante un código uniforme de señales distintas para cada operación. Las grúas contarán con el espacio útil indispensable para manejar tomos, malacates o garruchas, evitándose toda operación en zonas de electroimanes. El equipo accesorio como cadenas, insignias, ganchos, argollas, cables, encajes o uniones, tendrá las especificaciones y características que señalen los instructivos para su empleo adicional.

5°. Los ascensores para carga; los montacargas, carretillas o tractores; llevarán todos marcada, en lugar visible, la carga máxima permitida. Los primeros operarán con sistemas de freno y amortiguadores y estarán dotados de los dispositivos de seguridad necesarios cuando sean utilizados por los trabajadores. Los montacargas se emplearán únicamente en las maniobras indicadas en sus respectivos instructivos. Las carretillas deberán utilizarse con manubrios de madera y aquellas dotadas de mecanismos de autopropulsión se manejarán en la forma y para el uso al cual se les destine, fijándose siempre un límite de velocidad (diez kilómetros máximo) para evitar accidentes ocasionales.

6°. Los sistemas de tubería, incluyendo sus válvulas y accesorios, cuando por ellos se transporten gases venenosos, vapores, líquidos o sustancias semilíquidas o plásticas se instalarán de modo de impedir el sifonaje (salida) accidental del contenido de los recipientes a los cuales estén conectados. Cuando por necesidades técnicas o de instalación alguna tubería esté descubierta, se marcará y pintará de colores diferentes para su identificación. Los recipientes estarán además dotados de dos válvulas de paso (una antes y otra después de cada recipiente) para cerrarlas cuando se haga limpieza y abrirlas cuando se utilizan, dichas válvulas serán al mismo tiempo de fácil operación manual.

7°. Cuando se empleen sustancias inflamables o combustibles, los lugares donde se almacenen, transporten o manejen, se acondicionarán conforme a las normas internacionales contra - incendio, prohibiendo fumar, introducir fósforos, dispositivos de llamas abiertas o cualquier otra sustancia susceptible de causar chispas en las áreas de trabajo. Para el uso de sustancias explosivas se necesitarán permisos especiales y para el de sustancias corrosivas o irritantes, su almacenaje, transporte y manejo, se hará de tal manera que se eviten fugas y derrames. Las válvulas, tuberías y conexiones empleadas serán apropiadas a dichas sustancias a efecto de soportar condiciones extremas de operación. Los locales estarán siempre provistos de regaderas de presión y lavados para aseo general de los trabajadores una vez concluida cualquier maniobra, o para casos de emergencia⁶⁸.

Es conveniente en la protección personal de los trabajadores, la instalación de nuevos dispositivos reductores de contaminación cuando de acuerdo a los progresos técnicos, aparezcan éstos en el mercado, o cuando se modifique algún procedimiento de fabricación y resulte conveniente su instalación. Igualmente, de aparecer elementos o sustancias que causen menor daño o permitan la sustitución por otras de menor contaminación, las prácticas internacionales aconsejan su inmediato empleo porque no sólo se reducen riesgos sino facilitan

las labores de cualquier empresa o negociación, con la finalidad de que el trabajador desarrolle su actividad con la mayor seguridad e higiene posible.

7. LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS.

El desarrollo en los centros de producción industrial ha obligado a transformaciones en materia de seguridad e higiene, gracias a los conocimientos y recursos técnicos de que hoy se dispone.

Así, cobra grave importancia la naturaleza de los trabajos a realizar pero no abordaremos cuestiones inherentes al maquinismo o a las complejidades técnicas de los equipos y herramientas que en la actualidad se utilizan, sino descubrir otros enemigos de la salud del trabajador no siempre perceptibles y en ocasiones descuidadas, como son el medio ambiente, la higiene y salubridad de los centros de productividad. Agentes físicos, elementos biológicos o compuestos químicos, en apariencia no dañinos, son en conjunto tóxicos, y por desgracia no siempre son tomados en cuenta y mucho menos se aprecia su grado de peligrosidad en la persona.

Jurídicamente se reglamentan y prevén labores insalubres o peligrosas; se han establecido prohibiciones en el uso de agentes tóxicos para la salud como el fósforo, el sulfuro, el nitrógeno, ciertas sales, etcétera, o tratándose de mujeres y menores en actividades de tal naturaleza. Pero no ha podido ir más allá pues sus reglamentaciones han resultado limitadas y no han alcanzado el mismo desarrollo de los avances técnicos o científicos.

De acuerdo a la actividad que se desempeñe en la empresa o establecimiento deben considerarse algunas medidas preventivas en labores insalubres o peligrosas, como son:

"La modificación o sustitución de aquellos elementos o sustancias que produzca contaminación y el empleo de elementos o sustancias que no provoquen ningún daño; la reducción de contaminantes a mínimos aceptables o la modificación en los procedimientos de trabajo que signifiquen peligro y el empleo de instrumentos cuyo manejo no represente peligrosidad".⁶⁶

Por otra parte, el aislamiento total de las fuentes de contaminación en cualquier proceso productivo o en las áreas de trabajo; el de los trabajadores cuando esto resulte necesario, la limitación de las jornadas en las que el trabajador esté expuesto por exigencias de la producción al ataque de contaminantes; la dotación de equipos de protección adecuados. En los lugares de trabajo donde existen sustancias contaminantes de elevada peligrosidad para la salud serán indispensables además otras medidas de seguridad como son: "la advertencia hecha por los patrones de la existencia de sustancias tóxicas en ciertas fases de la producción; la información técnica necesaria para establecer no sólo la conveniencia sino la obligación del uso de equipo adicional de protección; la práctica de medidas preventivas sobre riesgos que pueden presentarse de no ajustarse a las reglas señaladas; y en relación, con el empleo de algunos compuestos inorgánicos, como el plomo, el asbesto, la celulosa, los fosfatos, el cloruro de vinilo, etcétera, la adopción de las normas internacionales aprobadas por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo",⁷⁰ muchos de ellos ya adoptados por las leyes de un gran número de países, incluyendo el nuestro.

La medicina del trabajo a su vez ha ayudado a las empresas a la disminución de las radiaciones ionizantes, electromagnéticas o radiológicas; a la eliminación de ruidos y vibraciones, a la corrección de presiones ambientales o a la modificación de estados térmicos por medio de:

"a) El aislamiento de las fuentes de contaminación del equipo o del área de trabajo;

⁶⁶ *Ibídem*, P. 204.

