



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**VALIDEZ Y FUERZA JURÍDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE
TRABAJO**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIATURA EN DERECHO

PRESENTA:

GARCÍA TAPIA, JOSÉ MANUEL

Ciudad Universitaria, México, Distrito Federal,

1979



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

25. 295

ACADEMIA NACIONAL, AUTÓNOMA DE MEXICO
ESCUELA DE DERECHO

VALIDEZ Y FUERZA JURIDICA DEL
RECLAMAMIENTO INTERIOR DE TRABAJO

ANÁLISIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

JUAN MANUEL GARCIA TAPIA

11978

VALIDEZ Y FUERZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO

CAPITULO PRIMERO.-

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

- 1.- ANTECEDENTES.
- 2.- SU DENOMINACION.
- 3.- SUS CARACTERES
- 4.- SU VALIDEZ.
- 5.- SU CONCEPTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y LA VIGENTE.
- 6.- SU IMPORTANCIA.
- 7.- CRITICA.

CAPITULO SEGUNDO.-

CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

- 1.- CLAUSULAS QUE INTEGRAN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE ACUERDO CON LA LEY ACTUAL.
- 2.- NECESIDAD DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO PARA APLICAR CIERTAS SANCIONES.
- 3.- PROHIBICIONES A LOS PATRONES PARA APLICAR CIERTA CLASE DE SANCIONES.
- 4.- PROYECTO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

CAPITULO TERCERO.

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN LAS LEYES MEXICANAS Y EN LA JURISPRUDENCIA

CAPITULO CUARTO.

REQUISITOS DE FORMA DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO.

- 1.- SU DEPOSITO
- 2.- SU IMPRESION.
- 3.- SU REVISION.
- 4.- CRITICAS A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

CAPITULO QUINTO.-

EL REGLAMENTO INTERIOR Y EL CONTRATO DE TRABAJO

- 1.- CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- 2.- SU CONTENIDO.
- 3.- CAMPOS DE UNIDAD Y DISTINCION ENTRE EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO Y EL CONTRATO COLECTIVO.

CAPITULO PRIMERO.-

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

- 1.- Antecedentes.
- 2.- Su denominación.
- 3.- Sus caracteres.
- 4.- Su validez.
- 5.- Su concepto en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la vigente.
- 6.- Su importancia.
- 7.- Crítica.

1.- ANTECEDENTES.

Al surgimiento de la revolución industrial en Inglaterra a fines del siglo XVIII, al ser inventada la primera máquina tejedora se desplaza numerosa mano de obra, provocando en los trabajadores la necesidad de proteger sus fuentes de trabajo, y paralelamente a ésto se origina un avance en el Derecho del Trabajo.

"La gran industria creó nuevas necesidades en relación con la forma de ejecutar individualmente cada trabajador su prestación de servicios; en tanto que, durante el régimen corporativo el dueño de taller podía vigilar en forma constante la actividad de los obreros, los grandes empresarios se encuentran imposibilitados de ordenar personalmente la tarea de cada trabajador. Esto hace, como dice Pérez Bortija, que el maestro se impersonalice, y las "observaciones verbales se convierten en una serie de reglas escritas que señalan deberes y obligaciones de los operarios a la par que determinen la disciplina del trabajo dentro de la explotación". (1)

Los llamados reglamentos de taller o reglamentos de empresa pueden considerarse como un antecedente histórico del actual reglamento interior de trabajo.

"Los reglamentos de empresa han sido, en su origen, la manifestación característica del señorío que el patrono ejercía como dueño de la empresa; de tal manera revestía la calidad de dictador absoluto en lo referente a la forma de ejecutar el trabajo por parte del subordinado. En su iniciación, el reglamento de taller constituía un conjunto de normas que el patrono imponía a los trabajadores, a él subordinados, a fin de establecer la forma de efectuar el trabajo, así como las sanciones a que se hacían acreedores por las faltas cometidas en la prestación de sus servicios. El reglamento interior de trabajo se injertaba, por así decirlo, en los contratos individuales de trabajo, ya que éstos debían ajustarse a las reglas dispuestas unilateralmente por el patrono o empresario, que cuidaba así tanto de la seguridad de los trabajadores a su servicio como de la ejecución de las tareas; todo ello dentro de un concepto de empresa en que prevalecía, cual dueño absoluto, el propietario de los medios de producción. No constituía el reglamento interior de trabajo un simple conjunto de normas destinadas a establecer la forma de ejecutar el trabajo, sino también un repertorio de disposiciones tendientes a la técnica que debía utilizarse en el desempeño de las tareas, y hasta un pequeño código punitivo con las sanciones que el empresario podía imponer al trabajador en el supuesto de que quebrantara las disposiciones por aquéllas establecidas. -

Los antiguos reglamentos de empresa, más propios - como reglamentaciones internas de taller, contenían disposi- ciones relativas a la admisión del trabajador en el empleo, a la forma de ejecutar el trabajo, a la duración de la jornada laboral a la forma de ejecutarlas, al pago del salario y a la disolución del vínculo laboral. De esa enumeración - surge que esos reglamentos han constituido un antecedente - obligado de los modernos convenios de trabajo; ya que tanto unos como otros se proponen regular la prestación indivi- dual de los servidos". (3)

El reglamento de taller es la consecuencia de la - concentración industrial y del desarrollo de la gran indus- tria. No encuentran su antecedente en los reglamentos de -- las corporaciones de oficios; ya que constituye un ordena- miento que supera aquella regulación, que se concretaba en el régimen cooperativo, por más que en uno y otro caso tu- viera carácter laboral. De ahí que pueda afirmarse que el - reglamento de taller contiene disposiciones de carácter di- versos, en tanto que sus "prescripciones recaen sobre las -- condiciones según las cuales el trabajo se efectúa en un es- tablecimiento y sobre la disciplina de la empresa. El pa- trón, como señor absoluto de la empresa, tenía facultades - para establecer la suma de obligaciones que los trabajado- res, por el hecho de incorporarse a dicha esfera debían ob- servar". (4)

"En el orden positivo, tanto la Ordenanza Industrial alemana de 1869 como la Ley Belta de 1896 se ocuparon ya de los reglamentos de empresa y les dieron bases legislativas. Simultáneamente, surgen otros medios como los avisos y las circulares expresión del poder directivo empresarial. Más adelante al difundirse ese régimen de comunicaciones, - indicaciones, órdenes, se trató de sistematizarlas de un -- cuerpo orgánico y surgieron los reglamentos laborales privados". (5)

En la evolución del concepto de empresa, desde un comienzo artesanal a una creciente evolución de técnica planificada, hay un conjunto de fenómenos jurídicos, de diversas órdenes, que van modificando no sólo la estructura jurídica de aquella, sino también la posición de las partes en relación al contrato de trabajo. De ahí que el reglamento de empresa o reglamento de taller deba sufrir las mismas modificaciones que la estructura empresarial presenta, teniendo en cuenta que ese reglamento ha sido la consecuencia del desarrollo de la producción y de las modalidades propias de la actividad laboral.

Este proceso lo desarrolla Pérez Botija cuando señala que en la gran transformación técnica que la estructura del trabajo representa en el cambio desde la empresa ar-

tesanal a la empresa capitalista; así en la empresa media - como en la gran empresa, el reglamento constituye una necesidad técnica; cuando la empresa se incrementa y se llega a una etapa de total industrialización, los procesos de división y organización del trabajo exigen la determinación de los cometidos para cada tarea o puesto de trabajo, ya no -- por medio de advertencias accidentales, sino mediante indicaciones expresas y permanentes que en textos impresos se - colocan en cada taller, sección o factoría. Posteriormente, el mayor empleo de las máquinas y la utilización creciente de substancias peligrosas hace indispensable que se dicten reglas adecuadas para su manejo, lo que convierte a los reglamentos de empresa en pequeños códigos de seguridad e higiene dictados por el empresario. En ulterior evolución, -- las normas que antes dieron personalmente los empresarios a sus representantes se van impersonalizando, a la vez que se homogenizan a través de formas muy semejantes. Se llega de tal forma al fenómeno de su homologación, por la que el Estado, a través de las autoridades laborales, se inmiscuye - en la elaboración de esos reglamentos; y sobre todo, a través de su aprobación por los órganos estatales, de tal manera las normas que estos reglamentos contienen podrían, como afirmaba el profesor de la Universidad Central de Madrid, - concebirse como legislación para, en último estadio llegar a la estructura social de la empresa". (6)

2.- SU DENOMINACION.

"Si gramaticalmente la palabra reglamentación significa acción y efecto de reglamentar y si reglamentar quiere decir sujetarse a reglamento un instituto o materia determinada, tal expresión referida al trabajo equivale a someter a reglas las condiciones o características en que éste se ha de desarrollar.

Partiendo de esa definición es evidente que cualquiera que sea la fuente reguladora de la actividad laboral, ha de constituir una reglamentación. De ahí que la misma pueda establecerse por la ley, por convenios colectivos, por contratos individuales y aún por la acción unilateral de los empleadores o de los trabajadores dentro de sus respectivas facultades". (7)

"Se utilizan distintas denominaciones para designar esta figura jurídica; entre otras, las más difundidas son las de reglamento de taller, reglamento de trabajo, reglamento interno de trabajo, reglamento de fábrica, reglamento de empresa, reglamento de servicio, reglamento de orden o normas de conducta. En realidad, como sostiene Barbaquelata, no puede hablarse con propiedad de una querrela ter

minológica; ya que su uso obedece a las prácticas y tradiciones de cada nación y no a consideraciones de carácter científico". (8)

"En los países de habla española es frecuente utilizar los términos de reglamento interior de trabajo, reglamento de taller, reglamento de fábrica, reglamento interno, pero el más habitual es el de reglamento de taller. Sin embargo, pese a su mayor tradición, reglamento de taller es desde el punto de vista técnico, y en cuanto a su contenido, es más limitada que la de reglamento interior, con el adicional expreso o más sobre entendido de trabajo; porque aquella denominación se circunscribe en verdad a prestaciones industriales determinadas y de amplitud intermedia, entanto que la otra se adapta mejor a la variedad de empresas, al conjunto productor o laboral". (9)

En Bélgica se le denomina "Reglamento de Taller";- en Francia se le designa como "Reglamentos Interiores", "Reglamento de Taller" o "Reglamento de Trabajo".

En Alemania la terminología es indecisa; Fabrikordnung o Kerksttatenordnung son designaciones que se usaron antes, pero acabó por prevalecer la de "Arbetserdung". La ley de organización de trabajo nacional de 1934, lo designó

como "Reglamento de establecimiento". En Italia se le llama "Rigolamento aziendale" o "Rigolamento difabbrica". (10)

En los países de habla española es frecuente utilizar los términos de reglamento interior de trabajo, reglamento de taller, reglamento de fábrica, reglamento interno; pero el más habitual es el de reglamento de taller. Sin embargo pese a su mayor tradición reglamento de talleres es desde el punto de vista técnica y en cuanto a su contenido, expresión más limitada que la de reglamento interior de trabajo; ya que aquella denominación circunscribe el concepto a prestaciones determinadas, en cuanto que esta otra alcanza con mayor amplitud a la empresa, al conjunto productor o --laboral". (11)

Guillermo Cabanellas define el reglamento interno de empresa como 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, sostiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la prestación laboral al fijar las líneas generales de los servicios laborales y el modo de ejecutar las tareas.

Foignot y Dupont lo definen como el conjunto de --

disposiciones o normas que el empresario establece para regular la organización interna del trabajo en el establecimiento y para garantizar la disciplina del mismo. (12)

Coinciden con este concepto Mazzoni, para quien es "el conjunto de condiciones de trabajo y de prescripciones relativas a la organización técnica del trabajo en el interior de una empresa". (13)

Barbagelata lo define como "La colección ordenada de las reglas especiales relativas al trabajo dentro de un establecimiento y de las sanciones aplicables para el caso de incumplimiento". (14)

Alonso García lo define "Como el conjunto sistemático de normas elaboradas por el empresario (con o sin la participación de los trabajadores), y necesitadas o no de la aprobación por parte del Estado. Dictadas internamente, y desde el punto de vista laboral a la empresa". (15)

Krotoschin define el reglamento de taller como "la colección ordenada de las condiciones especiales de trabajo válidas en una empresa o parte de ella". (16)

En México, el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo define el reglamento interior de trabajo como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

3.- SUS CARACTERES.

Anteriormente expuse algunas definiciones doctrinales de lo que es reglamento interior de trabajo, así como su denominación en el Derecho del Trabajo de algunos países, estando en condiciones de señalar sus elementos característicos:

- 1.- Son un conjunto de normas obligatorias para los trabajadores y empleador dentro de una empresa;
- 2.- Estas normas son dictadas por el empleador con o son la participación de los trabajadores;
- 3.- Tienen como objeto regular la ejecución del trabajo;
- 4.- Interviene el Estado reglamentando su contenido y elaboración y en algunos casos aprobándolo.

los o rechazándolos.

Fundamentando lo santeriormente expuesto encontramos en relación al primer punto.

Para Castorena es "un conjunto de normas, a las -- cuales deberá sujetarse la ejecución de los trabajos o el - desarrollo de las normas". Lógicamente los que se sujetarán al trabajo o desarrollo de los mismos serán los trabajado-- res.

El artículo 57 del Código de Trabajo Guatemalteco define el reglamento interior de trabajo como "el conjunto de normas laboradas por el patrono de acuerdo con las le--- yes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes -- que afecten con el objeto de precisar y regular las normas- a que obligadamente se deben sujetar a él sus trabajadores- con motivo de la ejecución o prestación concreta del traba- jo".

La definición legal es correcta en cuanto que de-- termina como objeto del reglamento interior, precisar las - normas a que no se debe sujetar empleador y trabajadores en una empresa con motivo de la ejecución o prestación concre- ta de los servicios.

El derecho Panameño del trabajo define al reglamente interno de trabajo como aquel que tiene como objeto precisar las condiciones obligatorias a que debe someterse el empleador y sus trabajadores, con motivo de la ejecución o prestación de servicios.

Foignet y Dupont lo definen como el conjunto de -- disposiciones que dicta el jefe de empresa "con el propósito de establecer la organización interna del trabajo en su establecimiento y garantizar la disciplina del mismo".

Mazzini lo define como "el conjunto de condiciones de trabajo y de prescripciones relativas a la organización-técnica del trabajo en el interior de la empresa. (17)

Barbagelata lo define como "La colección ordenada de las reglas especiales relativas al trabajo dentro de un establecimiento y de las sanciones aplicables para el caso de incumplimiento".

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

Krotoschin define el reglamento de taller como "la colección ordenada de las condiciones especiales de trabajo válidos en una empresa o parte de ella".

J. Ruprecht lo define 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".

El artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo define el reglamento interior de trabajo como el conjunto de -- disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o estableci--- miento.

En relación al segundo punto: Normas dictadas por el empleador con o sin la participación de los trabajado--- res.

Al respecto existen las siguientes opiniones:

"En general, la doctrina reconoce al jefe de empresa, en su condición de tal, una triple prerrogativa; el poder de dirección que entraña como complementos necesarios - el derecho a elaborar el reglamento interior, carta de las-

condiciones de trabajo en el establecimiento, y a sancionar la inobservancia de sus prescripciones gracias al poder disciplinario". (18)

Alfredo Montoya Melgar en su obra "El Poder de Dirección del Empresario", nos dá una definición del poder de dirección: es el conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado por su cuenta y a su riesgo, ordenando las singulares -- prestaciones laborales y organizando el trabajo en la empresa.

Durante el desenvolvimiento histórico del trabajo vemos que el poder de dirección del empresario siempre lo ha monopolizado: "1º- El trabajador es consabido como una cosa o como un semoviente, sobre cuyo trabajo se tiene un título de apropiación derivado de la relación de derecho -- real que existe entre trabajadores y empresario. En esta fase, que tradicionalmente se hace coincidir con el régimen -- laboral generalizado en la antigüedad clásica, el empresario ostenta un poder absoluto que llega incluso al derecho de vida o muerte sobre los trabajadores.

2.- Más adelante, el status subjectionis del trabajador se hace derivar de una relación señorial o de vasalla

je en la que el señor continúa imperando de un modo casi ab soluto en virtud de su posición jurídica de privilegio.

3.- Desaparecida la forzosidad del trabajo y conven nida libremente su realización a través del contrato, el -- trabajador se asimila, a efectos prácticos, a un vendedor - de actividad (tesis que encontrará eco moderadamente en la- concepción de Carnelutti).

Lo que tal contratación jurídica significa es que, siendo el empresario dueño del trabajo, en cuanto que se -- estima que le hace suyo a través de un contrato de compra-- venta, a él corresponde la plena disposición de la presta-- ción laboral y, con igual motivo, de la empresa. A todos -- los efectos, el trabajo recibe la consideración de mercan-- cía.

4.- El trabajador comienza a ser considerado como un colaborador del empresario, consignándose esta aspira--- ción de cooperación en algunas legislaciones laborales (ver por ejemplo, el art. 2094 del Código civil italiano).

5.- Por último, establecida más o menos eficazmen- te la condición de colaborar que el trabajador tiene, y es- tablecido también en muchos casos el derecho del trabajo a-

participar en los beneficios (arts. 44 y 45 de la LCT), se empieza a mantener su derecho a participar incluso en la -- gestión de la empresa. En esta fase nos encontramos en su - tumultuoso y arrollador nacimiento y es precisamente ella - la que plantea sus más graves e imperiosos problemas al De- recho del Trabajo.

Del brevísimo recorrido histórico que acaba de ha- cerse deduce el carácter relativamente reciente del plantea miento del problema de codirección. Efectivamente, en la an tiquedad, siendo el trabajador una mera cosa, es lógico que por ningún motivo se piense en concederle participación ges- tora en la explotación laboral; otro tanto cabe decir con - relación al sistema laboral del vasallane. Es sólo con la - generalización del régimen de trabajo libre cuando se da el primer paso hacia formas de cogestión. Claro está que este- camino ha de andarse muy lenta y metódicamente, hasta lle- gar a un planteamiento abierto y bastante radical como es - el de nuestros días. De las relaciones de servidumbre se ha pasado, pues al de puro contrato de cambio, al que hoy se - intenta superar, introduciendo en su seno elementos del con trato de sociedad. (19)

En muchas ocasiones los empresarios viéndose en la necesidad de que dicho reglamento interior de trabajo tenga una eficacia plena y una completa aceptación permiten que -

intervengan los trabajadores en su elaboración.

"Con respecto al establecimiento de estos reglamentos, es dable hablar inclusive, en algunos por lo menos de la función normativa que cumple la cooperación entre el empleador y el conjunto de trabajadores".

Analizando los grados de cooperación podemos decir que:

"Un primer grado de colaboración dentro de la empresa consiste en informar y en consultar directamente al personal. Se entiende que se trata de un método que sólo es practicable en empresas de tamaño reducido, y que es, por otro lado, de resultados variables, según las circunstancias. En estos casos la decisión siempre queda en manos del empleador, en principio. En algunos países se han ideado sistemas para hacer de la información y consulta un medio más efectivo de colaboración.

Este método consiste en la creación de órganos representativos del personal de la empresa, de carácter permanente de cuyas facultades a veces se reducen también a la información y consulta, pero pueden ser más amplias, deliberativas o incluso decisivas (aunque este último caso se pre

senta raras veces). La colaboración en la empresa puede tener así diferentes matices.

Colaborar y participar en la gestión no es siempre idéntico con una verdadera determinación (en que las decisiones no pueden tomarse por la dirección sin previa deliberación con la representación del personal y a veces ni siquiera sin el consentimiento expreso de ésta); pero aún con facultades más restringidas, los órganos representativos -- del personal cumplen, o pueden cumplir con una buena parte de los fines de la "democracia industrial".

En algunos países, la representación sindical y la representación del personal se confunden. Esto es el caso -- sobre todo en los Estados totalitarios en que la organización sindical reconocida goza de privilegios especiales y -- forma parte de la estructura estatal, pero no sólo en ellos. Una situación especial se presenta en los países de economía colectiva. Las tareas de participación de los trabajadores es la gestión de empresa se cumplen, por ejemplo en Rusia, a través del comité sindical (en las empresas con más de 100 trabajadores) las llamadas conferencias permanentes de producción, bajo la dirección de los comités sindicales, en que participan tanto miembros elegidos por la asamblea -- general del personal como miembros nombrados por el comité,

por la dirección de la empresa, el Partido, la Liga de Jóvenes Comunistas y las organizaciones primarias de las sociedades científicas y técnicas. En las empresas de menor importancia, las facultades de la Conferencia corresponden directamente a la asamblea general del personal". (20)

En el derecho positivo encontramos los siguientes argumentos:

El artículo 57 del Código de trabajo guatemalteco define el reglamento interior de trabajo como "El conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes -- que le afecten con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar a él sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del -- trabajo".

El Derecho panameño del trabajo define al reglamento interno de trabajo como aquel que tiene por objeto precisar las condiciones obligatorias a que debe someterse el empleador y sus trabajadores, con motivo de la ejecución o -- prestación de servicios.

El reglamento interno será elaborado por el empleado

dor y presentado al Ministerio del Trabajo y Bienestar Social, quien le dará su aprobación habiendo tenido en cuenta previamente la opinión de los trabajadores en cuanto a los aspectos jurídicos, sociales y económicos.

Foignet y Dupont lo definen como "El conjunto de disposiciones que dicta el jefe de empresa" con el propósito de establecer la organización interna del trabajo en su establecimiento y garantizar la disciplina del mismo".

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

J. Ruprecht lo define como "El conjunto ordenado de normas laborales dictadas por el empresario con o sin intervención de los trabajadores para el ordenamiento del régimen interior para el ordenamiento del régimen interior de un establecimiento".

En relación al tercer carácter: Tienen como objeto regular la ejecución del trabajo.

Fundamento:

El artículo 57 del Código de trabajo guatemalteco define el Reglamento Interior de Trabajo como "el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes -- que le afecten con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar a él sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del -- trabajo".

El derecho panameño del trabajo define al reglamento interno de trabajo como aquel que tiene por objeto precisar las condiciones obligatorias a que debe someterse el empleador y sus trabajadores, con motivo de la ejecución o -- prestación de servicios.

En México el art. 422 define el reglamento interior de trabajo como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los -- trabajos en una empresa o establecimiento.

En relación al cuarto carácter: Interviene el Estado reglamentando su contenido y elaboración y en algunos casos aprobándolos o rechazándolos.

Fundamento:

Guillermo Cabanellas define el reglamento interno de empresa como 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 de la prestación laboral al fijar las líneas generales de los servicios laborales y el modo de ejecutar las tareas.