- b) La modificación del equipo o de algunos procedimientos empleados en cualquier manufactura;
- c) La regulación de la temperatura, de la humedad relativa, de la velocidad del aire o de la carga que irradia,
- d) La disminución del esfuerzo físico del trabajador, y
- e) La limitación de los tiempos y frecuencias de exposición a que estén sujetas las personas que deban laborar en las anteriores condiciones⁷¹.

Todas las anteriores medidas de protección en la realización de trabajos insalubres, son sólo algunas de todas las que existen. Nos permitimos señalar las más representativas, agregando que, en el desempeño de labores insalubres o peligrosas debe necesariamente el patrón considerar con especial cuidado éste punto, pues de ello dependerá en gran medida tanto la productividad que obtenga en su empresa, como la seguridad en sus trabajadores.

8. EXAMENES MEDICOS.

La legislación laboral mexicana ha impuesto el examen médico periódico de los trabajadores con doble finalidad: cuidar en forma permanente su salud y prevenir, ante la presencia de trastornos o irregularidades fisiológicas, las enfermedades o padecimientos que puedan traer como consecuencia la incapacidad para el trabajo. De ahí que el rendimiento normal del trabajador en su actividad cotidiana, represente además de un índice para calificar la salud, un factor que permita detectar estados físicos o mentales de perturbación orgánica. Desde un punto de vista de conveniencia patronal, el hombre sano y saludable ofrece más rendimiento que el hombre enfermo y desnutrido, o desarrolla más actividad del que trae consigo una tara que por regla general aparece cuando la energía se desgasta, o aquél que presenta síntomas de

⁷¹ Ibídem, P. 205.

negligencia provocada no por actitudes personales sino por estados depresivos del organismo. Averiguar y constatar la presencia de estos fenómenos humanos es una de las metas tanto de la medicina del trabajo como de la Psicología, cuyo auxilio al derecho laboral y a la sociología son importantes

Desafortunadamente, la acción médica o psiquiátrica directa en el comercio a la industria es aún muy limitada. En medios como el nuestro, la implantación de la seguridad social ha sido otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, quien se ha encargado de la investigación, orientación e información de estos problemas psíquicos y físicos. En otros países, la falta de recursos económicos impide siquiera la posibilidad patronal de atenderlos, y sólo en los más industrializados como adelante lo indicaremos, han tomado alguna acción al respecto dada la importancia que en nuestros días ha adquirido la prevención de la fatiga.

Este punto es de suma importancia debido a que estos exámenes médicos periódicos previenen enfermedades, y que sin ellos se presentaría a largo plazo que el trabajador desconociera la verdadera causa de su enfermedad, por lo que es necesario que todos los trabajadores acudan a realizarse tales exámenes y los patrones no descuiden su obligación, además de considerar la periodicidad y el lugar en donde deba hacerse, todo ello en el Reglamento Interior de Trabajo del centro de trabajo.

9. PERMISOS Y LICENCIAS

Los permisos y licencias constituyen un derecho condicionado para el trabajador, desde el punto de vista de que éste último debe solicitarlos con la debida anticipación con la finalidad de que se supla su ausencia en el trabajo.

Las licencias son una figura parcialmente considerada en la Ley Federal del Trabajo, pero han sido objeto de regulación en los Contratos Colectivos de Trabajo o en su caso regulados por los Reglamentos Interiores de Trabajo, tal como lo prevé la ley en su artículo 423 en su fracción IX.

Las licencias son permisos que obtiene el trabajador para ausentarse por un periodo determinado de su trabajo con o sin goce de salario.

Estas licencias se otorgan con el objeto de que el trabajador pueda solucionar diferentes problemas que requieren de toda su atención como puede ser la enfermedad o muerte de algún familiar, porque tenga que ausentarse del país, deba desempeñar cargos sindicales, etcétera.

Las diversas modalidades a que puedan estar sujetas estas licencias, como es el goce o no de salario, son reglamentadas en los propios contratos colectivos de trabajo, o bien en los Reglamentos Interiores de Trabajo.

En las licencias se mantienen vigentes todas las obligaciones de la relación laboral a excepción de prestar el servicio y en algunos casos el pago de salario⁷²

Ahora bien, los permisos se entiende que son periodos breves que el trabajador solicita al patrón para ausentarse de su jornada laboral, en los cuales no requiere avisar con anticipación, pues se trata de tolerancia de media hora hasta dos horas, en los que el trabajador tenga que resolver alguna cuestión personal, pero que no inciden directamente en el desempeño de su trabajo, los cuales se conceden discrecionalmente a juicio de patrón.

10. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Este es el punto, tal vez, más importante, desde el lado patronal, del Reglamento Interior de trabajo y en cierta medida, la razón por la que los

⁷² DAVALOS, José. Op. Cit. P. 199

trabajadores no le tienen simpatía. Se ha dicho, inclusive, que el Reglamento constituye, en función de su carácter disciplinario, el código penal de las empresas.

La potestad disciplinaria se entiende como la facultad patronal de sancionar los actos del trabajador que constituyan faltas intencionales en la prestación de los servicios, consistiendo tales faltas perjudiciales a la organización interna de la disciplina de la empresa; o bien como el conjunto de normas jurídicas tendientes a sancionar la condición de los trabajadores dentro de una empresa en perjuicio de la disciplina interna.

El reglamento y el contrato de trabajo que celebran el patrón y los trabajadores, complementan las condiciones en las que se prestan los servicios en una empresa. Sus leyes materiales son la manifestación del poder ordenador del empresario, que es ejercido con limitaciones porque la empresa debe cumplir sus fines propios, debe desenvolverse y alcanzar el desarrollo que es necesario para la concreción de su objeto. Por lo que la facultad patronal de imponer sanciones surgen de su poder disciplinario, que tiene por objeto salvaguardar la marcha normal y constante del centro de trabajo.

La razón de la importancia de este punto radica en que la fracción X del artículo 423 se señala, que pueden suspenderse a los trabajadores que incurran en faltas hasta por ocho días. La ley no lo dice expresamente, pero de su texto se infiere que si no está prevista una determinada conducta como sancionable y no se fija la sanción, no será posible castigar al trabajador.