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

En México, el art, 422 define el reglamento interior de trabajo como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

Además de determinar lo que es el reglamento interior de trabajo lo delimita en su contenido.

En el derecho francés, el empleador tiene obligación de formular el reglamento interior de trabajo, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

"En algunos países, la legislación no solamente -- autoriza sino que ciertas leyes de la materia obligan al empleador a redactar reglamentos internos. Aparte de la Ley - francesa que hemos citado arriba, el Código de Trabajo chileno impone al empresario la obligación de redactar reglamentos internos de orden, higiene y seguridad en las tareas los cuales reglamentos deben ser presentados a la Dirección General de Trabajo para su visación (art. 921).

En Alemania, el reglamento interior de trabajo en la legislación anterior a la caída del régimen nazi, era -- obligatorio para las empresas, quedando excluidos los pequeños talleres.

SU VALIDEZ.

"Coincide la doctrina en el sentido de que, para - la validez del reglamento interno, se precisa, entre otros- requisitos, la aprobación y homologación y publicidad del - mismo. Algunas normas legales establecen que los reglamen-- tos de trabajo deben formalizarse necesariamente por escri-

to,, ser sometidos a la aprobación de la autoridad competente y ser dados a conocer de una manera fehaciente a los trabajadores...

El Estado, de esta forma, se reserva el derecho de sancionar los reglamentos internos de trabajo, para darles efecto jurídico obligatorio, y poder vigilar la exacta aplicación de sus normas. La aprobación de los reglamentos interiores por la autoridad competente en materia de trabajo se requiere por la mayoría de la legislación positiva de los países latinoamericanos.

Varía la forma que la legislación positiva determina para la aprobación de los reglamentos internos de trabajo, en relación al número de ejemplares, a quiénes deben --firmarlos y al trámite que para su aprobación debe seguirse. Normalmente se fija que el proyecto del reglamento de trabajo se presente en tres ejemplares, en papel común, firmado por el patrono o sus representantes y que se remita a la --autoridad que debe proceder a su exámen antes de aprobarlo.

Una vez producida la presentación del reglamento, --la aprobación puede ser, conforme con los diversos sistemas legislativos, expresa o tácita, para el último de los casos hasta con que transcurra, desde su presentación, el lapso --

de días establecido a tal fin sin que recaiga resolución --
denegatoria de la autoridad laboral.

De esta manera se cumple el fin que el Estado per-
sigue en cuanto a ejercer la tutela de los intereses que --
corresponden a su esfera de acción, como lo relativo a la -
aprobación de estos reglamentos".

"El reglamento de trabajo debe ser conocido por --
los trabajadores pues resulta obvio que, de lo contrario, -
se tornaría imposible que éstos pudieran cumplirlo, al me--
nos en lo referente a la ejecución de las tareas; ya que lo
relativo a sanciones debe aplicarlo aunque el subordinado -
alegue que no se ha enterado exactamente de los preceptos -
en vigor. La reglamentación laboral se presume conocida por
el hecho de hacerse pública en lugar visible, dentro del --
establecimiento, sin necesidad de que el trabajador haya --
firmado el convenio individual. Para la vigencia del regla-
mento de taller se necesita, pues, su publicación; porque -
ésta constituye un requisito esencial para la validez de --
aquél. Esa publicidad, como se ha señalado, es suficiente -
si se efectúa en avisos murales o de tal forma que se tenga
la seguridad de que el reglamento interno ha llegado al co-
nocimiento del trabajador. El depósito o registro del regla-
mento es distinto de su publicidad, y no la reemplaza.

La publicación permite que el trabajador, al tomar conocimiento del reglamento, pueda formular las observaciones que estime pertinentes a fin de impedir que éste sea -- aprobado, por la autoridad o para facilitar la revisión por los órganos administrativos laborales.

Es frecuente que algunas empresas, principalmente las muy importantes, entreguen a los trabajadores que ingresen a su servicio una copia del reglamento y que consiguen en otro ejemplar aquella entrega para acreditar así el conocimiento del mismo. Resulta también habitual que, junto al reglamento de trabajo, se entregue al trabajador un manual de las instrucciones propias del trabajo; y hasta en algunos países y empresas acompañan al ejemplar el convenio colectivo de trabajo que recibe el trabajador un reglamento interno de trabajo y las normas que el agente debe conocer en relación al empleo y a la prestación de sus servicios. A veces se agrega incluso una explicación, por personal especializado, del contenido del reglamento, principalmente en lo que se refiere a medidas de seguridad.

El reglamento interior de trabajo se estima conocido por todos los trabajadores de la empresa, con tal que el mismo se haga público ésto es, si se halla fijado en lugar bien visible. Esa presunción juris tantum puede desavenerse

con la comprobación de que el patrono ha emitido colocarlo en lugar visible o no le ha dado divulgación necesaria..... El artículo 120 del Código de Trabajo de Colombia dispone - que, dentro de los 15 días siguientes al de notificarse la resolución aprobatoria del reglamento, o 15 días después de haber quedado firme la resolución de las objeciones, el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos copias con carácter legibles, en dos sitios visibles; siendo varios los lugares de trabajo, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Junto con el reglamento se insertará la resolución aprobatoria o la de objeciones - en su caso.

La legislación vigente de la Unión Soviética determina que el reglamento de taller debe ser colocado en un lugar visible; en el mismo sentido, el artículo 321 del Código Federal suizo de las obligaciones establece que el empleador puede firmar las condiciones laborales en su empresa, redactando por escrito el reglamento, que habitualmente debe ser fijado y hecho público en el mismo lugar de trabajo, para ser obligatorio, ha de ser redactado por escrito y deberá comunicarse al empleado antes de su ingreso en la empresa". (21)

SU CONCEPTO EN LA LEY FEDERAL DE 1931 Y EN LA VIGENTE.

Ley Federal de 1931.-

"Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de las labores de una negociación.

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

"Hace bien el legislador en no considerar como formando parte del Reglamento que nos ocupa las reglas o normas de orden técnico y administrativo que directamente formulan las empresas para la ejecución de los trabajos (procesos de fabricación, sistemas de ventas, etc.)".

Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1º de mayo de 1970. Artículo 422. Reglamento Interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajado

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

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

En la Ley de 1931 se nos habla de labores y de negociación, en cambio en la ley de 1970, de trabajos y de empresa o establecimiento.

Labores: Etimológicamente viene del Latín Labor, - es el ejercicio u ocupación en una obra o ministerio.

Trabajos: Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Se usa en contraposición del capital.

Negociación: Una definición del derecho mercantil- es la que nos dice: el conjunto de cosas y derechos combinados para obtener u ofrecer al público bienes o servicios, sistemáticamente y con propósito de lucro.

Mantilla Molina nos dice que "Debemos reconocer -- que la definición propuesta quizá peca por ser demasiado an

plia, ya que dentro de ella parecen quedar incluidos tanto el estudio del profesionista como el taller del artesano.

Sin embargo, recordando la dicha a propósito de la empresa, cabe señalar un matis, sutil si se quiere, que separa las situaciones que acabamos de mencionar de las comprendidas en la definición propuesta; lo que el profesionista o el artesano ofrecen al público son sus propios servicios, utilizando para ello, si es menester, un conjunto de cosas y servicios ajenos; pero sin que el servicio prestado sea el resultado de la combinación formada por tal conjunto, pues consiste, esencialmente, en la labor personal del artesano o del profesionista, de modo que cuando él desaparece no puede continuar prestándose el mismo servicio, al paso que la negociación mercantil subsiste mientras subsista la combinación de cosas y derechos que forman, y con independencia de la persona que la construyó. Complementariamente, cabe notar que aún cuando el profesionista o el artesano se valgan de un personal auxiliar, no es el trabajo de éste el que se ofrece al público, sino el del propio artesano o profesionista; mientras que los servicios que se suministran mediante una negociación mercantil tienen siempre el carácter impersonal.

Empresa o Establecimiento: El artículo 16 de la --

Ley Federal del Trabajo define ambos conceptos en la siguiente forma: "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".

SU IMPORTANCIA.

Concretamente, Pérez Botija señala que, "si el reglamento de taller es una necesidad de cada fábrica, explotación u oficina, el contrato laboral es una necesidad de cada trabajador; el contrato, en última instancia, no es sólo un mecánico acuerdo de voluntades, es también el instrumento para la aplicación de la ley". (22)

"El reglamento de orden interior, como señala Bos
toch, tiene por objeto publicar la legislación que concierne al trabajo dentro de las fábricas o talleres, para conocimiento de los trabajadores y, asimismo, las normas a que debe sujetarse la actividad en los centros de producción, según propia ley o los acuerdos existentes entre los trabajadores y el patrono". (23)

En mi concepto la importancia del Reglamento Interior del Trabajo lo determina la Ley al establecer que éste está formado por el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajadores en una empresa o establecimiento.

Cuando hablan del desarrollo de los trabajos se -- refieren a la forma de ejecución, a la prestación efectiva del trabajo.

El Reglamento Interior del Trabajo reemplaza la -- acción arbitral por procedimientos regulares en el desarrollo de los trabajos ayuda a lograr una buena y eficaz comunicación entre el patrón y trabajadores, en especial cuando éstos son de nuevo ingreso, suprimen la arbitrariedad del -- poder disciplinario, adaptan a la empresa la reglamentación del trabajo, es una forma de protección de los intereses de los trabajadores al someterlo a la aprobación de la autoridad del Estado, trata de obtener las mejores ganancias económicas y las mejores relaciones humanas, en México, sin él las sanciones disciplinarias son imposibles de aplicar.

CRITICA.

Es imposible fijar en forma absoluta el objeto y -- contenido del Reglamento de Trabajo, pues la doctrina y la-

legislación en ningún momento se han puesto de acuerdo para determinar su contenido y naturaleza jurídica.

Unos se formulan con la intervención de los trabajadores, otros son producto de la voluntad unilateral del patrón, y algunos se forman con la participación del patrón y del trabajador.

En la legislación tiene una formulación distinta - en cada uno de los sistemas legislativos. Unos establecen una gama que el reglamento debe contener, otros crean el reglamento tipo, admitiendo mínimas modificaciones, otros sustentado y prohibiciones que lo limitan, y, otros dejan en libertad al empresario para introducir las cláusulas que es time pertinentes.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Cabanellas Guillermo. Derecho Normativo Laboral. Buenos Aires, 1966. pág. 458.
- 2.- Ob. Cit. pág. 459.
- 3.- Ob. Cit. pág. 460.
- 4.- Ob. Cit. pág. 459.
- 5.- Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II, Editorial Bibliográfica. Omeba. Buenos Aires -- 1948. pág. 549.
- 6.- Hacia un nuevo concepto y función de los reglamentos de régimen interior de empresa. Efectos del Decreto del 12 de Enero de 1961, en Revista de Derecho del Trabajo Año VIII (Madrid Febrero de 1961) pág. 14 Citada por Cabanellas Guillermo. Derecho Normativo Laboral.
- 7.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXIV, pág. 526, Buenos Aires, 1967.
- 8.- Reglamento de Taller. Montevideo 1951. Baybagelata. Citado por Cabanellas Guillermo. Derecho Normativo Laboral. Buenos Aires 1966, pág. 463.
- 9.- Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II, Omeba, 1968, pág. 463.
- 10.- Juan D. Pozzo. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, pág. 228.
- 11.- Cabanellas Guillermo. Derecho Normativo del Trabajo, -- 2a. Ed. Tomo II, pág. 228.
- 12.- Legislation Industrielle, París, 1921. pág. 66 Citado por Cabanellas Guillermo, Compendio de derecho Laboral, Tomo II. pág. 548. Ed. Omeba Buenos Aires 1968.
- 13.- Corso di Legislazione Comparato del Lavoro, Millán 1938 pág. 3, Citado por Nelio Reis; Alteycae de Contrato de Trabajo, Río de Janeiro, 1948. pág. 49. Citado por Cabanellas Guillermo Compendio de Derecho Laboral Tomo II - Omeba Buenos Aires 1968.
- 14.- Barbagelato, Héctor Lugo. El Reglamento de Taller. Montevideo 1951, pág. 18.
- 15.- García Manuel Alonso. Derecho del Trabajo, Barcelona -- 1960. pág. 271.
- 16.- Krotoschin Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo, pág. 271
- 17.- Cabanellas Guillermo, Ob. Cit. pág. 465 Derecho Normativo Laboral.
- 18.- Camerlyn y Lyon Caen, Derecho del Trabajo. pág. 267 Traducción Española de 1974.
- 19.- Montoya Melgar Alfredo. El Poder de Dirección del Empresario, Edit. Demenech, Madrid 1965. pág. 119 y ss.
- 20.- Ob. Cit.
- 21.- Cabanellas Guillermo. Ob. Cit.

- 22.- Cabanellas Guillermo. Ob. Cit. pág. 464.
- 23.- Cabanellas Guillermo. Derecho Normativo Laboral. Cita a Hostenech. El Derecho del Despido en el Contrato de Trabajo. Barcelona, 1929. pág. 84.

CAPITULO SEGUNDO.-

CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

- 1.- Cláusulas que integran el Reglamento Interior de Trabajo de acuerdo con la Ley Actual.
- 2.- Necesidad del Reglamento Interior de Trabajo para aplicar ciertas sanciones.
- 3.- Prohibiciones a los patrones para aplicar cierta clase de sanciones.
- 4.- Proyecto de Reglamento Interior de Trabajo.

CLAUSULAS QUE INTEGRAN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO
DE ACUERDO CON LA LEY ACTUAL.

Art. 423 El Reglamento contendrá:

- I.- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;
- II.- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III.- Días y horas fijadas para hacer 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 instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII.- Labores insalubres y peligrosas que no deben -
desempeñar las mujeres y los menores;

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

IX.- Permisos y licencias;

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

XI.- Las demás normas necesarias y convenientes, de
acuerdo con la naturaleza de cada empresa o es-
tablecimiento, para conseguir la mayor seguri-
dad o regularidad en el desarrollo del traba--
jo.

NECESIDAD DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO PARA- APLICAR CIERTAS SANCIONES.

En su obra Curso de Derecho del Trabajo, Manuel -- Cargía Alonso define el Poder Disciplinario como la facultad reconocida al acreedor de trabajo, en virtud de la cual éste puede dentro de los límites legal o contractualmente -- señalados y con las garantías formalmente establecidas, imponer determinadas sanciones a los trabajadores ligados a -- él por relación laboral, cuando se den los supuestos determinados de aquéllos.

El ejercicio del poder disciplinario ha de llevarse a cabo, no de manera absoluta, es decir, arbitraria, sino reglada. Su contenido no es materia discrecional. El arbitrio empresarial en el ejercicio del poder disciplinario no es un principio, sino un abuso. De aquí que podamos referirnos a dicho ejercicio sobre la base de las siguientes limitaciones.

El poder disciplinario ha de ejercerse dentro del ámbito señalado por las normas legales, por las personas -- competentes para ello.

La aplicación de las medidas que lo integran ha de hacerse en la forma y con el procedimiento también legalmen

te establecido.

La significación de la medida disciplinaria aplicable ha de guardar estricta y gradual correspondencia con la categoría de la falta cometida, de modo que exista la tipificación de las faltas admitidas y el establecimiento de la escala de medidas sancionadoras correspondientes a dichas faltas.

"De las disposiciones de los artículos 46, 47 y -- 423, fracción X, se infiere que la Ley otorga al patrón la facultad de rescindir los contratos individuales de trabajo y de sancionar las faltas de disciplina; aunque una y otra son formas unilaterales de hacerse justicia, se les considere como partes integrantes del contrato de trabajo para gobernar las relaciones de las partes.

El uso de esa facultad supone:

- 1.- La existencia del reglamento interior de trabajo;
- 2.- Contenidas en él, las sanciones aplicables;
- 3.- Oír al trabajador antes de aplicar la sanción;
- 4.- En consecuencia, recibirle los elementos de -- convicción que aporte. El artículo 423 frac--- ción X. Esto significa que la ley previene el-

establecimiento de un proceso que se abre con-
la petición del trabajador de que se le siga".

(1)

PROHIBICIONES A LOS PATRONES PARA APLICAR CIERTA - CLASE DE SANCIONES.

Artículo 123 fracción XXVII inciso "F".

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a --
los contrayentes, aunque se expresen en el-
contrato;

f) Las que permitan retener el salario en -
concepto de multa.

Artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de -
la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos
legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las -
horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el repo-
so del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalen--
te.

Artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebrantara esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independiente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

En el supuesto de que el día de descanso semanal del trabajador sea domingo, además de que se le pague en forma antes descrita, el trabajador, tendrá derecho a que se le cubra una prima adicional de un veinticinco por ciento sobre el salario de un día ordinario de trabajo, conforme al párrafo segundo del artículo 71.

Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

Establece los días de descanso obligatorios y por lo tanto la prohibición a los patrones de hacer trabajar a sus obreros esos días.

Son días de descanso obligatorio: I.- El 1º de enero, II.- El 5 de febrero. III.- El 21 de marzo. IV.- El 1º de mayo. V.- El 16 de septiembre. VI.- El 20 de noviembre, y VII.- El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corres

ponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

Artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Las anteriores son algunas de las disposiciones establecidas en la ley que establecen prohibiciones al patrón de aplicar dichas sanciones.

PROYECTO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Al elaborar el presente proyecto se trató de no establecer lo que ya está establecido por la Ley, y en caso de mencionar algo ya establecido por ésta, trató de que fuera mayor el beneficio.

Veo la imperiosa necesidad de quitar los castigos disciplinarios que se aplican en las empresas a los trabajadores, tratando de corregir las faltas cometidas en el desarrollo de sus trabajos. Analizando el desarrollo histórico de estos castigos nos damos cuenta que a pesar de que éstos se agraven, no se obtiene la conducta deseada con su aplicación; así vemos la conveniencia de buscar otra forma de no-

tivación, y más que nada que ésta sea positiva, para obtener el mejor cumplimiento de las obligaciones del obrero.

Mediante una motivación adecuada el obrero no verá el trabajo como una rutina diaria monótona; sino como un instrumento con el cual puede obtener una serie de satisfactores.

La motivación es un concepto fundamental explicativo relacionado con el porque del comportamiento. Los hombres experimentan continuamente necesidades o deseos que les impelen a actuar. Cuando un individuo se ve impelido a alcanzar una meta o a evitar alguna consecuencia indeseable, entonces tenemos la evidencia de una motivación.

Es necesario tener el concepto de incentivo para comprender mejor el desarrollo de la idea.

Para Cofer y Appley al hablar de incentivos se refieren a objetos, como recompensas, a situaciones y condiciones como conocimientos de los resultados, competencia y cooperación que se usan con el propósito de alterar la motivación a ejecutar.

El valor de un incentivo determinado puede variar-

en función de los varios estandares de grupo del que está conciente el sujeto y en función de los factores de personalidad que lo hacen desear lograr o ejecutar bien o mal.

Tiffin y Mac Cormick clasifican este tipo de incentivos en el campo de la industria en dos categorías:

- a) Motivos o Incentivos Financieros.
- b) Motivos o Incentivos no Económicos.

Como incentivos financieros o económicos se consideran los pertinentes a los sistemas de pagos de salarios.

Como incentivos no económicos se consideran los -- pertinentes a la seguridad en el trabajo, el reconocimiento de las labores, el prestigio, el ascenso del puesto, la clasificación de méritos.

Es necesario determinar también el concepto de motivación y éste es para Young el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en proceso y regular el patrón de actividad.

La motivación es el proceso que determina la búsqueda constante de la actividad humana; es la razón, el in-

terés que tiene el hombre en la vida para obtener con mayor éxito una serie de satisfactores. La motivación debe ser -- constante o interminable para que el individuo cada día vaya alcanzando metas u objetivos que se haya fijado; ya que si no fuera así la conducta del ser humano se iría extinguiendo poco a poco.

El Doctor Rogelio Díaz Guerra postula en su libro "Estudios de Psicología del Mexicano" que la psicología industrial podría tratar poco a poco de investigar y encontrar soluciones al problema de la propia estima del mexicano; porque cree fundamentalmente que a través de ese desarrollo paulativo y no a través de mejorías irreales de salario, el mexicano puede llegar a ser mejor trabajador, es decir, que él vale, que su trabajo tiene importancia, que lo que hace tiene importancia, que lo que hace contribuye al desarrollo y al progreso de la Patria. (2)

No puede dejar de reconocerse la importancia de la necesidad de la propia estima, pero el mejor incentivo para los trabajadores es el dinero, por servir para satisfacer sus necesidades primarias y una vez satisfechas, podríamos pensar en otras clases de incentivos.

De todo lo anterior se deduce que para motivar a -

los trabajadores, debemos hacerlo a través de premios económicos, y tomando en cuenta que un mejor desarrollo del trabajo redunda en beneficios económicos lo justo es que los - comparta con los trabajadores.

PROYECTO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR --
UNA PARTE _____

Y POR LA OTRA; _____

EN SU CARACTER DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA MISMA, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LOS ARTICULOS 422 AL 424 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTICULOS

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES.

- 1.- El presente reglamento regirá en la factoría que la empresa tiene establecida en la calle _____ número _____ Colonia _____ y sus dependencias.
- 2.- Todos los trabajadores de la empresa están obligados a cumplir las disposiciones del presente Reglamento.

- 3.- En cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo, este Reglamento se fijará en lugares visibles de los distintos Departamentos del centro de trabajo y se repartirá entre los trabajadores con el objeto de que se enteren y cumplan con su contenido.
- 4.- Los trabajadores tendrán obligación de desempeñar su trabajo en las labores y en el lugar que la Empresa les asigne. La Empresa, cuando a su juicio así lo requieran las actividades de un puesto a otro, sin perjuicio de su salario, o derechos de escalafón.
- 5.- Los gerentes, sub-gerentes, jefes, subjefes y supervisores, estarán encargados entre otras funciones directivas que les serán señaladas por la Empresa, de distribuir las labores entre los trabajadores, instruirlos a la mejor manera de desempeñar el trabajo y dictar las disposiciones que juzguen convenientes para la mejor ejecución de las mismas y la seguridad del propio personal.

INGRESO PERSONAL.

- 6.- Todos los trabajadores que ingresen al servicio de la empresa, deberán llenar, además de las condiciones que señalan en el contrato colectivo de trabajo, los requisitos siguientes:
 - a) Tener cumplidos 18 años de edad.
 - b) Someterse a un examen médico por el facultativo de la Empresa o con el que éste señala.

- c) Estar capacitado físicamente para el desempeño de sus labores en el puesto que se le asigne.
- d) Poseer la destreza o conocimientos necesarios para la correcta realización de su trabajo.
- e) Saber leer y escribir.
- f) Presentar en regla su cartilla militar correspondiente.
- g) Someterse a los exámenes de selección que al efecto señale la Empresa.