En la misma fracción X se consagra el derecho de los trabajadores a ser oídos antes de que se aplique una sanción.

El Reglamento y el contrato de trabajo que celebran el patrón y los trabajadores, complementan las condiciones en las que se prestan los servicios en una empresa. Sus leyes materiales son la manifestación del poder ordenador del empresario, que es ejercido con limitaciones porque la empresa debe cumplir

sus fines propios, debe desenvolverse y alcanzar el desarrollo que es necesario para la concreción de su objeto. Por lo que la facultad patronal de imponer sanciones surge de su poder disciplinario, que tiene por objeto salvaguardar la marcha normal y constante del centro de trabajo.

La razón de la importancia de este punto, radica en que la fracción X del artículo 423 se señala que pueden suspenderse a los trabajadores que incurran en faltas hasta por ocho días. La Ley no lo dice expresamente, pero de su texto se infiere que si no esta prevista una determinada conducta como sanción, no será posible castigar al trabajador.

En la misma fracción X se consagra el derecho de los trabajadores a ser oídos antes de que se aplique una sanción.

Prácticamente, la fracción X establece los principios de legalidad y tipicidad, consagra en favor de los trabajadores la garantía de audiencia, no frente a la autoridad, ya que eso es materia constitucional, pero sino frente al patrón.

Puede citarse a ese propósito, la siguiente ejecutoria:

"No basta que un patrón acredite los hechos en que basa una sanción impuesta a un trabajador, sino que es menester que acredite el funcionamiento jurídico en el que apoya esa disciplina, así como haber seguido el procedimiento correspondiente para la imposición de la misma, pues de lo contrario la medida disciplinaria impuesta no es válida. (Amparo directo 82/76. Petróleos Mexicanos. 11 de Junio de 1976.)"⁷³

"Las normas laborales son de orden público, según el artículo quinto de la Ley y su renuncia no procede ningún efecto legal. De este principio general desprendemos las consecuencias siguientes:

a) Las únicas sanciones disciplinarias que pueden imponerse a los trabajadores son las consignadas en el Reglamento Interior de Trabajo.

b) En el contrato colectivo no podían consignarse otras medidas disciplinarias, bajo las consideraciones siguientes: en primer término, porque la Ley reglamentó los dos ordenamientos como instituciones complementarias, pero distintas. En segundo término, porque el contrato colectivo tiene caracteres específicos que derivan de su definición y por que entre ellos no se encuentra la posibilidad de establecer sanciones para el trabajo. Y en tercer término, porque el reglamento esta sometido a una publicidad especial, que no se impuso para el contrato colectivo, de lo que se deduce que si falta la publicidad especial, que no se impuso para el contrato colectivo, deben ser eximidos por los errores que cometan en el desarrollo del trabajo".⁷⁴

Existe una jurisprudencia referente a las medidas disciplinarias y que nos permite comprender mejor el hecho de su existencia:

"SEPARACION TEMPORAL DEL TRABAJO, DEBE EQUIPARSE A UN DESPIDO INJUSTIFICADO CUANDO SE APLIQUE COMO MEDIDA DISCIPLINARIA SIN EXISTENCIA DE REGLAMENTO INTERIOR.

El poder disciplinario del patrón se encuentra plasmado en el Reglamento Interior de Trabajo, que nace del acuerdo entre aquél y el sindicato de trabajadores y a falta de éste último, de una comisión de obreros. Las disposiciones de ese ordenamiento surten efectos jurídicos una vez que se deposita ante la Junta de Conciliación y obligan a los trabajadores a partir de que tengan conocimiento del mismo. Así pues, cuando el patrón impone una corrección disciplinaria sin existencia previa del Reglamento Interior de trabajo, esta medida unilateral resulta contraria a lo que señalan los artículos del 422 al 425 de la ley de la materia, por lo tanto, la separación temporal que impida el desempeño al trabajador en su labor ordinaria, impuesta como medida disciplinaria en esas condiciones, debe equipararse a un despido injustificado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DECIMONOVENO DE CIRCUITO.

⁷³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P. 854

⁷⁴ DE LA CUEVA, María. Op. Cit. P. 498.

Amparo directo 208/95 Mario Alberto Alcaraz 31 de mayo de 1995.
Unanimidad de votos. Unanimidad de votos. Ponente: Alonso Galvám
Villagomez. Secretario: Felipe Fernando Cano.⁷⁵

Esta Jurisprudencia nos permite observar como el poder disciplinario del patrón es un sistema por medio del cual se sanciona a los trabajadores que cometen faltas dentro del centro de trabajo, o que no cumplen con sus obligaciones, pues de no existir esta facultad de imponer sanciones por parte del patrón dicho poder se resquebrajaría y se perdería todo orden existente; claro es, que esta facultad disciplinaria del empresario está limitada, porque solo se puede ejercer durante la vigencia de la relación de trabajo y se limita a las faltas que el trabajador cometa en la empresa.

⁷⁵ Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta II, Agosto de 1995. Tesis XIX, 2º. 41. P. 622

CAPITULO IV

APLICACIÓN PRÁCTICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

En relación al presente capítulo existe una problemática que a la fecha no se ha podido resolver, y nos referimos a que en la mayoría de las empresas existiendo Reglamento Interior de Trabajo no se respeta, o bien en otras más no existe, y en caso extremo tanto trabajadores como patrón desconocen la posibilidad de existencia de un ordenamiento que regule internamente el centro de trabajo, lo que ocasiona que esta figura jurídica del derecho laboral esté perdiendo vigencia a pesar de su importancia y de los beneficios que aporta a la empresa o establecimiento. Explicaremos la situación actual del Reglamento en los centros de trabajo, además de proponer algunas posibles soluciones para su mejor aplicación y vigencia.

1. SUJETOS DE APLICACIÓN.

Por sujetos de aplicación en general dentro del derecho se entienden las personas físicas o morales a quienes ha de aplicarse determinada ley, ordenamiento, reglamento, disposición, etcétera; en este caso y refiriéndose concretamente a este ordenamiento * los sujetos de aplicación de dicho Reglamento Interior de Trabajo resultan ser los trabajadores que desempeñen un trabajo en condiciones de subordinación y dependencia; en consecuencia las facultades de dirección y de vigilancia del empresario autorizan a que éste lo imponga, en la empresa o establecimiento⁷⁶

⁷⁶ RUPREC-IT, Alfredo J. Op. Cit. P. 273.

"Sin embargo, existen limitaciones que hacen que sean inaplicables o de poca trascendencia en determinadas circunstancias. Así, por ejemplo, en pequeños talleres en los que hay sólo uno, dos o tres obreros y el patrón trabaja a la par con ellos, no tiene mayor objeto. También existen tareas, como las rurales, que hacen que sean poco prácticos e inusuales.

En general, se exige que sea aplicable en aquellos establecimientos que tengan un número mínimo determinado de trabajadores, variando mucho de acuerdo a las legislaciones, pero no impidiendo que facultativamente se establezcan aun en los que no llegan al mencionado mínimo. En estos casos depende de la voluntad patronal y de las reales necesidades del establecimiento".⁷⁷

Por lo que en todo centro de trabajo debe existir un Reglamento Interior de Trabajo, el cual se aplique a los trabajadores que ahí laboran independientemente de las funciones que se desempeñen en la empresa o establecimiento de que se trate.

Actualmente en bastantes centros de trabajo no tiene aplicación el Reglamento, argumentando los patrones que son pocos los trabajadores; que la actividad que desempeñan es muy sencilla; que la actividad no es accesible para crear un Reglamento, etcétera, sin embargo, independientemente del número de trabajadores que sean, o si la actividad es sencilla, accesible o no, debe necesariamente a nuestra consideración, establecerse un Reglamento Interior de Trabajo en donde los sujetos de aplicación no sólo sean los trabajadores sino también los patrones, y estos en cuanto a las obligaciones que tienen que cumplir respecto de aquellos, con el fin de dar mayor seguridad en el desempeño de las actividades.

2. VIGENCIA.

⁷⁷ *Ibidem.* P. 274.

El artículo 424 de la Ley Federal del trabajo que se refiere a la formación del reglamento, en su fracción IV establece que:

Artículo 424.-"...F.IV.- Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrá solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo...."

Como menciona el citado precepto legal en la fracción señalada claramente deja ver que no existe un término de duración del Reglamento, sino que deja abiertas las puertas a trabajadores y patrones para que se acorten o alarguen su vigencia, lo que creemos implica graves consecuencias en perjuicio de la clase débil, puesto que hay ocasiones en que ni siquiera tienen noción de que existe un Reglamento Interior de Trabajo en su empresa, y al no saber de ello, así como al no existir un término concreto de vigencia en el mismo, la mayoría de las veces queda obsoleto al paso del tiempo para la duración de una empresa. Un Reglamento no puede ser eterno, debe adaptarse a la evolución de la empresa; ya que lo primero atentaría contra el desarrollo del establecimiento pues no se podría desenvolver sino dentro de un límite que, con el correr del tiempo, por muchas circunstancias, ha quedado atrasado con la realidad. Tampoco puede cambiar constantemente, pues entonces se desvirtuaría su fin esencial que es el de dar fuerza y estabilidad a las relaciones obrero-patronales y llegaría un momento en que caería en tal descrédito que no sería respetado, y mucho menos llegado a conocer plenamente por los trabajadores, a fin de que se adaptaran y desarrollaran correctamente dentro de su centro de trabajo, especialmente para los trabajadores de nuevo ingreso que son quienes necesitarían un tiempo moderado para poder adaptarse al contenido de un Reglamento Interior de trabajo y llevar así a cabo un desenvolvimiento real en función de la empresa para la cual prestaran sus servicios; por lo que sería conveniente plasmar en la Ley un término de vigencia semejante al que existe en los contratos colectivos y contratos ley, un tiempo prudente que sirviera para acabar con el absolutismo del patrón hacia el

trabajador con respecto a los Reglamentos existentes que en muchas empresas resultan totalmente obsoletos.

En la actual legislación laboral, no se establece la vigencia del Reglamento Interior de Trabajo, lo que ha ocasionado de algunas empresas o establecimientos que el mencionado ordenamiento que se estableció en el pasado siga vigente, sin estar actualizado a las nuevas formas de trabajo.

Consideramos que el término de duración de la vigencia del reglamento Interior de Trabajo debería ser de cinco años, tiempo necesario que serviría para una adaptación bien establecida de los trabajadores en una empresa con respecto a la forma de desenvolverse dentro de la misma y la cual considera siempre un Reglamento Interior de Trabajo; por otra parte, dicho término daría margen a que si existen modificaciones en el multicitado Reglamento, derivadas de las nuevas técnicas de producción, desarrollo y desenvolvimiento introducidas en los elementos de trabajo, estas pueden ser estudiadas y aprendidas con toda oportunidad para su cabal funcionamiento, tendiente al cumplimiento del fin para la cual fue creada una empresa.

3. OBLIGATORIEDAD.

En nuestra legislación (artículo 422 al 425 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere al Reglamento Interior de Trabajo), no existe actualmente ningún dispositivo legal exigiendo la elaboración del Reglamento propiamente dicho, lo que generalmente nos lleva a que en las empresas se formen lentamente usos y costumbres propios que muchas de las veces van en perjuicio de la realidad actual de vivencia entre trabajadores y patrones, siendo importante para el desenvolvimiento normal de un establecimiento. Por otra parte, el artículo 424 de la Ley en cita en ninguno de sus apartados se refiere a quien puede pedir la elaboración del reglamento, estableciendo únicamente la forma de hacerlo, por lo

que de cierto modo se deduce que ni siquiera hay obligatoriedad en la formulación de Reglamento Interior de Trabajo.

Por lo anterior, es que por una parte, se considera que dicha elaboración debe quedarse a juicio de los empresarios dada su potestad disciplinaria, dentro de la cual se plasman las diversas normas sobre el desempeño de las tareas y por otra, se determina que la obligatoriedad es necesaria quiera o no hacerlo el patrón puesto que es substancial con la necesidad que llevan dichos Reglamentos, a fin de concretar las prestaciones y las responsabilidades eventuales entre patrón y trabajadores.

Ahora bien, ¿ es o no conveniente obligar a las empresas a elaborar el reglamento de trabajo?.