DE LAS HORAS Y JORNADAS DE TRABAJO.

- 7.- La hora de entrada y salida de cada puesto, así como el momento de su descanso queda marcado en la lista anexa, la cual ha sido elaborada apegándose a lo establecido en la Ley, y cubriendo las necesidades de producción.
- 8.- Las partes convienen, con fundamento en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, que las labores en el centro de trabajo se desarrollen de lunes a viernes de las 8:00 hrs. a las 17:30 hrs.
- 9.- Mientras no se modifique el horario fijado y se sigan trabajando cinco días semanarios, las partes reconocen que la semana de seis días de trabajo se presta en cin-

co días efectivos de trabajo, por lo cual cada día de -
trabajo efectivo corresponde a un día y un quinto de --
trabajo para todos los efectos legales (como por ejem--
plo: vacaciones, días de descanso, etc.).

10.- Los trabajadores se comprometen a llegar al centro de -
trabajo con la debida anticipación con el objeto de que
inicien sus labores efectivamente estando en su puesto--
a la hora indicada.

11.- Debido a que el proceso de producción no admite demo---
ras. En caso de que lleguen con retraso, quedará a jui-
cio del supervisor encargado, el permitirle entrar a --
trabajar.

12.- La empresa queda facultada para cambiar los horarios de
trabajo y para modificar la distribución de la jornada--
semanal conforme a las necesidades, del servicio.

13.- Durante la jornada de trabajo, los trabajadores disfru-
tarán de su tiempo para descansar, dentro de la Empre--
sa.

14.- Todos los trabajadores que tengan asignada, tarjeta de
asistencia, deberán marcar personalmente la entrada y -

salida de sus labores, y una vez marcada dejarla en el tarjetero. Queda prohibido que un trabajador marque la entrada o salida por otro trabajador.

Al trabajador que marque la tarjeta antes de la hora de entrada, sin autorización de la Empresa; este tiempo no se le contará como trabajado.

Treinta minutos después de la hora de salida, ningún -- trabajador podrá permanecer en el centro de trabajo sin autorización de la Empresa.

15.- Cuando por circunstancias especiales tengan los trabajadores que salir del centro de trabajo, durante las horas de labores, deberán obtener el permiso correspondiente de la empresa, por escrito y por conducto del -- Jefe de Personal o de su Jefe inmediato.

16.- La Empresa pagará los salarios a los trabajadores sindicalizados en la planta el viernes de cada semana, después de que termine la jornada de trabajo. Al personal no sindicalizado, el salario le será cubierto los días 15 y último de cada mes.

17.- Las tarjetas de asistencia no son transferibles, servi-

rán a los trabajadores como comprobantes de los días la
borados durante la semana, así como para pagar a los in
teresados salarios correspondientes.

DE LOS DIAS DE DESCANSO Y VACACIONES.

- Se establece el día domingo como día de descanso sema-
nal.

- La Empresa se obliga a conceder a los trabajadores que
le hubiesen prestado sus servicios continuos por más de
un año, un período anual de vacaciones de DIEZ DIAS há-
biles, con goce de salario; a aquellos trabajadores que
le hubiesen prestado sus servicios continuos por más de
dos años, un período anual de vacaciones de DOCE DIAS -
hábiles con goce de salario; a los trabajadores que le-
hubiesen prestado sus servicios continuos por más de --
tres años, con un período anual de vacaciones de CATOR-
CE DIAS hábiles con goce de salario, a los trabajadores
que le hubiesen prestado servicios continuos por más --
de cuatro años, les concederá un período anual de vaca-
ciones de DIECISEIS DIAS hábiles, con goce de salario,-
a los que tuvieren más de nueve años cumplidos de servi-
cios continuos les concederá DIECIOCHO DIAS laborales;-
a los que tuvieren más de catorce años cumplidos de ser-
vicios continuos, les concederán VEINTE DIAS laborales.

DE LOS PERMISOS Y FALTAS.

20.- En caso de que alguno de los trabajadores, tengan necesidad de pedir permiso para faltar a sus labores, deberá hacerlo con no menos de 24 horas de anticipación y la Empresa le concederá o no a su juicio, según las necesidades que el trabajador tenga del permiso y la empresa de sus servicios.

21.- Cuando el trabajador se vea precisado a faltar a sus labores deberá avisar el motivo de la falta y procederá de la manera siguiente:

a) Por enfermedad, deberá algún familiar llamar a las oficinas de la Empresa, por vía telefónica, antes de su hora de entrada, siendo el plazo máximo el del límite de su turno, o a las ocho de la mañana si se trabaja en turno nocturno o indicar el motivo de su impedimento. Además deberá avisar directamente al Seguro Social, después, ese mismo día deberá avisar a su jefe inmediato la fecha de su retorno al trabajo, tomando nota del nombre de quién recibió el aviso. A falta de cualquiera de estos avisos, su audiencia se considerará injustificada.

b) Por causas de fuerza mayor, deberá reportarse el trabajador por vía telefónica entre las 8:00 y las 9:30 -- hrs. de ese día, si es del primer turno, o del tercero del día anterior, en el caso de pertenecer al segundo - turno, deberá hacerlo durante la primer hora de su turno, a más tardar.

Las faltas por enfermedad podrán ser justificadas únicamente con el comprobante de incapacidad que el Instituto Mexicano del Seguro Social expida al trabajador enfermo.

EXAMEN MEDICO.

22.- Los trabajadores serán examinados por los médicos de la Empresa, siempre que ella misma lo ordene, para comprobar si padecen o no alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, si tienen alguna predisposición o incapacidad para cumplir su labor. Así mismo están obligados los trabajadores a acatar las medidas profilácticas que dicten las autoridades de acuerdo con lo que -- dispongan las Leyes y Reglamento respectivo.

23.- Los trabajadores al servicio de la Compañía deberán pasar un examen médico de ingreso. Los del Departamento - de Producción deberán además obtener certificados de sa

lud expedidos por la Secretaría de Salubridad y Asistencia, que deberán entregar al Jefe de Personal. Estos -- certificados o tarjetas de salud en su oportunidad deberán ser resellados y devueltos en un plazo no mayor de tres días.

ACCIDENTES, RIESGOS PROFESIONALES Y MEDIDAS PREVENTIVAS.

- 24.- Los trabajadores deberán anotar las medidas preventivas higiénicas que acuerden las autoridades competentes y, - las que ordene la empresa.
- 25.- En caso de un accidente de trabajo, por leve que éste - sea, los trabajadores están obligados a dar aviso inme- diatamente a su jefe inmediato, a fin de que se impar-- tan los primeros auxilios.
- 26.- Queda prohibido a los trabajadores ejecutar cualquier - acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas.
- 27.- Los trabajadores deberán cooperar ampliamente, poniendo la mayor atención posible a sus labores y tomando las - precauciones necesarias para evitar accidentes.

28.- Los trabajadores están obligados a tratar con cuidado - los útiles, maquinaria y herramientas de trabajo, de -- tal manera que no sufran más desgaste que el del uso -- natural, siendo responsables por el deterioro o pérdida que sufran por su negligencia o mala fé.

DE LA LIMPIEZA.

29.- La Empresa mantendrá limpios los servicios sanitarios y baño, para el aseo de los trabajadores y éstos deberán hacer buen uso de dichos servicios.

30.- Al final de cada turno de trabajo y dentro de la jornada de trabajo, es obligación de los trabajadores, limpiar el lugar y maquinaria donde hayan trabajado, así como las herramientas y útiles de trabajo.

31.- Con excepción de los mecánicos, el personal de acomodación, y el personal de sanidad, los trabajadores deberán usar ropa blanca y limpia, deberán cambiársela cuando menos dos veces a la semana.

32.- Con el objeto de mantener el lugar de trabajo de la Empresa, en el mejor estado de limpieza, los trabajadores deberán depositar los residuos de material, papel, etc.

en el lugar que en cada Departamento se destine para --
ese objeto.

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS PROHIBICIONES.

33.- Son obligaciones de los trabajadores, además de las ---
mencionadas en el artículo 134 de la Ley Federal del --
Trabajo, las siguientes:

a) Avisar a la Empresa cada vez que cambie de domicilio

b) Todo trabajador que lleve consigo bultos de cual----
quier naturaleza a la salida o a la entrada del tra-
bajo, los presentará a la persona que designe la Em-
presa para que éste los revise.

c) Reportar cualquier error, falta de ajuste en la ma--
quinaria o desperdicio excesivo de material a su je-
fe inmediato superior.

d) Laborar con el uniforme o equipo y zapatos que la em
presa les proporcione.

34.- Queda prohibido a los trabajadores, además de lo que --
establece el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo

lo siguiente:

- a) Cometer actos inmorales dentro del perímetro de la -
empresa, pintar y escribir en las paredes u objetos.
- b) Tratar de manejar o manejar cualquier máquina o apa-
rato, sin conocer su funcionamiento y sin estar auto-
rizado para ello.
- c) Hacer dentro de la Empresa, otras labores que no --
sean las de la misma.
- d) Comerciar, prestar dinero o hacer rifas o juegos.
- e) Abandonar o suspender sus labores, visitar otros de-
partamentos o salir de la empresa sin permiso de los
jefes durante las horas de trabajo.
- f) Dormir o jugar dentro de las horas de trabajo.
- g) Distraer la atención de sus compañeros y demás perso-
nas que trabajan en la Empresa, sin ser necesario.
- h) Formar corrillos o sostener conversaciones durante --
las horas de trabajo, ya sea con sus compañeros o --

personas extrañas a la Empresa, salvo cuando se trata de algún asunto relacionado con el trabajo.

- i) Recibir cualquier clase de visitas durante las horas de trabajo, sin previo permiso de la Empresa.
- j) Leer libros, revistas o publicaciones de cualquier género durante las horas de labores.
- k) Introducir al interior de la Empresa bebidas alcohólicas.
- l) Entrar a la fábrica en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas.
- m) Todo desperdicio de las materias primas destinadas a la elaboración.
- n) Tratar durante las horas de labor, toda clase de asuntos que no sean relacionados con el trabajo.
- ñ) Permanecer en el local de fabricación una vez terminadas sus labores.
- o) Fumar dentro del salón de fabricación.

- p) Entrar a la fábrica los días que no vayan a trabajar
- q) Tomar alimentos fuera de los comedores, así como fuera de su horario destinado para ese fin.
- r) Silvar, gritar o reirse en forma ruidosa o escandalosa en el interior de la Empresa.
- s) Hacer uso de los teléfonos de la Empresa en asuntos-particulares, excepto en casos de suma urgencia o enfermedad de sus familiares, en los cuales podrán utilizarse previa autorización de la Empresa.

MOTIVACIONES PARA LOS TRABAJADORES.

35.- PRODUCCION.- El trabajador que aumente el porcentaje de eficiencia de la semana anterior obtendrá 30 puntos a la semana.

PERSONAL.- El trabajador que se presenta limpia y se conserve así durante su trabajo, ganará 5-puntos diariamente.

MAQUINARIA.- Si al cambio de turno entrega su herramienta y maquinaria de trabajo perfectamente limpios ganará 5 puntos diariamente.

ORDEN Y DISCIPLINA.- Si su lugar de trabajo se encuentra en orden y limpio durante el desarrollo del mismo ganará 6 puntos diariamente. Si la disciplina del obrero es buena a juicio del Supervisor o Jefe inmediato ganará 5 puntos diariamente.

SEGURIDAD.- El trabajador que aplique las medidas de seguridad y utilice las medidas de protección en el desarrollo de su trabajo obtendrá 3 puntos.

Dada la importancia de la seguridad de los trabajadores cada semana que transcurra -- sin que se produzca un accidente cada trabajador ganará 2 puntos.

ASISTENCIA.- El trabajador que no haya faltado injustificadamente a su trabajo durante una semana ganará 10 puntos.

Si no pidió permiso durante una semana ganará 5 puntos.

Si no ha faltado justificadamente durante una semana ganará 3 puntos.

Si no ha llegado después de su hora de entrada a su lugar de trabajo durante una se

mana ganará 10 puntos.

Cada ocasión que los trabajadores estén en su puesto de trabajo, cualquier tiempo antes de la iniciación de sus labores obtendrá 5 puntos.

Al final de cada mes los puntos se sumarán y al departamento que obtenga más, se le aumentará el 1% de su sueldo.

A cada trabajador que en cada departamento obtenga más puntos obtendrá el .5% de su sueldo.

Al personal que saque los últimos lugares de cada departamento se les impartirá cursos en que se les preparará para un mejor cumplimiento de su trabajo.

36.- El presente Reglamento Interior de Trabajo será aplicable a todos los trabajadores y empleados de la Empresa al igual que al empresario de la misma.

POR LA EMPRESA

POR LOS TRABAJADORES

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Manuel García Alonso. "Curso de Derecho del Trabajo".
- 2.- Rogelio Díaz Guerra.

CAPITULO TERCERO.-

**EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN LAS LEYES
MEXICANAS Y EN LA JURISPRUDENCIA.**

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN LAS LEYES MEXICANAS Y-
EN LA JURISPRUDENCIA.

En nuestro país el reglamento interior de trabajo ha sido regulado en las dos legislaciones del trabajo que han estado en vigor, ambas leyes lo contemplan como un conjunto de disposiciones obligatorias tanto para los empresarios como para los trabajadores en cuanto al desempeño de las labores en una empresa, considerando que quedan fuera de los lineamientos del reglamento los aspectos técnico y administrativo que formulan las empresas para llevar a cabo los trabajos.

La anterior Ley del Trabajo de 1931 y que actualmente está sin efecto señalaba 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 los trabajadores y del patrón, a diferencia de lo que consigna la actual ley laboral de 1970 en donde se establece en el artículo 424 fracción I que el reglamento se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón, sin mencionar que los debe prevenir un contrato colectivo de trabajo. En ambos ordenamientos se establece que el reglamento debe contener horarios de trabajo, descansos, lugar donde se debe desempeñar el trabajo, prevención de accidentes, trabajos prohibidos a

menores y mujeres, trabajos transitorios, lugar y día de -- pago, exámenes médicos, medidas disciplinarias en donde se establece que el castigo a un trabajador por parte de la empresa no podrá exceder de 8 días. En la ley del trabajo de 1931 se prohibía a los empresarios que hicieran anotaciones malas en los expedientes de los trabajadores sin haber comprobado antes que el trabajador había cometido una determinada falta.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en el Capítulo VI contempló al reglamento interior de trabajo de la si---- siguiente forma:

Artículo 101 Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones 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 este capítulo, no se considerará 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 preven--
ciones que se estiman convenientes contendrá:

I.- Horas de entrada y salida de los trabajadores,
tiempo destinado para las comidas, y período de descanso du--
rante la jornada;

II.- Lugar y momento en que deben comenzar y termi--
nar 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, instrucciones para prestar los prime--
ros 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 8 días y nunca se harán anotaciones malas a los trabajadores sin la previa comprobación de las faltas 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 cualquier disposición del reglamento interior que sea contraria a las leyes de orden público a ésta del trabajo, a los reglamentos de policía, seguridad, salubridad, o del contrato de trabajo.

Artículo 104.- Los reglamentos serán impresos o escritos con caracteres fácilmente legibles, y deberán fijar-

se en los lugares más visibles del establecimiento.

Artículo 105.- Para que el reglamento sea obligatorio en el establecimiento o negociación de que se trata 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 o contraviniera algún otro precepto de la misma el sindicato o sindicatos de trabajadores de la empresa de que se trata o el patrón, podrán 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 o 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.

Al entrar en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo que está vigente en la actualidad, reguló al reglamento interior de trabajo en la siguiente forma:

Artículo 422.- 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 normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente 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 períodos de reposar durante la jornada;

II.- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

III.- Días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV.- Días y ligares 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 instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII.- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar las mujeres y los menores;

VIII.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dictan 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 3 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 formulará 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 8 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 subsanen las omisiones del reglamento o 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 depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación no ha establecido en forma totalmente su criterio sobre el reglamento interior de trabajo, por lo que actualmente ésta institución se encuentra como en el año de 1931 en que fué regula-

da en la primera Ley Federal del Trabajo.

En la tesis sustentada por la Corte sobre el Reglamento Interior de Trabajo existe un gran problema en lo tocante a sanciones disciplinarias, al sostener el máximo tribunal mexicano que la falta de reglamento en una empresa no impide que el patrón pueda sancionar a los trabajadores por faltas cometidas, y sostener en otra tesis que para que pueda aplicarse una sanción disciplinaria a un trabajador se presupone la existencia de un reglamento interior de trabajo, y en otra sostiene que si un trabajador es suspendido de sus labores por la empresa, y ésta no demuestra que la suspensión está basada en el reglamento interior de trabajo se considerará injustificada dicha suspensión.

La tesis de referencia son las siguientes:

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.- SU FALTA EN UNA NEGOCIACION NO IMPIDE QUE PUEDA SANCIONARSE A UN TRABAJADOR.- Si se demanda por el actor la devolución del importe de los salarios dejados de percibir como consecuencia de la suspensión de que fué objeto, en virtud de la sanción que se le aplicó por la empresa por faltar injustificadamente al trabajo, fundándose en el hecho de que tal sanción no pudo serle legalmente aplicada porque no existe en la fábrica

donde labora Reglamento Interior de Trabajo la conclusión - de la junta en el sentido de que tal acción resulta improcedente, no es contraria a lo que disponen los artículos 102- y 105 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la falta de reglamentación de las labores en una negociación no puede impedir al patrón sancionar las faltas cometidas por sus trabajadores, con mayor razón si para ello se encuentra autorizado por el Contrato Colectivo de Trabajo.

Amparo Directo 1724/1958.- Ignacio Cedillo Alvarez Resuelto el 19 de marzo de 1959 por unanimidad de 5 votos.- Ponente el Sr. Ministro Carvajal. Secretario Licenciado Santiago Barajas Montes de Oca. Cuarta Sala.- Boletín de 1959. pág. 692.

SANCIONES DISCIPLINARIAS.- SU APLICACION PRESUPONE LA EXISTENCIA DE UN REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.- El artículo 102 fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, presupone para que pueda aplicarse una sanción disciplinaria - a un trabajador, la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo, mismo que debe redactarse en los términos del artículo 101 de la propia ley, de acuerdo con lo que provenga el contrato colectivo o en su defecto por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. Asíque, el reglamento formulado en tales términos, debe conten

ner las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas, pero con la expresa condición de que intervenga el delegado del sindicato, y a falta de éste, un representante de los trabajadores.

Amparo Directo 7520/62.- Francisco Sosa Marín.- 24 de marzo de 1965.- Unanimidad de 5 votos.- Ponente.- Manuel Yáñez Ruís. Sexta época. Volúmen VII. Quinta parte. Diciembre de 1965. Cuarta Sala. pág. 62.

SANCIONES DISCIPLINARIAS CUANDO NO EXISTE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.- Si el patrono no llega a demostrar en el juicio la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo, con base en el cual aplicó la medida disciplinaria al trabajador, su determinación debe considerarse injustificada, ya que para evitar actos arbitrarios la ley laboral -- prevee la elaboración de dicho reglamento.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 101- de la Ley Federal del Trabajo, el reglamento interior de -- trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para -- trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de una función; previene el mismo precepto; que dicho reglamento se hará de acuerdo con lo que prevengan los contratos colectivos, o en su defecto por una comisión mixta de repre--

sentantes de trabajadores y del patrón. Por otra parte el artículo 102 fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, señala que el Reglamento Interior de Trabajo contendrá disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas, y que en los casos en que las empresas impongan la suspensión de trabajo como medida disciplinaria no deberán de exceder de 8 días y nunca se harán anotaciones malas a los trabajadores, sin la previa comprobación de faltas cometidas, debiendo de intervenir en ambos casos el delegado del sindicato y a falta de éste un representante de los trabajadores.

Ahora bien, si la empresa demandada no llega a demostrar en un juicio la existencia del Reglamento Interior de Trabajo, con base en el cual aplicó la suspensión de un día de labores del actor su determinación se considerará injustificada, ya que para evitar actos arbitrarios la Ley Laboral prevee la elaboración de dichos reglamentos.

Amparo Directo 3804/64.- Santos Villagómez Rodríguez.- 10 de junio de 1966.- Época Secta. 5 votos. Ponente; Manuel Yáñez Ruíz. Seminario Judicial de la Federación. Sexta época. Volúmen CVIII. Quinta parte. Cuarta Sala. pá. 56.

Para evitar que subsista la contradicción en las tesis de la Suprema Corte de Justicia en lo referente a sanciones disciplinarias, y para efecto de los juicios que se-

originen por sanciones disciplinarias impuestas por el patrón cuando no exista un Reglamento Interior de Trabajo en la empresa se resuelven apegados a la Justicia y la Equidad es necesario que la corte defina su criterio en un solo sentido, siendo lo más justo el establecer que cuando no exista reglamento Interior de Trabajo en una empresa no se impongan sanciones disciplinarias a los trabajadores arbitrariamente por parte del patrón, porque para poder hacerlo debe existir el reglamento, que deberán conocer los trabajadores por haberles entregado el patrón un ejemplar impreso de dicho reglamento y haberlo fijado en los lugares más visibles del establecimiento, una vez que haya sido depositado ante las autoridades laborales, como lo dispone el artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo vigente, de lo contrario deberá el patrón elaborar el reglamento en conjunción con los representantes de los trabajadores, y una vez registrado el reglamento si podrá imponer las sanciones disciplinarias que estén estipuladas, no pudiendo suspender a los trabajadores por más de 8 días como lo establece la ley y escuchando previamente al trabajador que se pretenda suspender.

En el Reglamento Interior de Trabajo es en donde el patrón hace valer su poder disciplinario al establecer la organización, horas de entrada y salida de los trabajado

res, tiempo destinado para comidas, descansos, lugar, y -- tiempo del inicio y fin de las jornadas de trabajo, hora--- rios de limpieza del lugar, maquinaria, aparatos y útiles - de trabajo, días y lugares de pago prevención de accidentes y riesgos de trabajo, permisos y licencias, disposiciones - disciplinarias que van a regir en el centro de trabajo, por lo que al sancionar a los trabajadores sin la existencia de un reglamento implica una actitud injustificada por parte - del patrón.

Una solución a este problema sería el hacer una re forma a la Ley Federal del Trabajo vigente en el capítulo - referente al reglamento Interior de Trabajo, consistente en aumentar un párrafo al artículo 425 que es el último relati vo al reglamento Interior de Trabajo en donde se establezca que:

"A FALTA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO LA EM- PRESA NO PODRA IMPONER MEDIDAS DISCIPLINARIAS A SUS TRABAJAU DORES, HASTA QUE HAYA CUMPLIDO CON LO ESTABLECIDO POR ESTA- LEY".