Creemos que si la intervención Estatal tiene por objeto hacer que se limiten los derechos patronales y dar fijeza a las obligaciones de las partes en una relación obrero-patronal, haciendo a un lado el absolutismo existente en las empresas en beneficio del trabajador, aun cuando sin que se limite el que el patrón y trabajadores puedan establecerse obligaciones recíprocas, accesorias y necesarias en los establecimientos y de común acuerdo para no entorpecer o frenar el desarrollo industrial; es que, bien podría establecerse en forma precisa tal obligatoriedad, la que a su vez daría como resultado que su efectividad fuera plena, y que los trabajadores vieran en el Reglamento un arma contra el patrón para el caso de que éste quisiera excederse en sus atribuciones y facultades. De otro modo, si la Ley no plasma la obligatoriedad, los trabajadores no podrían ni individual ni colectivamente hacer que la empresa lo establezca.

La obligatoriedad a la que nos referimos no es en general a todas las industrias, sino más bien la enfocamos a las empresas que cuentan con un mayor número de trabajadores, donde debido al gran número de actividades y relaciones, no es posible asimilarlas de viva conciencia todas ellas y que están relacionadas con el desarrollo, desenvolvimiento y tareas del establecimiento,

perjudicando a su vez la cordialidad y buen trato entre trabajadores y patrones; dejándolo por otro lado, facultativo para aquellas empresas en que por su corto número de trabajadores las relaciones puedan llevarse a cabo sin necesidades del Reglamento, dada su corta extensión en tareas existentes

Pero la obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo no sólo debe ser establecida para que mantenga vigentes las normas contenidas en él, ni porque determine las obligaciones a que debe sujetarse patrón y trabajador, sino primordialmente, porque el Reglamento da en forma absoluta seguridad tanto al patrón como a los trabajadores jurídica y prácticamente en el desempeño de sus labores, previniéndoles riesgos que puedan tener consecuencias graves en el centro de trabajo, como la ocurrencia de accidentes y en su peor caso la muerte, lo que en el caso del trabajador lo perjudicaría grandemente en su estabilidad patrimonial, terminándose con ello la fuente de subsistencia hacia su familia, sobre todo cuando la esposa no trabaja y los hijos aún son menores de edad. Decimos que otorga seguridad porque con la obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo forzosamente debe acatarse lo dispuesto por él, especialmente en lo referente al uso de los implementos de protección para cada labor insalubre o peligrosa, tales como uniformes, cascos, botas, anteojos, mascarillas para gases y polvos, careta, guantes, etcétera, y el respeto de avisos puestos en áreas insalubres o peligrosas; implementos que los trabajadores por una parte del patrón al tener la obligación de proporcionarlos, y de no existir tal obligatoriedad en el reglamento, ni los trabajadores estarían sujetos a usarlos aún cuando conocieran su necesidad, ni el patrón a darlos.

La obligatoriedad del Reglamento, no existe en la Ley laboral, de ahí que en algunas empresas o establecimientos ni siquiera exista el mencionado ordenamiento. Consideramos que es necesario elaborarlo porque la organización y dirección del centro de trabajo ante la existencia obligatoria del Reglamento terminaría totalmente con los abusos de patrones, quienes actualmente al no estar obligados a respetar normas contenidas en tal documento generalmente

ponen en evidencia la integridad de sus trabajadores inventando y achacándoles actos o faltas que no cometieron para deshacerse de ellos y que normalmente nunca podrían estar contenidas en el Reglamento. Conveniente sería el hecho que el artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo se reformara, incluyendo la obligatoriedad del Reglamento Interior de trabajo para las empresa, debiendo quedar de la siguiente forma:

Artículo 424.- "En la formación del reglamento, cuya elaboración será obligatoria para todas aquellas empresas o establecimientos que tengan a su servicio más de ocho trabajadores, se observarán las normas siguientes:..."

Así, esta forma beneficiaría en gran medida la implantación del Reglamento Interior de Trabajo en los centros de trabajo y con ello tanto trabajadores como patrones se verían constreñidos a su observancia, además de la función de los Inspectores de trabajo que como autoridades administrativas vigilan el cumplimiento de la Ley, los contratos de trabajo, y los reglamentos.

Podría entonces aplicarse sanciones al centro de trabajo que no contara con su Reglamento Interior de Trabajo.

Los Inspectores de trabajo tienen una función social considerable, que desafortunadamente no cumplen, pues sus actividades se reducen únicamente a levantar infracciones, aún cuando las actas que levantan tienen importante valor jurídico y hacen prueba plena, de acuerdo a esta actividad que desempeñan los inspectores de trabajo también intervienen en el proceso de obligatoriedad y observancia del Reglamento Interior de Trabajo, tal y como lo establecen los artículos 540 y 541 en su fracción 1 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra indican:

Artículo 540.-"La inspección del trabajo tiene las funciones siguientes:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II.- Facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.

III.- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observen en las empresas y establecimientos.

IV.- Realizar los estudios y acopiar los datos que les soliciten las autoridades y los que juzguen conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V.- Las demás que le confieran a las leyes*.

Artículo 541.- "Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene"

En cuanto a la efectividad del Reglamento Interior de Trabajo, ésta ha quedado plenamente comprobada, puesto que además, de propiciar la adaptación al establecimiento, determina de manera uniforme y justa las condiciones de trabajo vigentes en él, de ahí que se sostenga como necesaria la obligatoriedad referida. Por otra parte, al ser el Reglamento el elemento primordial capaz de organizar la empresa, da un mayor aprovechamiento de la misma, una explotación más racional y lo que es más importante, otorga protección a la mano de obra, por lo que su efectividad y obligatoriedad debe ser incuestionable.

4. LA EMPRESA.

Actualmente la empresa, entendida en derecho laboral como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, juega un papel muy

importante, pues en los últimos años podemos observar un sorprendente desarrollo tecnológico aplicado a la industria, es decir a los procesos de producción, que han generado mayor cantidad de bienes y servicios para beneficios de los seres humanos.

Pero no solamente ese es el objetivo de la empresa, crear condiciones de existencia cada día mejores, aumentar el bienestar material y espiritual de la población, sino también, encontrar los mejores métodos para conducir, en lo humano, las relaciones con los trabajadores, para conocerlos mejor y hacerse comprender en sus necesidades recíprocas, para buscar un acuerdo de voluntades y necesidades que faciliten cada vez más un entendimiento y con esto una oportunidad de progreso de ambos.

El trabajo, en las empresas tiene un valor importantísimo, esencial para su funcionamiento. "En ellas nacen, se desarrollan, viven multitud de vínculos, relaciones y situaciones de orden laboral, debido al trabajo prestado. En este mundo complejo es preciso ordenar toda esa gama de situaciones".⁷⁸

Las empresas deben dictar Reglamentos amplios, que abarquen hasta las instrucciones mínimas y detalladas sobre el funcionamiento de los instrumentos y maquinarias de trabajo.

La estructura económica, política y social de los países, ha transformado a través del tiempo la idea y el concepto de empresas. El derecho económico ha limitado el poder del empresario al presentarse la necesidad de que el Estado intervenga en la economía de los países, al obligar a las empresas a que atiendan los intereses sociales y no solamente los personales.

Los patrones, gerentes, directores de empresas actualmente acuden a los centros de estudios que se dedican especialmente a la investigación de los problemas industriales, tales como la seguridad en el trabajo en su empresa, con

⁷⁸ RUPRECHT, Alfredo J. Op. Cit. P. 255

la debida cooperación sindical, tomando para ello todas las medidas que las técnicas modernas van dictando

Así el Reglamento Interior de Trabajo, es un instrumento importante para lograr ese ambiente armónico a nivel empresarial, pues en él se estipulan varios puntos que hacen posible una convivencia laboral agradable en el proceso industrial.

5.- EL ESTABLECIMIENTO

El establecimiento, siendo la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, es parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa, como centro de trabajo también hay relaciones laborales que deben ser reguladas tanto por un contrato colectivo de trabajo como por un Reglamento Interior de Trabajo, pues el establecimiento aunque con menor número de trabajadores que la empresa, si debe considerar la importancia del mencionado Reglamento con la finalidad de organizar técnicamente al establecimiento, evitar abusos o arbitrariedades tanto por patrón como por los trabajadores, etcétera.

El Reglamento debe procurar que la marcha del establecimiento se realice de manera tal que pueda cumplir su finalidad, aprovechando al máximo los beneficios de la técnica y haciendo cumplir las obligaciones contractuales y legales de las partes.

Sin embargo, en la actualidad en una gran cantidad de los establecimientos no existe un Reglamento Interior de Trabajo, por considerar que puede contraer rígidamente las condiciones de trabajo o bien que puede resultar un obstáculo para el desempeño del trabajo. En algunos más, si existe, pero los trabajadores no saben ni siquiera de su existencia debido a que los patrones no le dan la publicidad suficiente dentro del centro de trabajo mencionado.

Ahora bien, si existiera ese Reglamento y se aplicarán como corresponde los beneficios en cuanto a las relaciones laborales, la productividad sería, tanto para

patrones como para trabajadores, pues el Reglamento es un importante medio de comunicación entre patrón y trabajador

6. INEXISTENCIA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Es claro que si hay incumplimiento respecto a una obligación perfectamente determinada, debe haber sanciones para tal situación. Por ello es justo que si una empresa o establecimiento no cumple con su obligación de elaborar el Reglamento Interior de Trabajo, se le sancione económica y jurídicamente.

Jurídicamente, en el sentido de que si no existe Reglamento en la empresa, el patrón o sus representantes legales no podrán imponer sanciones a sus trabajadores por las faltas que éstos comentan en la misma, dada la falta del soporte jurídico, y si a pesar de ello llegaran a sancionarlos, estas sanciones serán consideradas arbitrarias, por tanto se tendrán como despido injustificado con todas sus consecuencias legales inherentes al mismo

Es por ello que, para que el Reglamento Interior de Trabajo se establezca en una empresa o establecimiento, necesariamente debe existir una fuerza coercitiva que obligue al patrón a que en su empresa exista el mencionado instrumento; pues de lo contrario lo que va a existir en ese centro de trabajo es un desorden total, accidentes, faltas, etcétera, que el patrón no podrá controlar ni sancionar, pues no tendría una base jurídica para imponer tales sanciones y en consecuencia trabajadores y patrón desempeñarían sus actividades en el más completo desorden; por lo que si existiera una sanción pecuniaria elevada para los patrones al no considerar el Reglamento, entonces se implantaría el mencionado ordenamiento para el mejor y más eficiente desarrollo de los trabajos en la empresa o establecimiento.

7. REGLAMENTOS UNILATERALES.

Ante todo conviene analizar si el empresario tiene derecho a dictar el Reglamento Interior de Trabajo. Hemos observado que aquél lo hace en virtud de sus poderes de dirección y disciplina.

El empresario, como dueño o director de una empresa, tiene necesidad de disponer de facultades para poder cumplir los fines de la empresa que de otra forma se verían obstaculizados en su desenvolvimiento, causando con ello verdaderos trastornos a su marcha normal.

"El poder jerárquico que inviste el director del establecimiento o empresa deriva de la subordinación del trabajador al empleado. Esta potestad autoritaria jerárquica contiene dos potestades fundamentales la de dirigir o poder directivo y la de aplicar sanciones o poder disciplinario. Estos poderes alcanzan a todo el personal del establecimiento, aunque esté integrado por un solo trabajador".⁷⁹

Lo cual origina una situación en donde, el patrón es el que elabora a su arbitrio el Reglamento Interior de Trabajo y éste se convierte en un Reglamento de carácter unilateral, porque únicamente el patrón o empresario es el que está determinando e imponiendo el Reglamento del centro de trabajo.

La subordinación jurídica es una de las características más típicas de los contratos laborales. Esta facultad jurídica de dar órdenes e instrucciones, de indicar los modos, formas y maneras de cumplir la tarea, corresponde evidentemente al empresario. Este derecho de dirigir e instruir, lo que debe hacer tal y como se le indique. La violación de dicho deber acarrea consecuencias jurídicas para el infractor.

De esta sucinta explicación, surge el derecho del empresario de dictar las normas para la correcta marcha del establecimiento y el deber de los trabajadores

de acatarlas. Claro está que éste poder no es discrecional, sino que se encuentra limitado, tanto por la ley como por contratos colectivos de trabajo y no debe ser violatorio de los derechos de los trabajadores sometidos a él.

Nosotros entendemos que la empresa puede dictar válidamente el Reglamento Interior para la organización de las tareas dentro de ella, pero no puede violar las disposiciones o convenciones que rigen el trabajo. El derecho de los trabajadores debe ser respetado en toda su integridad y extensión, pero también el de la empresa para poder desarrollar sus fines. Mientras no se traspasen los límites que la Ley o las convenciones fijen, puede el patrón dictar este Reglamento, así como modificarlo, siempre que no se violen los derechos mencionados, no se alteren otros ya reconocidos o se cause un perjuicio o una injuria al trabajador.

Por ello es importante que se considere lo anterior para evitar llegar a caer en la situación de creación de un Reglamento Interior de Trabajo unilateral, pues nuestro artículo 424 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo, es bien claro al establecer en el capítulo III, punto número cinco, una elaboración por parte de trabajadores y patrón para lograr un equilibrio en las relaciones obrero - patronales.

8. REGLAMENTOS VIOLATORIOS DE LAS GARANTIAS CONSTITUCIONALES.

Los Reglamentos Interiores de Trabajo así como en su formación no deben violar derechos ni de trabajadores ni de patrones, así también deben estar de acuerdo a los derechos mínimos que establece nuestra Constitución Política, es decir, no deben contravenir ninguna garantía individual, tales como la libertad de creencias, igualdad de hombre y la mujer ante la Ley, libertad de trabajo, libertad de pensamiento, libertad de escribir y publicar escritos sobre cualquier materia

⁷⁹ Ibidem. P. 270.

derecho de petición, derecho de asociación, libertad de tránsito, entre otras consagradas en la Carta Magna.

Concretamente y dentro del contenido del Reglamento Interior de Trabajo, éste no debe sobrepasar los límites establecidos en la Constitución, o sea que no podrá en la elaboración del Reglamento incluirse cláusulas tales como aquellas que, por alguna creencia religiosa del patrón o del trabajador, éste no pueda realizar un determinado trabajo aun cuando lo suficientemente capacitado. Respecto a la igualdad del hombre y la mujer, los Reglamentos Interiores hacen una distinción acerca de algunos trabajos que realizan hombres o mujeres trabajadoras, tales distinciones no inciden en violaciones a la Constitución Política, ya que existen causas justificables por las que se realizan algunas excepciones. La libertad de trabajo no debe ser transgredida, por ejemplo si en el Reglamento se incluye un apartado en donde mencione que independientemente del consentimiento o no del trabajador, éste realizará determinada actividad dentro del centro de trabajo; o alguna otra limitación que desvirtúe el verdadero sentido de las garantías individuales.

También puede darse el caso de que, la norma no sea contraria a la Ley pero si abusiva, desproporcionada, como puede ocurrir en el aspecto de las sanciones disciplinarias.

Si hay normas contrarias a las leyes o a los contratos colectivos de trabajo, esas cláusulas son nulas y así deben declararse; pues la Constitución Política, jerárquicamente está por encima de los Reglamentos, así cualquiera de estas cláusulas que se incluyeran en el contenido del Reglamento Interior de Trabajo, resultaría nula y no tendría aplicación alguna.

El Reglamento Interior de Trabajo es una figura jurídica que al regular las actividades al nivel interior en la empresa o establecimiento, cobra importancia para trabajadores y patrones, debiendo existir un elemento de obligatoriedad en la ley para su exigibilidad al sector patronal; establecer un plazo de vigencia no

mayor de cinco años, así mismo que el Reglamento se adapte a los vertiginosos avances en la ciencia, la tecnología, la investigación, y se adecua a las reformas legales, Para la institución del derecho laboral es un importante medio de comunicación entre el trabajador y el patrón, lo que evita en gran medida, riesgos de trabajo, en debida interpretación de sus obligaciones y faltas cometidas por los trabajadores. Así, al establecerse el Reglamento Interno en el centro de trabajo, el empresario obtendría mayor productividad y velaría por la seguridad de sus trabajadores.

CONCLUSIONES.

Después de haber realizado la presente investigación referente al Reglamento Interior de Trabajo, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- El Reglamento Interior de Trabajo determina de manera uniforme y justa las formas de trabajo vigentes en una empresa o establecimiento, de ahí la importancia de su existencia en toda industria grande o pequeña para el buen funcionamiento de la misma.

SEGUNDA.- El Reglamento Interior de Trabajo ha sido regulado en nuestras dos legislaciones en materia laboral, la de 1931 y la de 1970, que lo consideran como un conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desempeño de labores de una empresa, exceptuándose los aspectos técnicos y administrativos.

TERCERA.- El artículo 123 constitucional no contempló dentro de sus apartados lo relativo al Reglamento Interior de Trabajo, al delegar facultades a las entidades federativas para legislar en materia de trabajo, por lo que la regulación del Reglamento sigue ausente en nuestra Constitución.

CUARTA.- Podemos decir que el Reglamento Interior de Trabajo surge como una necesidad unilateral de los patrones, pero en su evolución tiende a una legislación democrática.

QUINTA.- El Reglamento Interior de Trabajo pertenece a la parte colectiva del Derecho del Trabajo debido a que protege garantías de los grupos sociales; en éste caso de la clase obrera mexicana.

SEXTA.- La naturaleza jurídica del Reglamento Interior de Trabajo radica esencialmente en ser el instrumento fundamental para que cualquier empresa o establecimiento cumpla con los fines tendientes a la realización de su objeto, con las medidas y normas preventivas o disciplinarias para el desempeño de sus labores.

SEPTIMA.- Aunque no exista sindicato en una empresa o establecimiento, es factible la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo; por consiguiente, no es necesario que exista un contrato colectivo de trabajo.

OCTAVA.- Todo Reglamento debe ser flexible y en consecuencia se debe adaptar a los cambios económicos del país, a la tecnología y evolución de la fuente de trabajo determinada y a los cambios de la realidad jurídica del país.

NOVENA.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación no tiene definido un criterio en lo referente a sanciones disciplinarias, ya que sostiene por una parte, que la falta del Reglamento en una empresa no es obstáculo para que se pueda sancionar a los trabajadores y por la otra, que sólo se podrá sancionar a los trabajadores siempre y cuando se basen en el Reglamento Interior de Trabajo. Por lo que es necesario que unifique su criterio en un solo sentido, siendo la solución el reformar la Ley Federal del Trabajo donde se establezca que: "El patrón cualquiera que sea, en ningún momento podrá aplicar sanciones

disciplinarias a sus trabajadores, sin antes fundarse en el Reglamento Interior de Trabajo previa su existencia, y de hacerlo aún sin él, tal actitud se considerará como injustificada en beneficio del trabajador*.

DÉCIMA.- El poder disciplinario del patrón es necesario sin que se extralimite en sus facultades, ya que su finalidad es mantener el orden de la empresa antes de que se lesione, y si ya se perturbó, restituirlo a su estado normal para el buen desempeño de las actividades internas. Para imponer sanciones debe existir un Reglamento Interior de Trabajo que conozca el trabajador y con base en el cual el patrón haga valer dicho poder, pues en Derecho no hay pena sin una ley previamente establecida.

DECIMAPRIMERA.- Nuestra Ley Federal del Trabajo en su capítulo referente al Reglamento Interior de Trabajo, no obliga en ninguno de sus dispositivos legales a la existencia de dicho Reglamento, la cual es necesaria a fin de que otorgue seguridad jurídica al trabajador fundamentalmente en el desempeño de sus labores, por lo que sería conveniente reformar al artículo 424 de la mencionada Ley en su parte inicial de la siguiente manera:

Artículo 424.- "En la formación del reglamento, cuya elaboración será obligatoria para todas aquellas empresas o establecimientos que tengan a su servicio más de ocho trabajadores, se observarán las normas siguientes...".

DECIMASEGUNDA.- La obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo, depende no únicamente de una reforma a la Ley, sino también de la observancia, que le den patrones y trabajadores, aunque excepcionalmente sean éstos últimos

quienes se niegan a aceptar el Reglamento, porque implica la aplicación de medidas disciplinarias a las faltas que tengan en el desempeño de sus labores.

DECIMATERCERA.- La inspección de trabajo no es eficiente para la efectiva vigilancia y cumplimiento de las normas laborales vigentes, al interior de la empresa o establecimiento; a pesar de la importante función social que desempeñan los inspectores de trabajo, desgraciadamente al levantar infracciones e imponer sanciones no solucionan el problema.

DECIMACUARTA.- La Ley Federal del Trabajo en su parte relativa al Reglamento Interior de Trabajo tampoco contempla precepto legal alguno que establezca un periodo de duración y revisión dicho Reglamento, lo que generalmente ocasiona que sus normas queden totalmente obsoletas al paso del tiempo y tenga como consecuencia cláusulas ineficaces que no podrían ser invocadas por los trabajadores para la defensa de sus derechos. Debe establecerse términos para ambas situaciones, siendo conveniente para su duración un periodo de cinco años y para su revisión un lapso de dos años de manera obligatoria, y cada que se requiera a petición de parte como se encuentra establecido.

DECIMAQUINTA.- Finalmente, deben imponerse sanciones a los patrones que no cumplan con la existencia del Reglamento dentro de su centro de trabajo, a fin de obligarlos a dar seguridad con ello a sus trabajadores en el desempeño de sus labores, haciéndose efectivas las mismas a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo éstas económicas, cuyo monto deberá estar acorde a las posibilidades de cada empresa o establecimiento.

BIBLIOGRAFIA

1. BARAJAS MONTES DE OCA. Santiago Aportaciones Jurídicas a la Sociología del trabajo. Porrúa México 1984
2. BARBAGELATA. El reglamento de Taller. Tercera Edición Uruguay 1951
3. BAUCHE GARCADIIEGO Mario La Empresa, Segunda Edición, Porrúa. México 1983.
4. BERGERON Louis, y otros. La Epoca de la Revoluciones Europeas, 1780-1848. Sexta Edición . Siglo Siglo veintiuno. México 1980.
5. BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual de Trabajo Harla México 1985.
6. CABANELLAS DE TORRES. Guillermo. Introducción al Derecho Laboral volumen II. Omeba, Argentina 1960; El Derecho del Trabajo Segunda Edición España 1947.
7. CALDERA. Derecho del trabajo Segunda Edición. Argentina 1960.
8. CARRO IGELMO. Alberto José. Historia Social del Trabajo. Séptima Edición Bosch. España 1986.
9. CASTORENA J de Jesús. Manual de derecho Obrero Cuarta Edición, México 1984

10. CAVAZOS FLORES, Baltazar Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo Omeba Argentina 1964.
11. DAVALOS JOSÉ. Derecho del Trabajo i. Cuarta Edición Porrúa. México 1992.
12. DE BUEN LOZANO. Néstor Derecho del Trabajo T. II. Sexta Edición. Porrúa. México 1991.
13. FRAGA, Gabino Derecho Administrativo Trigésima Edición. Porrúa. México 1990.
14. GALINDO GARFIAS, Ignacio Derecho Civil. Décima Edición, Porrúa. México 1990
15. GALLART FOLCH, Derecho Del Trabajo España 1963.
16. GARCIA ALONSO. Curso del Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. España 1973.
17. HOBBSAWM.E.J. La Era de la Revolución 1789 – 1848. Labor Universitaria Monografías. España 1991.
18. KELSEN; hans Teoría General del estado Porrúa. México 1992.
19. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Volumen I. Depalma. Argentina 1962
20. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo I. Tercera Edición. Porrua. México 1976.
21. RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo de Trabajo. Confederación Española de Cajas de Ahorro. España 1977; Contrato de Trabajo. Omeba Argentina 1960

22. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Primer Tomo Volumen I Oficina de Asesores del Trabajo México 1967

LEGISLACION.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Centésima décima octava Edición. Porrúa. México 1997.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México 1990.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970. Octagesima Edición Actualizada Porrúa México 1998.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970. Septuagesimasexta Edición Actualizada Porrúa. México 1996.
- 5.- CLIMENT BELTRAN, Juan Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Sexta Edición. Esfinge. México 1992.
- 6.- TRUEBA URBINA, Alberto Ley Federal Del Trabajo. Septuagésima Sexta Edición. Porrúa. México 1996.
- 7.- Ejecutorias Definidas sobre la Legislación Laboral T. III. Andrade. México 1982

OTRAS FUENTES.

- 1.- ALONSO OLEA, Manuel. Diccionario Jurídico Mexicano. Tercera Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Porrúa. México 1989.
- 2.- BAYOD SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral. REUS. España 1969
CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Heliasta. Argentina 1988.
- 3.- CAPITANT, Henri. Vocabulario Jurídico. Octava Edición. Depalma. Argentina 1986
- 4.- DE PINA VARA, rafael Diccionario de Derecho. Porrúa. México 1965.
- 5.- DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México 1984.