Siendo otra solución: MODIFICAR LA LEY PARA QUE SE ESTABLEZCAN CONDENAS DE SANCION MINIMAS A LAS FALTAS COMETIU DAS POR LOS TRABAJADORES.

CAPITULO CUARTO.-

REQUISITOS DE FORMA DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL- TRABAJO.

- 1.- Su Depósito.
- 2.- Su Impresión.
- 3.- Su Revisión.
- 4.- Críticas a las disposiciones de la Ley -
Federal del Trabajo Vigente.

1.- SU DEPOSITO.

"Por las autoridades de aplicación de los textos legales del trabajo se mantiene un estricto control de los reglamentos de empresa. Se inicia con el exámen de su texto, a fin de que se infrinjan disposiciones legales o convencionales. Sigue tras la promulgación o aprobación del reglamento, para determinar si en la práctica se observan los preceptos establecidos en esta regulación interna. Y se mantiene siempre una actitud de vigilancia ante denuncias de los trabajadores o si el empresario decide modificar la reglamentación en vigor. Normalmente incumbe este sistema de fiscalización a la autoridad administrativa; pero no se incluye por eso que los organismos judiciales carezcan de competencia en determinados casos para resolver sobre la aprobación o nulidad de los reglamentos de trabajo". (1)

El artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo establece: "El reglamento surgirá efectos a partir de la fecha de su depósito", con lo que se establece que sus efectos -- surtirán a partir de la fecha de su depósito.

El artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de -- ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma lo de-

positará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

El Derecho del Trabajo Guatemalteco establece: "La teoría reglamentaria solamente se atenúa en nuestro código, con la visación y aprobación del reglamento interior por -- parte de la IGT y con la posibilidad de objeción por parte de los trabajadores, dentro de los quince días siguientes a su aprobación.

En el Derecho Panameño se establece "El reglamento tiene por objeto precisar las condiciones obligatorias para el empleador y sus trabajadores, con motivo de la ejecución o prestación de servicio. El reglamento interno de trabajo y Bienestar Social, quien le dará su aprobación habiéndose tenido en cuenta previamente la opinión de los trabajadores en cuanto a los aspectos jurídicos, sociales y económicos.-

(2)

2.- SU IMPRESION.

"El reglamento de trabajo debe ser conocido por -- los trabajadores, para hacer posible su cumplimiento, razón por la cual ha sido elaborado; de otra forma sería imposible su cumplimiento.

Para darse a conocer el reglamento de trabajo es impreso y dado a conocer a los trabajadores logrando que se cumpla su contenido de una manera más eficaz.

En algunas empresas al ingresar se les entrega una copia del reglamento interior del trabajo; además de ser puesto el contenido de éste en un lugar visible para todos.

"La posibilidad del trabajador analfabeta provoca dificultades para que conozca el reglamento publicado y fijado por escrito. Ello podría justificar la lectura del reglamento a todos los operarios a quienes haya de aplicarse, antes de darle carácter obligatorio. Esto no es superior a la fijación en lugar visible; porque el trabajador analfabeta puede enterarse a través de algún compañero que le lea los preceptos reglamentarios, con lo cual se suple su falta de instrucción. Sin descartar que el interés del empresario, antes que perseguir a los obreros, consiste en utilizarlos; y hay que suponer que reiterará verbalmente al trabajador analfabeta las órdenes que incumple las primeras veces. Sólo ante patente rebeldía suele hechar mano del rigor disciplinario". (3)

En la parte segunda del artículo 425 establece: --
"Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se

fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

En el derecho Guatemalteco se establece que "Con quince días de anticipación a la fecha es que debe principiar a regir el reglamento debe ser publicado. La publicidad puede hacerse por impresos murales en dos lugares visibles o por folletos que deben entregarse a todos los trabajadores. (art. 50 del Código de Trabajo)". (4)

3.- SU REVISION.

"Por integrar los reglamentos interiores de trabajo leyes que gobiernan a las empresas, poseen estructura similar a aquellas no sólo en cuanto a la forma de expresar su contenido, sino en su duración, que no puede exceder de la necesidad a que sirven. De ahí que estas reglamentaciones pueden ser modificadas, alteradas y derogadas, de acuerdo con las vicisitudes de la empresa respectiva. La alteración proveniente del desuso o uso en contrario puede llevar a la derogación parcial o total de los preceptos, aquí con el sólo fundamento de que el patrono o su representante ha consentido a ciencia y paciencia ese cambio o abandono". (5)

El desarrollo y evolución de una empresa, la modernización de la misma, crea cambios en la maquinaria, en los

sistemas de trabajo, igualmente modificaciones en la legislación o en los convenios colectivos crea, exige, una modificación en el contenido del reglamento interior de trabajo.

El artículo 424 en su fracción IV establece: Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta ley y demás normas de trabajo.

Alonso García Manuel en su obra *Cursp de Derecho del Trabajo* nos dice que "existen dos supuestos en los que la modificación del Reglamento puede darse. El primero de ellos por mero transcurso del tiempo, tiene carácter potestativo y se origina, con el requisito único de que hayan pasado dos años a la fecha de su aprobación, a iniciativa de la jefatura de la empresa, o bien a instancia de los vocales del Jurado. En segundo también de carácter facultativo, puede suscitar la modificación en cualquier momento, sin esperar el transcurso de los dos años, siempre que concurra alguna o algunas de las siguientes circunstancias.

-Cambios importantes en el volumen económico de la empresa o en su estructura u organización.

-Reforma sustancial de los sistemas de ordenación-técnica o de racionalización del trabajo.

-Una tercera hipótesis contempla, en cambio, el caso en el cual la modificación ha de darse obligatoriamente. Es aquella en la que el supuesto viene dado por el hecho de haberse establecido una nueva regulación de las condiciones de trabajo -- que afecten a la empresa, en virtud de disposiciones legal o de convenio colectivo sindical, que ellas no alteren cuantitativamente las cláusulas del Reglamento, a juicio del Jurado.

4.- CRITICAS A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

Es necesario hacer notar que a pesar de que la Ley señala que su depósito debe hacerse dentro de los ocho días siguientes a su firma para que el Reglamento adquiriera su vigencia, pero de todos modos adquirirá ésta, aún cuando le deposite con fecha posterior.

En lo que se refiere a la impresión del documento-materia de nuestro estudio, consideramos que como una forma eficaz de lograr su conocimiento por parte de los trabajadores

res, la Ley debería obligar a los patrones a que cuando se repartieran, ellos se hiciera contra recibo firmado por cada trabajador, tanto de los que ya laborasen en la empresa a la fecha de su publicación, como de aquellos que fueren ingresando.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral.
- 2.- Arturo Hoyos. Derecho Panameño del Trabajo. UNAM
- 3.- Guillermo Cabanellas. Ob. Cit.
- 4.- Larrave, Mario. Derecho del Trabajo Guatemalteco.
- 5.- Guillermo Cabanellas. Ob. Cit.

CAPITULO QUINTO.-

EL REGLAMENTO INTERIOR Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

- 1.- Concepto de Contrato Colectivo - de Trabajo.
- 2.- Su Contenido.
- 3.- Campos de unidad y distinción entre el Reglamento Interior de -- Trabajo y el Contrato Colectivo.

El contrato de trabajo puede ser individual y colectivo, y ésto último convertirse en lo que se llama contrato-ley.

La división en contratos individuales y colectivos se hizo aludiendo a los sujetos; será individual, cuando el sujeto es un solo trabajador, será colectivo, cuando el sujeto lo es, uno o varios sindicatos o trabajadores.

Como otros contratos, el del trabajo es un convenio que crea derechos y obligaciones y como ellos, entre sus elementos, requiere del consentimiento y del objetivo.

El consentimiento.- Para entender mejor este elemento, necesitamos referirnos brevemente a las leyes imperativas.

Las leyes imperativas son aquellas que se imponen de una manera absoluta a todos aquellos a quienes se dirigen, y no pueden derogarse por actos jurídicos unilaterales.

Las leyes supletorias o declaratorias de voluntad, no se imponen a los hombres, pero pueden derogarlos o substituir a la reglamentación legal una reglamentación perso-

nal; pero es ausencia de una voluntad contraria de los interesados, rigen sus relaciones y deben ser aplicados obligatoriamente por los jueces.

Esta clasificación es tradicional e impera en nuestra legislación.

Los preceptos consagrados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en sus leyes reglamentarias, constituyen un mínimo de derechos en favor de los trabajadores, por lo tanto, sobre este mínimo la voluntad de los patrones y trabajadores puede moverse libremente; garantizando este mínimo las partes, quedan en libertad para establecer en el contrato todo lo que quieran. Es decir, puede la voluntad de las partes superar el dere--cho objetivo. Por tanto, admitimos la tesis contractualista porque una vez garantizados los derechos de los trabajado--res es que en favor de los mismos establecen las leyes, así como las ventajas superiores a éstos, que se consignan en -- los contratos colectivos de trabajo, puede quedar una zona libre de autonomía en los contratos individuales para establecer condiciones superiores a la ley y al derecho autónomo del contrato colectivo.

Haciendo un análisis breve de sus denominaciones -- encontramos: Alfredo J. Ruprech, nos dice: "El término con-

trato de trabajo es relativamente reciente. Fue utilizado -- por primera vez cerca de fines del siglo XIX, por los econo-- mistas. Oficialmente acogido en Bélgica, en una ley de 10 -- de marzo de 1900, luego en Suiza y Francia, a comienzos del presente siglo".

Tenemos opiniones en pro y en contra. A continua-- ción citaremos algunos de ellos:

Planiol Ripert, se pronuncian en contra de lo ante-- rior. "Los jurisconsultos se han habituado a llamar al -- arrendamiento de trabajo contrato de trabajo. En derecho -- esta expresión se tendrá más razón de ser que la simétrica, -- contrato de trabajo, si se aplicara al arrendamiento de co-- sas. No hay más que una sola expresión que tenga valor cien-- tífico, éste es, la de arrendamiento de trabajo". (1)

Colín y Capitan, acogen con entusiasmo esta denomi-- nación y la defienden: "Estas observaciones serían exactas-- si nos atuviésemos al criterio tradicional, que como ya he-- mos dicho, se remonta hasta el Derecho Romano, y que ha si-- do consagrado puro y simplemente por el art. 1708. Pero el -- análisis secular sobre el que repasa la clasificación del -- Código Civil nos parece contrario a la realidad. Los roma-- nos, para hacer que la prestación de servicio recayese den-- tro del arrendamiento, tenían una razón y era de la que en--

tre ellos el número de contratos reconocidos por el Derecho Civil era limitado, haciéndose preciso, por lo tanto, que para beneficio y comodidad del comercio se ampliasen los cuadros de los contratos existentes. Por otra parte, la esclavitud predisponía a los romanos a asimilarla y considerar como una cosa el trabajo del hombre. Estos motivos no tienen ya evidentemente, ningún valor en nuestros días. Entre el arrendamiento de cosas y el contrato en cuya virtud una persona se compromete a trabajar por otra, hay esencial diferencia de que el contrato versa sobre la persona misma del contratante y fácilmente se percibe todo lo que hay de artificial en un análisis que pretende, al asimilar al trabajo humano a una cosa separar la fuerza de trabajo de la persona del trabajador.

A mayor razonamiento, si comparamos los efectos jurídicos del arrendamiento y del contrato de trabajo, veremos que ninguno de esos efectos es común a ambos. Ninguna de las reglas establecidas por el Código para el arrendamiento de cosas, se aplica al contrato de trabajo. No hay, por consiguiente, ninguna razón plausible para continuar diciendo que el asalariado arrienda su fuerza de trabajo al que la emplea, ni para ver en el primero un arrendador y en el segundo un arrendatario. En realidad el contrato de trabajo es un contrato previsto de individualidad propia, -

distinta de todos los demás contratos de Derecho Privado y al que no hay que considerar como tal. Por ésto es precisamente por lo que conviene darle un nombre especial que le distinga de todas las restantes convenciones; la denominación contrato de trabajo nos parece acertada y bien elegida por ser clara y precisa".

Nuestra legislación acogió el término "contrato de trabajo", pudiéndose citar entre los ordenamientos que lo emplaza, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en el artículo 123, apartado "A" y en la Ley Federal del Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo.- "inicialmente los patronos formulaban el reglamento de fábrica, al que debían someterse todos los obreros y que tácitamente aceptaban éstos cuando entraban a laborar en la negociación; pero contra ese reglamento lucharon los sindicatos y entonces se llegó a la más feliz de las soluciones, crear un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como ley del grupo a la que todos debían someterse. Este instrumento se denominó contrato colectivo de trabajo por comparación y diferenciación con el contrato individual. (2)

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Del contenido anterior se deduce que es requisito indispensable la existencia de un sindicato de trabajadores para que exista un contrato colectivo de trabajo, pues el único titular de éste es el sindicato de trabajadores.

El maestro Trueba Urbina, al comentar esta disposición nos dice: "Se tacha de errónea la terminología de contrato colectivo de trabajo, porque la denominación adecuada es convenciones colectivas de condiciones de trabajo. Según Gallard Folch. Conforme a nuestra legislación, el objeto -- del contrato colectivo de trabajo es, precisamente establecer las condiciones con sujeción a las cuales debe prestarse el trabajo". (3)

A continuación cito algunas definiciones que de él se han hecho:

Ernesto Krotoschin: "Es un contrato por el cual -- una persona (trabajador) entra en relación de dependencia - con otra (patrón), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia". (4)

Guillermo Cabanellas: "Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes dá una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. El esfuerzo productivo debe en todos los casos recibir una compensación equitativa de aquel que obtiene -- los beneficios". (5)

Rafael Caldera: "Es una convención entre un patrón y un empleado u obrero, por la cual éstos se obligan a ejecutar cualquiera labor o servicio, intelectual o material, -- bajo la dependencia del patrono o de la persona que éste designe, mediante el pago por el patrono de un salario". (6)

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, define el contrato de trabajo en los siguientes términos:

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

El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel 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.

El Maestro Salomón González Blanco expresa en los apuntes de su cátedra de Derecho del Trabajo que "pretender definir el contrato de trabajo en forma diversa a la que da la Ley, es inútil y perjudicial. (7)

2.- Su contenido

El artículo 391 establece que el contrato colectivo contendrá:

I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;

II.- Las empresas y establecimientos que abarque;

III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo - indeterminado o para obra determinada;

IV.- Las jornadas de trabajo;

V.- Los días de descanso y vacaciones;

VI.- El monto de los salarios; y

VII.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

3.- Campos de Unidad y distinción entre el Reglamento Interior de Trabajo y el Contrato Colectivo.

Del análisis del contenido del Reglamento Interior de Trabajo y del Contrato Colectivo de Trabajo que señala - la Ley, encontramos varios puntos concurrentes:

1.- Jornada de Trabajo;

2.- La posibilidad que tienen patrones, trabajadores o sindicato de acudir ante la Junta de --- Conciliación y Arbitraje a solicitar modifica-

ciones, siempre y cuando éstas no sean inferiores a las existentes en la empresa o establecimiento;

3.- Días de descanso y vacaciones;

4.- Son aplicables ambos a todos los trabajadores de una empresa.

Campos de Distinción:

El Contrato Colectivo requiere la existencia de un sindicato para su celebración.

El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo menciona la obligación del patrón de celebrar el Contrato Colectivo, cuando los trabajadores miembros de un sindicato lo soliciten.

El Contrato Colectivo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, pudiendo las partes señalar fecha distinta para su aplicación.

Para su revisión, el art. 398 de la Ley Federal del Trabajo señala:

- a) Se celebró por un sólo sindicato de trabajado--
res o por un sólo patrón, cualquiera de las partes
podrá solicitar su revisión.
- b) Si se celebró por varios sindicatos de trabaja--
dores, la revisión se hará siempre que los solici
tantes presenten el cincuenta y uno por ciento
de la totalidad de los miembros o de los sindic
atos por lo menos.
- c) Si se celebró por varios patrones, la revisión--
se hará siempre que las coaliciones tengan el -
cincuenta y uno por ciento de la totalidad de -
los trabajadores afectados por el contrato, por
lo menos.
- d) La terminación del Contrato Colectivo está de--
terminada por el artículo 401:
- I.- Por mutuo consentimiento;
- II.- Por terminacion de la obra; y
- III.- En los casos del capítulo VIII de este Título
lo, por cierre de la empresa o estableci---

miento, siempre que en este último caso, el contrato se aplique exclusivamente en el establecimiento.

e) La duración la establece el artículo 400:

Si ninguna de las partes solicitó la revisión - en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga el contrato colectivo - se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

El reglamento interior de trabajo:

a) Para que se celebre no es necesario la existen-cia de un Sindicato, basta el acuerdo entre trabajadores y patrón para llevarlo a cabo.

No existe en la Ley la obligación de celebrarlo.

Empieza a surtir efectos en el momento de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitra-
le.

Puede ser revisado en cualquier tiempo, para --

subsanan emisiones y faculta a trabajadores o -
patrones para solicitar su revisión.

En cuanto a su terminación la Ley no establece-
nada.

Respecto a su duración tampoco establece la ---
Ley nada.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Planeol y Ripert. Curso Elemental del Derecho Civil, Madrid 1929. T. IV. págs. 389 y 390.
- 2.- Colin y Capitán. Obra General.
- 3.- Guerrero Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, México 1963. pág. 239.
- 4.- Ernesto Krotoschin. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. (Buenos Aires, 1955). Volúmen I, págs. 171 y 172.
- 5.- Guillermo Cabanellas. Tratado de Derecho del Trabajo Laboral, Buenos Aires, 1949. Tomo II. pág. 41.
- 6.- Rafael Caldera. Derecho del Trabajo. Caracas 1939. pág. 238.
- 7.- Salomón González Blanco. Apuntes de Derecho del Trabajo.

CONCLUSIONES.

1.- El Reglamento Interior de Trabajo pertenece a la parte colectiva del Derecho del Trabajo, la cual surgió al unirse la clase trabajadora para defender sus intereses comunes.

2.- La naturaleza jurídica del poder disciplinario del patrón deriva de la necesidad de la organización laboral para que existe un principio de orden en la empresa, limitando este poder para que no sea aplicado con exceso.

3.- El primer antecedente que se conoce del Reglamento Interior de Trabajo es el "Reglamento de Taller" que era un conjunto de disposiciones sobre las condiciones de trabajo que imponía el patrón a los trabajadores.

4.- En nuestro país el Reglamento Interior ha sido regulado en nuestras dos legislaciones laborales de 1931 y 1970, considerándolo como un conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desempeño de las labores de una empresa, exceptuando los aspectos técnico y administrativo.

5.- La Suprema Corte de Justicia no ha establecido un criterio definido en lo referente a sanciones disciplinarias, sostiene en una tesis que la falta de reglamento en una empresa no impide que el patrón pueda sancionar a los trabajadores por faltas cometidas y en otras sostiene que para aplicarse una sanción disciplinaria a un trabajador debe existir un Reglamento Interior de Trabajo.

6.- Es necesario que la Suprema Corte de Justicia defina su criterio en un solo sentido en los casos en que una Empresa quiera aplicar sanciones disciplinarias a sus trabajadores y no exista Reglamento Interior de Trabajo. Para evitar que siga subsistiendo contradicción en las tesis de nuestro máximo tribunal en lo que se refiere a este caso.

7.- Considero que cuando no exista Reglamento Interior de Trabajo en una empresa, no se impongan sanciones -- disciplinarias a los trabajadores, porque para hacerlo debe existir un Reglamento Interior de Trabajo que conozca el -- trabajador, y con base en el cual el patrón hace valer su -- poder disciplinario.

8.- Una solución al problema de la aplicación de -- sanciones disciplinarias a los trabajadores cuando no exista reglamento interior de trabajo, ES EL HACER UNA REFORMA-- A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE, en el capítulo referente al reglamento interior de trabajo en donde se aumente un párrafo que diga:

"A FALTA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, LA EM-- PRESA NO PODRA IMPONER MEDIDAS DISCIPLINARIAS A SUS TRABAJA-- DORES HASTA QUE HAYA CUMPLIDO CON LO ESTABLECIDO POR ESTA -- LEY".

9.- Otra solución al citado problema: MODIFICAR LA LEY DEL TRABAJO PARA QUE SE ESTABLEZCAN CONDENAS DE SANCION MINIMAS A LAS FALTAS COMETIDAS POR LOS TRABAJADORES.

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- Daniel Antokoletz. Derecho del Trabajo y Previsión Social. Editorial Kraft. Buenos Aires Arfentina, 1953.
- 2.- Guillermo Cabanellas. Introducción al Derecho Laboral.- Editorial Omeba. Buenos Aires Argentina, 1960.
- 3.- Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Omeba. Buenos Aires Argentina, 1968.
- 4.- J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero.
- 5.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1960.
- 6.- Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1973.
- 7.- Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. Ediciones Ariel. Barcelona, 1967.
- 8.- Jorge M. Garizurieta. Apuntes Tomados en Clase.
- 9.- Euquerio Guerrero. Relaciones Laborales. Editorial Porrúa, México, 1967.
- 10.- Ernesto Krotoschin. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Editorial De Palma. Buenos Aires, 1965.
- 11.- Rodolfo A. Napoli. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial La Ley. Buenos Aires, 1966.
- 12.- Eugenio Pérez Botija. Derecho del Trabajo. Editorial -- Tecnos, S.A. Madrid, España, 1955.
- 13.- Alfredo J. Ruprecht. Contrato de Trabajo. Omeba, Buenos Aires, 1960.
- 14.- Alfredo J. Ruprecht. Gaceta del Trabajo No. 4. Buenos - Aires, 1962.
- 15.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Buenos Aires, 1958.
- 16.- Cincuenta y Cinco años de Jurisprudencia Mexicana. Editorial Cárdenas, México.
- 17.- Ejecutorias definidas sobre Legislación del Trabajo. Tomo III. Ediciones Andrade. México, 1963.
- 18.- Ley Federal del Trabajo 1931.
- 19.- Ley Federal del Trabajo 1970.
- 20.- Juan D. Pozzo. Manual Teórico Práctico de Derecho del - Trabajo.
- 21.- Barbagelatta Héctor Hugo. El Reglamento de Taller.
- 22.- García Manuel Alonso. Derecho del Trabajo.
- 23.- Alfredo Montoya Melgar. El Poder de Dirección del Empresario.
- 24.- Luis Alberto Despontín. Jornada de Trabajo. T. I y II.
- 25.- J. de Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero.