

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DE DERECHO INTERNACIONAL**

**INFLUENCIA DE LA O.I.T. PARA REGULAR EL  
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**



**EXAMENES  
PROFESIONALES**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

**TERESITA GRANADOS GIL**

MEXICO, D. F.

1969



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A mis adorados padres:

SR. DON DAVID GRANADOS M.

y

SRA. GUADALUPE G. DE GRANADOS.

A quienes veneraré eternamente.

A mis queridos hermanos.

SR. MIGUEL GRANADOS L.

DR. JAIME GRANADOS L.

DR. RODOLFO GRANADOS L.

A mis primos:

MR. FRANCISCO J. MIGUERA.

y

SRA. SOCORRO H. DE BUENO.

A quienes agradezco  
sus esfuerzos, por  
haberme ayudado has-  
ta el fin de mi ca-  
rrera.

A mi tía:

ESPERANZA BALLESTEROS G.

Con todo mi afec-  
to y cariño.

Al Sr. Lic.  
VICTOR MANUEL ANAYA C.  
Con Sincero y Leal  
Carifio.

AL SR. LIC. VICTOR C. GARCIA M.

A quién agradezco el haberme orientado para la elaboración de mi tesis.

AL SR. LIC. JOSE RAMIREZ C.  
Con respeto y estimación.

SR. CARLOS BUENO OROPEZA.  
y  
DRA. XOCHITL R. DE HIGUERA.  
Con Cariño.

**A MIS MAESTROS DE LA  
FACULTAD.**

**A MIS COMPAÑEROS.**

# I N D I C E

## CAPITULO I

### " EL TRABAJO HUMANO "

a).- El origen del trabajo en la prehistoria. ....	7
b).- El nacimiento del trabajo. ....	8
c).- La industria textil. ....	13
d).- Grecia. ....	19
e).- Roma. ....	27
f).- Epocas de las revoluciones.....	33

## CAPITULO II

### "EL REGLAMENTO DE EMPRESA EN INGLATERRA"

a).- Formas primitivas de la industria.....	46
b).- Las innovaciones técnicas. ....	60
c).- Capital y trabajo.....	64
d).- Individualismo ....	71

## CAPITULO III

### "EL REGLAMENTO DE TRABAJO EN EL D. COMPARADO"

a).- España.....	80
b).- Francia.....	86
c).- Italia.....	87
d).- Alemania.....	87
e).- Inglaterra.....	95
f).- Argentina.....	101
g).- Chile.....	106
h).- Brasil.....	111
i).- México.....	116



#### CAPITULO IV

##### "NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO"

a).- Concepción Contractual.....	129
b).- Teorías Unilaterales.....	132
c).- Teoría Legal de la Facultad Reglamentaria.....	139
d).- Teoría del Contrato de Adhesión.....	140
e).- Teoría de la Potestad Reglamentaria.....	141
f).- Teoría del Ordenamiento Jurídico Positivo.....	142

#### CAPITULO V.

##### "EL DERECHO INTERNACIONAL Y EL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO"

a).- Breves nociones sobre el derecho internacional público.....	146
b).- Breves nociones sobre el derecho internacional del trabajo.....	151
c).- La Organización internacional del Trabajo .....	155
d).- Resoluciones de la O.I.T. en materia de Reglamento de trabajo.....	165
e).- Análisis de las resoluciones anteriores y apreciación comparativa con el derecho positivo -- laboral Mexicano.....	188
CONCLUSIONES.....	191
BIBLIOGRAFIA.....	196

**CAPITULO I**  
**"EL TRABAJO HUMANO"**

C O N T E N I D O :

- a).- Origen del Trabajo en la Prehistoria.
- b).- El Nacimiento del Trabajo.
- c).- La Industria Textil.
- d).- Grecia.
- e).- Roma.
- f).- Época de las Revoluciones.

a).- ORIGEN DEL TRABAJO EN LA PREHISTORIA.

Hace aproximadamente cuarenta millones de años, esto es, en la época terciaria, existió la primitiva y arcaica industria llamada "Pebble Culture", en lo cual pulían los guijarros, tallando unos con otros hasta formar una especie de punta ó de arista cortante, utilizables para aplastar y atravesar objetos. La mayoría de las veces los guijarros fueron utilizados como instrumentos ó herramientas. Aunque las herramientas no eran de mucha utilidad, servían para ayudar a las personas que desempeñaban el trabajo (ya sea que fuese la caza, la pesca, etc.)

Los primeros seres humanos fueron recolectores por naturaleza, dedicándose a la recolecta de vegetales, frutas, granos, caza de animales, éstos trabajos se efectuaban en forma colectiva y los mismos eran únicamente manuales, valiéndose estos pobladores del uso de una concha que les servía para rascar ó cortar algún objeto.

## b).- EL NACIMIENTO DEL TRABAJO

El hombre es el primer trabajador, primero debe de transformar la materia y más tarde crear herramientas. - Existían trabajadores que van a ser directores dentro del grupo, teniendo a su cargo empleados subordinados a sus órdenes.

El artesano que es hábil, proporcionaba armas y herramientas, a los miembros de los clanes que no tenían los medios necesarios para realizar sus labores. Por lo tanto el verdadero trabajo va a ser un patrimonio de ellos.

Desde el más lejano origen, existe la clase trabajadora; que ha realizado distintos oficios, tales como el recolector de frutos, el que crea las herramientas, el que las va a utilizar, etc., sin embargo, existieron muchos problemas, relacionados con las condiciones de trabajo y las diferencias con el género de vida de los trabajadores.

Los primeros trabajadores fueron los artesanos y organizaron las verdaderas formas del trabajo, la producción se llevaba a cabo con piedra contra piedra, hasta formar determinadas figuras.

Entre los pueblos que se distinguen en la antigüedad, sin duda, en digno de citarse, aquel que habitó en el Asia Occidental, en donde la industria va a ser una actividad complementaria, sin embargo, existen muchas industrias que van a "proporcionar los instrumentos necesarios para que exista un equilibrio del conjunto" (1). En ocasiones hay dificultades de aprovisionamiento en materias primas, en instrumental; por consiguiente deben de existir los procedimientos de fabricación adecuados.

Así los Mesopotámios, utilizaban constantemente materiales sin valor, los cuales eran transformados, un ejemplo de ello eran las cañas, que al crecer abundantemente servían para la fabricación de embarcaciones, de cestería, casas de campo y otros objetos diversos.

Remotamente se conocía la elaboración de la cerveza, era necesario que las personas que la fabricaban, tuvieran conocimientos químicos. La elaboración de la cerveza en esa época era minuciosa y delicada, se llevaba a cabo de la manera siguiente: la cebada se deja fermentar, dejándose en jarras que contenían agua, poniéndose a la lumbrera pero con poco calor; la germinación se detenía, el grano era puesto al sol; posteriormente se colocaba en el horno para que fuese tostado. La malta es puesta en ja --

Entre los pueblos que se distinguen en la antigüedad, sin duda, en digno de citarse, aquel que habitó en el Asia Occidental, en donde la industria va a ser una actividad complementaria, sin embargo, existen muchas industrias que van a "proporcionar los instrumentos necesarios para que exista un equilibrio del conjunto" (1). En ocasiones - hay dificultades de aprovisionamiento en materias primas, - en instrumental; por consiguiente deben de existir los procedimientos de fabricación adecuados.

Así los Mesopotámios, utilizaban constantemente materiales sin valor, los cuales eran transformados, un ejemplo de ello eran las cañas, que al crecer abundantemente - servían para la fabricación de embarcaciones, de cestería, casas de campo y otros objetos diversos.

Remotamente se conocía la elaboración de la cerveza, era necesario que las personas que la fabricaban, tuvieran conocimientos químicos. La elaboración de la cerveza en esa época era minuciosa y delicada, se llevaba a cabo de la manera siguiente: la cebada se deja fermentar, dejándose en jarras que contenían agua, poniéndose a la luz pero con poco calor; la germinación se detenía, el grano era puesto al sol; posteriormente se colocaba en el horno para que fuese tostado. La malta es puesta en ja --

rras ó sacos, una vez que está molida se coce en forma de galletas con esencias aromáticas. Hecho lo anterior es distribuido en panes de malta a los trabajadores. Hasta ese momento la elaboración de la cerveza es una técnica de panadería. Pueden existir variedades de levaduras que van a dar cerveza al gusto y van a tener calidad diferentes.

En Mesopotamia las vasijas estaban hechas de arcilla, de madera, de piedra y en ocasiones de vidrio. La que tenía más importancia era la de arcilla, servía para darle regularidad al torno y darle diversidad de formas.

El molde que servía a los ladrillos era de madera rectangular y la mezcla debería de ser de arcilla y paja. El trabajo de hacer ladrillos ocupaba gran número de trabajadores, pues era mucha la demanda de ladrillos, por lo tanto el trabajo era obligatorio para los obreros.

Una parte de los ladrillos eran sacados al sol y servían para las construcciones de los edificios. Existió otra clase de ladrillos que eran destinados a revestimientos exteriores, y eran cocidos al horno y a veces los es-



maltaban.

Respecto a los hornos, habían gran variedad, los hornos portátiles eran hechos de arcilla, su forma era de torre, o de casas de techo plano y atravesados, tenían aberturas triangulares, las aberturas servían para un buen tiro o también como elementos decorativo requerían fuego lento y servían para diversos trabajos.

Los hornos a su vez, tenían construcciones alargadas y los extremos rematados por cúpulas bajas que iban a retener más el calor, tenían fila doble de agujeros y a través de estos se escapaba el aire. El combustible debía de consistir en carbón, era producido por las maderas de las palmeras que crecían en los alrededores de los bosques.

Los hornillos tenían el mismo combustible pero en determinadas ocasiones le servían de combustibles los hue-

---

( 1 ).- Garrelli, Paul.- "Historia general del trabajo".-  
C. III Grijalbo.- p. 80.

sos de dátiles. Para los hornos grandes deberían de tener-fuelles de piel.

El forjador disponía de martillos de piedra, de metal, de crisoles y de tenazas. Los procedimientos para la-fusión se componían de soldadura, chapado y el repujado; - las armas y las herramientas se construían por medio de dicho procedimiento.

Respecto a los mineros, se habla muy poco; los - centros de extracción estaban en zonas no civilizadas, por lo tanto existían ciudades que trataban con mineral impor-tado. El trabajo de las minas eran realizado por esclavos, cuya situación no requería más consideraciones que las - de otros obreros, que tenían trabajo obligatorio.

c).- LA INDUSTRIA TEXTIL

Existió la centralización de las ciudades, así aparece el hilado y el tejido, el cual desarrollaban las mujeres, sin embargo, con el tiempo esta clase de trabajo atrajo mucho a los hombres.

Algunos tejedores libres, trabajaban en compañía - de jóvenes esclavos, y lo hacían en los talleres de cada - Estado, estando sometidos a la autoridad del jefe del equipo, que a su vez respondía ante los intendentes.

Cada mes se hacían las cuentas de las materias primas que se suministraban y la cantidad de tejido que se entregaba, debiéndose indicar el peso y la calidad, a su vez, los tejedores iban a recibir un sueldo, que consistía en-lana, dátiles, pescado, cebada y diversos objetos.

El producto que más se trabajaba era la lana, para-efectuar el esquila, se hacía con tijeras que fuesen sumamente finas; la lana tenía escaso rendimiento y se debería de compensar con la existencia de grandes rebaños.

Para que la lana se blanqueara, era necesario que se lavase con jabón, y con una substancia que tuviera alcalina (sosa, alumbre, y resina).

Más tarde, se crearon talleres de tintes, pero solamente existieron tres colores que eran: el amarillo, el azul, y el rojo. También hubo los tintes naturales de la lana, que eran el negro, el blanco y el castaño, así se podían hacer combinaciones.

En Palestina, se usaban tinas redondas ó rectangulares para los tintes de las lanas y en Mesopotamia usaban tinas de madera. El cuero también tuvo importancia, pues -- servía para la fabricación de sandalias y largas polainas. La milicia se vestía por lo general con el cuero, esto se llevo a cabo hasta que el poderío asirio inventó el empleo de los cotos de malla y los cascos de metal.

Los artesanos se agrupaban en un mismo barrio, pero se alejaban de las ciudades, por el olor tan fuerte del curtido. En el curtido se usaba un método que todavía existe en nuestros días, que consiste "en sumergir en una cu -

ba la piel cerrada como un saco y llena de tanino" (2).

Otra de las principales industrias era la de la madera; servía para hacer las puertas y las aldabas. La madera era muy importante, solamente la utilizaban para los edificios públicos, palacios ó templos, tanta era la importancia que los soberanos de Mesopotamia organizaban expediciones para procurarse vigas que fuesen superiores a los troncos de palmeras que hubiera en su país. La madera también servía para la construcción de embarcaciones.

Una de las características del trabajo industrial - fué la concentración de los trabajadores; prevaleciendo un régimen de pequeños oficios agrupados en barrios, aquí no existía determinada especialización, sino que pueden trabajar en una u en otracosa; deben de satisfacer sus necesidades y no van a tener noción de lo que es la productividad.

Los derechos que tienen los esclavos.- El esclavo - es un ser humano de condiciones inferiores, podía ser vendido ó comprado, ó también se podía heredar como si fuese un bien; sin embargo, había una excepción el esclavo tenía de-

recho de casarse con una mujer libre y de poseer bienes, - también una esclava lo pedía hacer. Por ejemplo, cuando - una esclava haya tenido hijos del amo, ya no puede ser ven dida y si el amo la ha enviado a uno de sus acreedores de be ser liberada, siempre que el amo reconozca a los hijos- que le ha dado la esclava.

La Ley protege al amo cuando alguno de sus esclava - vos se le fuga, si determinado amo hospeda a un esclavo que no le pertenece, está obligado a devolverlo o a pagar determinada cantidad.

El Código de Hammurabi castigaba con la muerte al - encubridor o complice de una evasión y se recompensaba con dinero al que devolviera al fugitivo.

En Babilonia al esclavo que se fugaba se le casti - gaba duramente; ya sea que se le tatuase o que se le arro - jara a la calle; en caso de que renegase su dueño, se le - cortaba la oreja.

(2).- Saunerón, Serge.- Historia general del trabajo.- 2a. parte. Grijalbo.- p. 157.

No anterior implica una limitación a lo arbitrario, pues el esclavo, es un ser humano, aunque tenga una calidad inferior, pero contra su vida no se debe atentar impunemente, prueba de ello es que el esclavo, puede reunir determinada cantidad y pagarsela al amo, para que así recobre su libertad.

En general, no se conoce el origen de la libertad de los esclavos, se puede decir que se debió a que el amo lo recompensó por un servicio prestado, o que la familia del esclavo haya mejorado en su suerte, o puede ser que el esclavo haya trabajado mucho y por tal motivo pudo liberarse.

Condición física de los trabajadores.- El jefe no abusaba de las fuerzas de los trabajadores; estaba obligado a proporcionarle al trabajador los instrumentos indispensables; se cita en una obra denominada "Satiras de los oficios y se narra el carácter sucio y degradante de diversos oficios manuales, como la fatiga, deformación física, posturas incómodas, riesgos profesionales, malos tratos, etc." (3), el patrón nunca está satisfecho con el trabajo que desempeñaban los obreros, el tiene una espada, y el trabajador tiene que obedecerlo, solo así el trabaja--

dor cumple con sus obligaciones.

La vida física del obrero puede ser a menudo precaria, por tal motivo existe la arbitrariedad, cuando más pobre es un hombre, mayor es el número de privilegiados que se creen con derecho a disponer de él. El abuso del poder y las costumbres del soberano va a ser iguales en todas las capas sociales.

Respecto a la remuneración que recibía el trabajador, era en especie, mediante la entrega de producto de consumo o de uso (así se les daba pan, aceite, trigo, etc.) el salario iba a proporcionar alimento y vestido al trabajador. Existen considerables diferencias respecto al pago de los obreros, se tomaba en cuenta las cargas familiares, el soltero en éstas condiciones era el menos pagado.

Los descansos que tenían los obreros, solamente eran para conmemorar las fiestas religiosas y también tenían algunos días de asueto, como era el 10. del mes y los dos últimos de cada década o sean 7 días por mes.



d).- G R E C I A

En Esparta, en principio reinaron los Reyes Dorios, más tarde apareció una lucha entre los Reyes y la clase trabajadora, lucha que duró dos siglos. La lucha se originó como consecuencia, de ser el Rey la única autoridad religiosa (monarca absoluto), teniendo como súbditos a la familia.

En Grecia el Rey cometió muchos crímenes, los niños que nacían y eran anormales, se les sacrificaba; los padres de las criaturas no podían quejarse, sino al contrario, deberían estar felices; en cambio a los niños normales se les daba educación y se les trataba bien; pero los padres sufrían mucho porque sus hijos iban a ser esclavos del Rey igual que ellos.

El Rey desempeñaba funciones de Juez, Sacerdote, Jefe Político y otros cargos. Los hombres estaban subordinados a la voluntad del Rey, o del Estado en determinadas

(3).- Ibidem.- p. 159.

ocaciones, incluso de la religión nació el Estado y unidos-  
formaban un poder.

En Grecia como en Roma el trabajador estaba a dis-  
posición del monarca, no solamente en cuerpo, sino que  
también en sus bienes materiales; todo lo podía poseer el-  
estado. "El Estado ejercía su tiranía en las cosas más pe-  
queñas" (4).

Tampoco existió la libertad para el individuo, por-  
que no tenía derecho de ser miembro del Estado o del Rey, -  
sin embargo, existió una época en que el esclavo, no era -  
tratado como tal, formaba parte de la familia; cuando el -  
esclavo iba a pertenecer al peter familia, se hacía una --  
ceremonia, tenía que cumplir los ritos de la iglesia y a -  
demás el esclavo participaba en fiesta, asistía a las ---  
oraciones.

Cuando el esclavo moría era enterrado en la sepul-  
tura de la familia. El esclavo estaba incorporado a la - -  
familia para toda la vida, no se podía separar del patrón,

(4).- Coulanges, Fustel de.- "La ciudad antigua.- Nueva Espa-  
ña.S.A.- 1944.-p. 308.

lo veía como autoridad; si se casaba lo debería de hacer con autorización del amo y los hijos que tuviera seguían siendo esclavos.

Una parte de los esclavos eran hombres vencidos, - que los hacían prisioneros, por la destrucción que habían sufrido sus ciudades, otros eran extranjeros, pastores, gente que no tenía familia, niños que habían sido robados y por último los descendientes de esclavos.

El número de esclavos fue aumentando cada día, - hombres que podían ser libres estaban unidos a la esclavitud (los hijos de los esclavos), solo bastaba que uno de los parientes fuese esclavo, para que el niño que naciera quedara bajo el estatuto de esclavo.

Existían muchas personas esclavas, y también personas libres, los cuales podían desempeñar diferentes trabajos. Hubo personas con dinero que tenían muchas propiedades y sin embargo, en ocasiones se entregaban al trabajo de labor o a la siega.

El esclavo que fuese hábil e inteligente se podía destinar al aprendizaje y a la especialización, y po-

nerlo así en lugares más delicados.

En esa época el papel que desempeñaba el Rey era muy importante; tenía libertad para acumular propiedades y usufructos, podía conceder bienes comunales y defender los derechos que tenía sobre la tierra que poseía. El Rey velaba para que la tierra fuese debidamente cultivada y nombraba a personas para que la vigilaran; debiendo ser explotada en gran escala y asegurar así mayores ventas posibles. El Rey cobraba un tributo sobre las cosechas.

En Grecia, todos los hombres tenían que alimentarse para poder vivir, y por lo tanto solo iban a satisfacer sus necesidades y todo lo que viniera después iba a ser accesorio, el confort y el lujo solamente estaban reservados para los reyes.

Existían individuos que tenían una profesión determinada como eran los médicos, los adivinos, los sacerdotes pero también habían personas sin profesión, pero no eran esclavos, tampoco eran artesanos, ni campesinos, estas personas eran llamadas Thutes, y existían también los Mendigos. El mendigo podía convertirse en Thutes cuando tuviera lo necesario para subsistir después volvería a ser mendigo.

El Thutes, es una persona que no tiene otro recurso más que el de sus manos, para poder vivir alquilaba sus servicios a quienes lo querían emplear, pero el trabajo -- que desempeñaba era solamente para un período corto. - En cambio, el mendigo era la persona que trabajaba para el público, desempeñaba varios servicios, como jornalero ocasional, servía de gaceta en una sociedad que desconocía - los diarios

Resultante de una revolución entre la clase aristocrática y los trabajadores, apareció el Código de Solón el cual protegía a la clase humilde; en el Código se veía claramente que las Leyes eran iguales para todas las personas, ya fuesen pobres o ricos; los trabajadores con el Código se beneficiaron grandemente, sin embargo, no - duró mucho tiempo, pues el Código se alejaba bastante del derecho antiguo.

La realeza se conservó, pero ya no era el soberano, solamente era un sacerdocio, el poder perteneció - al senado el cual estaba integrado por varias personas; - era el que dirigía, y había otra clase de personas llamadas Eforos que eran los que ejecutaban las penas; los -- Reyes lo que hacían eran respetar las leyes que el senado imponía.

Las familias con la revolución se empezaron a independizar, teniendo un jefe que obedecer; uniéndose todas las familias con sus respectivos jefes nació la ciudad de Atenas.

Sin embargo, lo anterior no sirvió de mucho, Esparta le negó la entrada a los trabajadores, tal negación fué hecha por Licurgo, el trabajo estaba practicamente prohibido para los ciudadanos; los que lo realizaban era la malicia, tanto política como industrialmente, ya que estaban dispuestos a responder al primer llamado que les hacía la Patria.

En la época Clásica existieron dos clases de esclavos:

**Los esclavos Privados:** Eran aquellos que trabajaban para los particulares.

**Los esclavos Públicos:** Servían para el uso del Estado, nunca eran numerosos y además no asumían por si solos la responsabilidad.

Algunos esclavos ejercían determinados oficios como la de joyeros, fabricantes de broches, cultivadores siendo vigilados por el dueño del establecimiento, o por el contramaestre ( hombre de confianza de condición servil debería ser competente, honesto, y principalmente que tuviera dotes de mando).

En el siglo IV la emancipación económica de los -- esclavos se aceleró, y así existió un prelude de la libertad.

Los trabajadores griegos eran agobiados en sus tareas, se les indicaba el trabajo a desempeñar y el salario que se les atribuía, pagándoseles de acuerdo con el trabajo desempeñando o bien de sol a sol.

En el campo existían cultivadores, propietarios de pequeñas tierras y cuando la cosecha se perdía y los cultivadores no tenían que comer, vendían su propiedad a un precio reducido, el comprador ofrecía empleo y el sueldo que era escaso.

Epoca Helenística.- La mayor parte de los traba ---

jos en esta época, se efectuaban por las manos de los esclavos, pero los griegos tenían tendencia a la liberación de dichos esclavos, no por ello iba a desaparecer la esclavitud. Respecto al trabajo industrial era rudimentario, en la artesanía griega había reglamentaciones para que las producciones tuvieran mayor calidad, en caso de no cumplir con estas, se despedía al trabajador.

Las condiciones de vida del trabajador eran lamentables, cuando no tenían los instrumentos necesarios, el patrón proporcionaba el dinero el cual era adelanto de su trabajo. En resumen: los trabajadores obtuvieron de la conquista Helénica todos los provechos que ellos hubieran querido, en virtud de ser difíciles las condiciones en que se encontraban.



e).- ROMA

Los habitantes de Roma fueron pobres, se procuraban las tierras necesarias, para poder subsistir; el amor a la guerra y el trabajo estaban unidos; el sueldo que iban a recibir era de acuerdo con el trabajo que desempeñaran, así apareció un conflicto entre la clase trabajadora, unos ganaban más que otros, porque desempeñaban mejor y más rápido el trabajo, y los otros eran más perezosos o más lentos.

Roma estaba dividida en dos grupos: un grupo estaba formado por los Patricios, el otro grupo estaba integrado por la plebe, los cuales a su vez se dividían en -- plebe que pertenecía a los artesanos y otra plebe que pertenecía a los comerciantes; existió un nivel más inferior todavía y eran los esclavos. En ese tiempo los romanos a los esclavos los trataban con dulzura, compartían el trabajo y el esclavo vivía con ellos.

Algunos ciudadanos romanos les pagaban un sueldo a sus esclavos, una vez transcurrido el tiempo, los esclavos pagaban su rescate y así quedar en libertad.

La libertad del esclavo debía de hacerse ante un pretor, en un proceso, o bien inscribiéndolo en el registro de los censores; una vez liberado, adquiere la calidad de ciudadano romano, si se casa, la tercera generación puede llegar a ejercer los derechos políticos.

La mano de obra en Roma era importantísima; no solamente debería de haber esclavos, sino que era necesario la existencia de personas perfeccionadas en los cultivos y aumentarán el capital de Roma, la que era una ciudad pobre. Las personas de capital ayudaron a Roma para tener las personas preparadas y así tuvieran un poco más de ingresos y mayores cultivos.

Existieron diferentes factores de producción -- (tierra trabajo y capital), si el patrón por alguna causa se encontraba ausente, nombraba a una persona que llamaba Administrador, el cual se encargaba de cuidar el terreno y ver que los trabajadores cumpliesen con sus obligaciones, para no perjudicar ni al patrón ni a la clase trabajadora.

Tanto los hombres libres como esclavos trabajaban en la agricultura y ganadería. Los trabajadores industriales por lo general conservaron estructuras artesanas más-

tarde existió el maquinismo y un desarrollo técnico y pronto aumentó el número de obreros.

El Estado debería de ayudar y proteger a las empresas industriales, para que tuvieran una mejor organización, daba todas las facilidades a las empresas para que se instalaran, así las industrias, deberían satisfacer las necesidades de los ciudadanos, mediante sus productos.

Existió la industria que era la doméstica, y una de las principales características es que usaban técnicas y herramientas rudimentarias.

En el mundo Romano del trabajo las actividades laborales dependían únicamente de los trabajadores, quienes desempeñan el trabajo, también lo hacían las personas carentes de toda libertad personal (esclavos), los cuales estaban obligados a prestar sus servicios, se les consideraba como cosas y el fruto de su trabajo era físico natural; el dueño podía adquirirlos y les ponía trabajos forzados, jornadas exhaustivas, el rey obligaba al dueño a venderlo si este era tratado con crueldad, no lo hacía con

finés humanitarios sino como medida de conservación de la mano de obra.

Los libertos eran esclavos que tenía libertad restringida, pero eran tratados de diferente manera, se les consideraba como personas, solamente ciertas prohibiciones de trabajo, pues si lo realizaban iban en contra de su dignidad y seguridad, por consiguiente solo realizaban determinados trabajos.

Los trabajadores libres en cambio, gozaban de completa capacidad jurídica para ejercer libremente la actividad laboral, prestaban servicios a empresarios privados en las empresas públicas, consideraban que el salario era más elevado y por eso lo hacían. Por lo general iban a realizar el ejercicio de la actividad del trabajo en forma independiente ya sea que fuesen artesanos, comerciantes o que tuviéser un taller.

Lo mismo que sucedió en Grecia respecto al rey, sucedió en Roma, el monarca era el soberano absoluto, y ejercía todas las funciones más importantes (magistrado, juez,

sacerdote), los Paters familias estaban al lado de él, iban a formar el senado, en caso de algún conflicto el rey le pedía al senado su opinión, si le convenía la aceptaba y sino hacía lo que más le conviniera. En Roma se originó una revolución, las personas que vivían en Roma no querían ser dominadas por el propio monarca, - sin embargo, no dió resultados, los plebeyos se incorporaron al mismo; de la revolución solamente la realeza política quedó suprimida, la realeza religiosa era santa y no se podía hacer nada en contra de ella, "se adoptaron todos los medios imaginables, para que el -- rey-sacerdote jamás abusase del gran prestigio que sus funciones le daban para apoderarse de la autoridad" -- (5).

Con el transcurso del tiempo, las personas seguían siendo tratadas en igual forma; se les impuso una jornada, la cual se tomaba por el día solar, se dividía en doce horas. En caso de que se tratara de trabajadores libres, las dos partes (patrón y trabajador-libre), fijaban la jornada, pero si se trataba de esclavos el patrón era el único que ponía la jornada, de quince horas al día, cualquiera que fuese el trabajo; libre no excedía de ocho horas, y la de los libertos era de ocho hora: exactamente.

Pero estas normas eran relativas o dependían de las variaciones en el mercado y de los usos locales, existían - normas policiales que implicaban modificaciones en la jornada del trabajo.

Respecto al salario, a los esclavos no les pagaban nada; al salario se les denominaba Merces, y quedaba al - arbitrio de las partes contratantes y sujeto a la Ley de - la oferta y la demanda; el salario por lo general era infe - rior y no satisfacía las necesidades vitales de los traba - jadores. El pago del salario debería de hacerse al final - del trabajo realizado, salvo que el trabajo fuera una obra - determinada, entonces se les pagaba una vez que la obra -- fuese terminada, pero se les daba una parte al principio - y el restante al final.

f).- EPOCA DE LAS REVOLUCIONES.- ( 1760-1914 )

En la historia del trabajo y de los trabajadores a pareció la primera máquina, la cual va a substituir el tra bajo de mano de obra. La máquina trajo consigo varias clases de energía y ha esto se le llamó Revolución Industrial

La Revolución Industrial no fue todo lo total que su hubiera querido, algunos oficios se vieron afectados pe ro otros no, como por ejemplo el hilado y el tejido.

Las nuevas formas de trabajo, tuvieron su origen - en la revolución industrial y esta nació en Inglaterra. La Legislación prohibía la exportación de los procedimientos- industriales, se mantuvo hasta 1825.

Inglaterra se alzó con el monopolio de las nuevas- formas de trabajo y así dejó atrás la producción industrial de los demás países del mundo, por lo tanto estos se tuvieron que ajustar a la producción industrial de Inglaterra, - con un atraso de varios decenios, agravando además por las guerras revolucionarias.

Mas tarde, aparecieron grandes establecimientos in dustriales, que utilizaban procedimientos mecánicos y crearon una nueva clase de trabajadores, llamados trabajadores- industriales.

"Aunque en la época de Colbert lo mismo que en la de Corwell, existían ya manufacturas, esencialmente textiles y algunas de ellas con varios centenares de obreros" (6). Existieron máquinas que eran movidas por medio de una fuerte energía, y así crearon una gran demanda de la mano de obra y dieron lugar a concentraciones humanas.

Pero los trabajadores fueron hostiles ante el cam bio les repugnaba el uso de las máquinas, tal era el odio - que sentían hacia ellas, llegando a una conclusión, que era necesario destruirlas y se enseñaron con ellas, a finales - del siglo XVIII y principios del XIX en Inglaterra los inci - dentes fueron multiplicando.

(5).- Ibidem.-p.345

(6).- Fohlen, Claude y Bédarida, Francois.-"Historia gene - ral del trabajo" y trabajadores industriales.-Cp.11.-p.27.



Los obreros hicieron peticiones, de acabar con las máquinas, luego existieron contrapeticiones de las fábricas todo se hizo ante el Parlamento; los obreros como siempre vieron su demanda desestimada; transcurrido algún tiempo, los temores que tenían los trabajadores respecto a la máquina desaparecieron y así fue imponiendo paulatinamente la utilización de ella, sin que se modificaran las condiciones de los obreros.

Existieron contratos de largo plazo, se imponían a los trabajadores y por lo general eran vitalicios, también había el plazo a corta distancia, en donde intervenían los artesanos, menesterosos. El trabajo a corta distancia no bastó, siendo insuficientes para las nuevas industrias, se necesitaba más trabajo de mano de obra y así aparece el -- contrato de largo plazo mencionado anteriormente.

Lo que caracterizaba al trabajo de las fábricas era el tiempo que trabajaban; el mínimo de trabajo era de doce horas diarias, muchas empresas laboraban en la noche, pero con el tiempo apareció el alumbrado artificial que ocurrió en el 2o. período de la revolución industrial.

Las condiciones de trabajo revistieron la mayor -- dureza, era necesario que existiera una disciplina y así -- aparece un reglamento indicando que los obreros deberían -- de ser puntuales, sin embargo, estos no estaban de acuerdo con el reglamento, porque lo creían injusto.

Era necesario que se hiciera efectiva la vigencia de un código que hablara sobre disciplina industrial, apropiado a las necesidades tanto del patron como de los tra -- bajadores, para que existiera una buena producción y ade -- más una organización dentro de la empresa.

En la Ley de 1854 en Inglaterra el trabajo que se -- hacía los sábados debería de terminar a las dos de la tar -- de en todas las empresas y más tarde surgió la semana in -- glesa, la cual establecía que los sábados no trabajasen -- desempeñando las labores de lunes a viernes.

En los talleres pequeños no existía una jornada de -- terminada, y los patrones abusaban de las horas de traba -- jo; por lo tanto se encontraban sin garantías y no gozaban de ningún respaldo legal.

Existieron principios para reglamentar el trabajo, - tenían como finalidad a las Leyes Inglesas que sirvieron de modelo; uno de los primeros países que llevó a cabo las Leyes fué Francia, por medio de una ordenanza dictada en 1839, -- prohibía el ingreso en las manufacturas a los menores de catorce años, y se les obligaba a la asistencia escolar. La reglamentación del trabajo tanto de las mujeres como de los niños tardó más tiempo en imponerse.

En Inglaterra existieron varias reglamentaciones de trabajo, especialmente las referentes al aprendizaje; iba a ser un medio de protección para los trabajadores, pero los patrones querían que el trabajador fuese esclavo para cortarle la libertad de acción.

En Francia fueron desapareciendo las antiguas reglamentaciones de trabajo, el trabajador frances estuvo sometido a otros reglamentos que eran más humillantes que los anteriores. Para que un trabajador pudiera ingresar a alguna credencial indicando que era miembro de dicha fábrica.

En Inglaterra al igual que en Francia, el trabajador se encontraba en una situación de inferioridad fren-

te al patrón, el trabajador que abandonaba al patrón podía ser encarcelado; pero si el patrón lo despedía, solamente le daba una indemnización.

Los salarios en Inglaterra se dividieron en dos - clases:

Para los Industriales, y para los Agricultores; - el mejor pagado era el industrial; a fines del siglo -- XVIII y principios del XIX, los salarios en Inglaterra y demás países era muy bajo, por consiguiente existió una - reglamentación; era necesario que el juez fijara el sala - rio vital, como mínimo tomando en cuenta el precio del - producto alimenticio.

Cuando existía algún conflicto de trabajo, se acu - día al Parlamento, este nombra a a dos arbitros; para el - patrón y para el trabajador, así el Parlamento se iba a - dar cuenta quien tenía la razón, lo que más le repugnaba - al patrón, era el deber de aceptar la desición de un ar - bitro obrero, el creía que se colocaba bajo la dependen - cia y control del trabajador.

A fines del siglo XVIII y principios del siglo -- XIX, el trabajo de la mano de obra era necesario organizarlo, y fue preciso dar a cada persona un trabajo determinado.

Había dos clases de empresas: las empresas en pequeño ( talleres) y las grandes empresas. En la pequeña empresa, el patrón conocía a cada uno de sus trabajadores, su carácter su modo de pensar, su historia familiar, etc. em cambio en las grandes empresas, el patrón estaba aislado de los trabajadores.

Estados Unidos.- Frente a los trabajadores se va a encontrar el patronato que va a adoptar una actitud original. Para que una empresa tenga una buena organización es necesario la existencia de buenas relaciones, entre el capital y el trabajo, en una empresa el capitalista va a proporcionar mediante el ahorro los instrumentos de producción y los trabajadores van a proporcionar el trabajo humano y va a ser el elemento principal de la empresa .

Los salarios que percibía los trabajadores eran elevados, el bienestar del obrero interesaba a todos, y se

les daba un mejor trato además el alojamiento la salud y otras prestaciones.

Los trabajadores nunca verán satisfechas las necesidades, ellos quieren gozar del lujo extremado de la clase aristocrática, pero nunca será posible, así el trabajador reciente todavía más la desgracia de inhumana condición.

**Evolución del Trabajo Obrero.**- Los oficios con el tiempo fueron decayendo, el obrero tiene conocimientos técnicos tenían que ser expertos y hábiles en el trabajo, pero a medida que pasa el tiempo va aumentando su saber.

El aspecto teórico en el aprendizaje, va a ocasionar que sea más difícil el acceso a un puesto especializado, pero el obrero caréce de los elementos teóricos, por lo general tiene más capacidad práctica que teórica. En los oficios tradicionales, el aprendiz se convertía en ayudante y de ayudante pasa a compañero, la especialización la iban adquiriendo con la edad y en la práctica. El aprendizaje se hacía en cursos nocturnos o de los sábados; existía también el aprendizaje de los adultos.

La evolución de las técnicas industriales esta ligado a la economía de la producción. Sino existen ca pitales, la producción va a ser muy raquitica y debe - de existir un progreso técnico que obligue a la forma- ción de las grandes empresas.

La empresa industrial según el autor "Berle - Mens, va a dejar de ser un simple organismo económico- y debe de estar sometido a las leyes del mercado y so- lamente va a obrar como Institución Política en el cam po de las fuerzas económicas y sociales organizadas" - (7).

Toda empresa tiene contactos con diversas insti tuciones,, para que exista una mejor marcha y organiza- ción dentro de las mismas. Tanto la legislación social como las diversas relaciones que tiene el sindicato, - impone a las empresas diferentes tareas y los directo- res de las mismas estan obligados a cumplirlas.

Las Empresas y su Organización.- En toda empre- sa debe de existir un jefe de taller (contramaestre), - va a ser considerado como un manager o un animador del equipo del trabajo o del taller a que pertenece.

Si la empresa se funcionaliza, el contramestre pierde más su autoridad y ya no existe tanta amplitud en la iniciativa. Así se va a desarrollar los sindicatos rápidamente..

En un principio la situación del trabajo iba a estar dominada por la autonomía de los obreros que pertenecían a las fábricas, pero desde que apareció esta situación el contramaestre se convirtió para el obrero en un representante y mandatario de la autoridad patronal.

Después nace la automación y la creación de redes de obreros, y se empleaban en tareas de vigilancia y de control para una mejor organización. Desempeñan tareas sociales, por lo tanto no va a organizar solamente a un grupo sino que va a ser un trabajo técnico y social recíprocamente.

El obrero solo desempeñaba trabajos de producción y la actividad que realizaba es la de comunicación en cambio el empleado, hacía trabajos de dirección y se desarrollaba en los talleres de esa época.

Existió una característica en donde se separa el trabajo obrero del empleado, y consistió en que el obrero



seguía siendo un productor, en cambio el trabajo del empleado era de origen administrativo y estaba al servicio de la producción.

Hasta la segunda Guerra Mundial, el salario otorgado a las personas dedicadas a la venta, era muy pequeño, solamente se les pagaba un tanto por ciento de las ventas - que realizaban, otros trabajadores recibían un sueldo fijo.

(7).- Touraine, Alain y Maltez, Bernard.- "Historia general del trabajo".- El trabajo obrero y la Empresa industrial.- (1914-1960).-Cp.I.-P. 44.

**CAPITULO II**  
**"EL REGLAMENTO DE EMPRESA EN INGLATERRA"**

**C O N T E N I D O:**

- a).- Formas Primitivas de la Industria.**
- b).- Las Innovaciones Técnicas.**
- c).- Capital y Trabajo.**
- d).- Individualismo.**

a).- FORMAS PRIMITIVAS DE LA INDUSTRIA.

En el siglo XVIII, la mayoría de las personas que vivían en Inglaterra, trabajaban la tierra para ganar el pan de cada día, las condiciones de vida y de trabajo variaban, de acuerdo con el clima y el subsuelo. Había campos baldíos de enormes extensiones los cuales se perdían en el horizonte, y se dividían en pedazos de tierra según les correspondiese a cada persona..

Las personas que vivían en la aldea de Campo Abierto tenían una jerarquía de Señor, respondían a las necesidades de una comunidad productora de grano y de una limitada cantidad de ganado, destinado a satisfacer sus propias demandas.

Para lograr la libertad era necesario repartir y cercar los terrenos comunales, pero en caso de que lo anterior no fuese posible, entonces se debería de cambiar el régimen de las tierras de pastoreo, éstas tierras poco habían contribuido a la producción comun.

En los tiempos de los Tudor y de los Estuardo, el propósito principal fúe establecer la lana en todas las industrias textiles; en la segunda mitad del siglo XVIII, hubo gran demanda de lana y de cuero; lo que no sucedía con la producción de granos.

En la primera mitad del siglo XVIII, la antigua aristocracia de Inglaterra, que tanto habían perdido durante las guerras civiles, volvieron a afirmar sus derechos y por tal motivo ocuparon sus antiguos y preponderantes papeles en la sociedad. Así los nobles constantemente hacían uso del mayorazgo a fin de conservar intactas sus propiedades.

Para poder comprar más tierras, los nobles hipotecaban sus inmuebles; la compra que hacían de esas tierras era para iniciar un cercamiento con otras tierras que tenían, y así obtener una extensión más grande de terreno.

Las clases humildes, solamente tuvieron poca consideración en sus derechos. Los habitantes de chozas, hasta entonces cultivadores de una faja de baldíos, complementaban su subsistencia con un trabajo eventual, lo hacían en las

tierras de sus más ricos vecinos; sin embargo, cuando se hizo nuevo reparto de propiedades, pudieron haber obtenido - pequeñas parcelas, las cuales fueron concedidas a la clase aristocrática.

En los alrededores de las aldeas de Campo Abierto, - había gran cantidad de colonos advenedizos, que satisfacían sus necesidades por medio de una agricultura un tanto primitiva; se les pagaba eventuales salarios; no tomando parte - en la vida de la comunidad, el tolerante labrador solo los había admitido, para que no se murieran de hambre, pero fueron desposeídos de las chozas, los pobladores que fueron - expulsados, se amontonaron en los terrenos que eran baldíos otros se entregaron a la vagancia, los grupos ocasionaron - tantos trastornos a los políticos y administradores de leyes de asistencia hasta 1884.

En todas partes la Industria Textil, ha sido uno - de los primeros frutos de la economía campesina. En la Gran Bretaña la lana de las ovejas había originado una actividad secundaria, claro está que si se le compara con la agricultura, esta industria tuvo mucha importancia para el -

Estado, y se comprueba fácilmente por la larga serie de disposiciones dictadas, las que impidieron la exportación de la lana cruda o la emigración de trabajadores especializados y por último la importación de productos que pudieron competir con las lanas inglesas; a los habitantes se les obligó a vestir con las lanas inglesas.

La organización de la Industria era compleja, variaba de un lugar a otro, en la parte oeste de la Isla, el fabricante de paños le entregaba la lana a determinados cargadores y tejedores, y a los que fabricaban hilos a los hilanderos; las personas trabajaban en sus respectivos hogares; terminaban el producto de fabricación en pequeñas fábricas bajo la vigilancia directa del encargado.

En Anglia del Este existían maestros peinadores que ejercían control sobre el trabajo de los tejedores e hilanderos, también los mercaderes dirigían el trabajo y eran los que les daban el toque final al trabajo. En el Oeste del Ríding el fabricante de paños era por lo general una persona que tenía muy poco capital, necesitaba la ayuda de su familia, de los aprendices y jornaleros indispensables.

Existían ricos productores de telas finas, quienes les encomendaban el trabajo a personas que deberían de ser hilanderos, tejedores, etc., a dichas personas les pagaban por destajo, así contaban con un mísero jornal, algunos fabricantes vendían sus productos directamente a mercaderes y clientes extranjeros.

Existían algunas ramas de la Industria Textil, de donde dependía la materia prima, y era de una fuente extranjera. La seda cruda y el torzal era traídos de China, Italia, España, Turquía.

"Organización de las manufacturas textiles de Lanhire.- La figura de la organización fue un mercader fabricante de paños, el cual contrataba intermediarios para la distribución de la materia prima" (8), ya sea que se les diera directamente a los tejedores e hilanderos que vivían muy repartidos, o también intervenían los fabricantes campesinos, quienes a su vez volvían a repartirlos dentro del área que controlaban. La mayor parte de los hilanderos, aún aquellos que vivían en el campo, eran operarios completos; tan es así, que en las grandes ciudades, como era Manches-ter, donde los artículos pequeños se producían en muy caros



telares Holandeses, los trabajadores dependían totalmente - del capital que pertenecía a los mercaderes y fabricantes, - quien además de proporcionar la materia prima correspon - diente, con frecuencia era propietarios de los lugares don - de se efectuaba el blanqueo, las tintorerías y de las fa - bricas donde se daban los toques finales.

Comparandolo con la Industria Textil, la de los ves - tidos tenía menos importancia; la mayor parte de las fami - lias de esa época, fabricaban sus propios vestidos, a veces ocupaban costureras que trabajaban por salarios injustamen - te bajos.

Se tejían calcetines y medias a mano, y existían fe - rias dedicadas exclusivamente en su venta; pero desde tiem - pos de la Reina Isabel, un empleado de nombre Willian Lee, inventó un bastidor para medias, así la mayoría de los hom - bres, mujeres y niños, encontraron empleo en ésta clase de - tejido.

A principios del siglo XVIII, la industria se des - plaza del centro de Inglaterra hacia los condados y el con - trol se ejercía por la Compañía de Tejedores de bastidor, - era puramente nominal y además el trabajo era muy barato. -

Antes de que el siglo XVIII llegara a la mitad, había calceros en las tierras del interior que poseían hasta 100 - bastidores, además había una clase de maestros.

A pesar del natural desarrollo obtenido en las empresas, puede decirse que aún en la primera mitad del siglo XVIII, se realizaron muchos cambios en las industrias textiles. Fue en 1711, cuando Thomás Lombe, cuyo hermano había - traído de Italia algunos dibujos de maquinaria, se estableció una verdadera fábrica, que emplearon como trescientos - obreros dedicados exclusivamente en torcer la seda, y Thomás Lombe no fue sino el precursor de un conjunto de manufacturas, si bien, pocas fábricas se ocuparon de la industria - de la seda, ya que en Inglaterra no se ha encontrado un clima propicio para la elaboración..

En 1733 un relojero de Lancashire, de nombre John - Kay hizo unas mejoras en el telar, la lanzadera fue montada en ruedas, y golpeada por martillos, la cual era dirigida a través de la trama. Por consiguiente la lanzadera volante - significó gran ahorro de trabajo, por medio de ella un solo

trabajador podía ejecutar el trabajo de varios.

Respecto a los mineros, tuvieron muchas necesidades, trabajaban en los yacimientos metálicos de Cornwall, de aquí Tomás Savery, inventó en 1698, una bomba que utilizó el vapor, instalada en una depresión del pozo, el invento se componía de una caldera y de un condensador, ambos eran previstos de tubos, uno de los cuales conectaba con el sumidero en cambio el otro iba a la superficie; el vacío que se creaba por la condensación del vapor, absorbía el agua del sumidero en cambio el otro iba a la superficie; el vacío que se creaba por la condensación del vapor, absorbía el agua del sumidero, y la presión del vapor de la caldera lo impulsaba hacia la superficie; sin embargo, el invento tuvo muchos defectos, uno de ellos era el desperdicio de energía gastada para poner el vapor en contacto directo con el agua fría. Tomás Newcomen inventó en 1708 una maquinaria totalmente diferente a la anterior, era atmosférica y automática con el invento era posible la explotación de vetas dentro y debajo de capas de agua, aumentó la producción minera.

Para poder fabricar el acero y el mineral; primeramente se trataba en altos hornos, después el metal líquido se debería de fundir en lingotes, luego se colocaba en va -

ciados elaborados en hornos pequeños o a veces se pasaba a la fragua, donde se calentaba y golpeaba hasta que se transformaban en barras de hierro forjado, después eran enviados a máquinas de cortar para hacer láminas; se calentaba y se pasaba por rodillos estriadores antes de ser transformados en varillas. El hierro era colado, duro y quebradizo, servía para instrumentos domésticos, y en ocasiones hasta para piezas de artillería. El hierro forjado tenía menor porcentaje de carbono y además era maleable y resistente a la tensión; se usaba para hacer herraduras, clavos, picos, palas candados, cerrojos, alambres y herramientas.

Se puede distinguir la producción de la manufactura del hierro, indicando que el combustible mineral se utilizó desde temprana época, por lo tanto los fabricantes de herramientas y maquinaria agrícola de cadenas, --candados, cerrojos, y sobre todo de clavos tendieron a agruparse en las zonas carboníferas.

"El hierro y el acero no se prestan tan fácilmente como textiles de empleo de maquinaria" (9), se realizaron innovaciones que se referían a los tipos producidos; no fue sino hasta fines del siglo XVIII, cuando se llevó a cabo la fabricación de hierro forjado con carbón y esto

va a dar como consecuencia la expansión de las industrias metalúrgicas.

La producción en gran escala requería la división del trabajo y la ayuda de herramientas especializadas, además el apoyo de un sistema organizado de transporte, comercio y crédito. Sin embargo, autores de la época, indicaron que las comunicaciones interiores de la Gran Bretaña no satisfacían las necesidades industriales, la construcción y reparación de los caminos ingleses dependían de varios inspectores llamados Amateurs y de obreros que no tenían experiencia; a la mitad del siglo XVIII, los caminos llamados de Portazgo proporcionaron medios de comunicación eficaces para regiones remotas de Londres.

El Comercio Interno, se llevaba a cabo por medio de comerciantes, que la mayoría fueron especializados. Algunos de ellos, fueron viajeros, otros empleaban agentes para que colocaran sus productos y obtener el pago de sus clientes.

En la Gran Bretaña, al hablar de las materias alimenticias, éstas eran independientes, y se podían clasificar entre los exportadores de grano, la Gran Bretaña era exportadora de objetos manufacturados de todas clases, especialmente las que se referían a la lana, hierro, cuero,

etc. La mayor parte del comercio de exportación y de importación se celebraba con el continente Europeo.

La industria era más bien rural que urbana. En dos siglos anteriores las personas habían emigrado de las ciudades al campo, tuvieron el deseo de evitar las restricciones municipales y gremiales; y se fueron a las regiones costeras se poblaron con gran rapidéz. Tu vieron mucha importancia los ríos, como medios de comunicación. Por tal motivo la industria fué migratoria.

La estructura de la industria era flexible, los textiles, ferreterías vestidos; se llevaban a cabo por el sistema doméstico de la industria, los hombres que tenían diferentes capitales, habilidades, destrezas y disposición para afrontar riesgos, encontraron en ese campo, amplios horizontes, dando como resultado gran variedad de formas, igualmente se puede decir de la minería y de la Industria del hierro.

(8).- Abston, T.S.- "La Revolución Industrial".-4a.ed. -  
p. 38

(9).- Ibidem.-p. 50.

La mayor parte del capital estaba empleado en las existencias de materiales semimanufacturados; los recursos de los industriales podían cambiarse fácilmente de la industria al comercio y viceversa, así una persona podía al mismo tiempo ser industrial y comerciante.

Los trabajadores domésticos holgaban durante el domingo lunes y en ocasiones hasta el martes pero los restantes días trabajaban hasta altas horas de la noche esto no afectaba a los trabajadores adultos, aunque sí a los niños que ayudaban a sus padres en el trabajo.

Las relaciones entre patrones y trabajadores deberían de ser directas, en la agricultura los trabajadores eran tratados como sirvientes y vivían en la casa de los patrones. En la Industria, lo anterior no se podía llevar a cabo, un solo patrón podía emplear hasta dos o tres mil trabajadores, y por consiguiente el contacto personal era imposible. Así las ligas más estrechas se establecían entre los miembros de un grupo de trabajadores que estuvieran más unidos.

Respecto al salario, este era mínimo, solo satisfacía las necesidades del trabajador, el sueldo se les pagaba a cabo de períodos de seis, ocho o doce semanas.

Hasta fines de la revolución industrial, los patrones tomaron por su cuenta, como proveer el capital y soportar los riesgos; se les logró regular el pago de salarios y regularizar los gastos. Por lo tanto los obreros recibían sus jornales no del patron, ni de sus representantes, de un obrero de categoría superior.

Las peores condiciones para los trabajadores, estaban en los trabajos domésticos, eran pocos desarrollados en Inglaterra; las condiciones de trabajo eran dudosas, la suerte del obrero especializado era preferible a la del simple trabajador o tejedor semi-especializado, por lo general éste carecía de trabajo, pero podía cambiar libremente de ocupación.

En las regiones que estaban más alejadas de la Ciudad, donde existían pocas tiendas al menudeo y además escaseaba la moneda, el trueque era cosa diaria otras personas hurtaban las materias primas, esto



fue demostrado con las leyes aprobadas por el Parlamento durante los años de 1703, 1740, 1749 y 1777, el Parlamento autorizaba a los patronos para registrar tiendas o habitaciones; a los patronos se les llamaron Inspectores y no eran más que policías industriales, los obreros tuvieron tan completa vigilancia como si existiera un superintendente en la fábrica.

Para organizar la producción, existían una serie de comerciantes e intermediarios que requerían un sistema de crédito, ésto va a dar lugar a la deuda, y los trabajadores domésticos por lo general se vieron endeudados con sus patronos, no solo por concepto de materiales, sino también por su mas solicitadas para hacer frente a emergencias tales como nacimientos, defunciones, enfermedades, y otras.

## b).- LAS INNOVACIONES TECNICAS

Por el año 1760 en Inglaterra, existieron pequeños instrumentos que facilitaron el trabajo, y surgieron innovaciones reales que ayudaron al trabajo de la agricultura, industria, transporte. Desaparecieron todas las dificultades, respecto a la escasez de alimentos, combustibles, -- transportes, hierro, hilaza.

Al hablar de la agricultura, ofrece poca especialización, y el empleo de la maquinaria en el campo vino -- en el siglo XX, se inventaron nuevos tipos de arados, un constructor de molinos y además una trilladora más eficaz.

Lo mismo sucedió con la minería de carbón, ofrecía poco campo para la utilización de la maquinaria, en ocasiones se cambiaban las técnicas de producción como en todas las industrias de extracción y el progreso se realizó por pequeños instrumentos. En la manufactura de los textiles la transformación fue más rápida. En los años de -- 1764-1767 había un carpintero tejedor de Blackburn llamado James Hargreaves, inventó un torno o maquinaria sim --

ple novida a mano por medio de la cual una mujer podía hilar, al principio seis o siete, pero después hasta ocho hilos a la vez" (10), vendió varios de estos tornos, sin haberlos patentizado, por dicha causa fué demandado ante los tribunales, y el solamente indicó que sus peti ciones eran infundadas. El torno para hilar se adoptó con entusiasmo y para 1788 había como veinte tornos empleados en Inglaterra, ya que encajó perfectamente dentro de los marcos de la industria doméstica.

En las industrias, el incremento de la producción se debió a que existieron nuevas formas de energía, a nuevas maquinarias, a nuevos conocimientos, así la familia de los Wedwood desempeñaron un papel importante, - los miembros estuvieron relacionados con la industria desde principios del siglo XVIII.

Entre las nuevas actividades nacidas dentro del movimiento efectuado en el siglo XVIII, fue la Ingeniería, - el Ingeniero Civil tal y como es actualmente es el descendiente en la línea directa del zapador Militar que comenzó

sus funciones durante las guerras del siglo XVII. La producción de motores fué solamente una de las ramas de fabricación de máquinas y se conocieron bajo el nombre de Ingeniería.

Así el desarrollo de las innovaciones fué trazado en la industria, después en otra, y así sucesivamente. Este método tiene como ventaja establecer con claridad lo que cada paso significó, sin embargo, hace perder de vista el vínculo que una a los descubrimientos que tuvieron lugar en los campos diferentes. En ocasiones dos o más industrias se desarrollaron simultáneamente, una contribuía al progreso de la otra.

En las fábricas donde se aplicaron alguno de los descubrimientos esenciales, fueron centros de los que irradiaban ideas y además progresos para aquellas personas que empezaban.

El desarrollo de las invenciones queda reflejado en las listas de los comisionados de patentes, antes de 1760, el número de patentes que existieron en cada año fueron ---

doce, pero en 1766 subieron en forma súbita a treinta y uno y luego fueron descendiendo lentamente.

Las innovaciones tuvieron lugar en el campo de la economía nacional, por lo tanto se refería un poco a las industrias relacionadas con los inventos, y a los productos como la hilaza y telas, se incluían en la categoría de bienes de capital.

### c).- CAPITAL Y TRABAJO

La revolución industrial consistió en cambios en el volumen y en la distribución de la riqueza, también en los métodos por los cuales dicha riqueza se dirigió hacia fines específicos.

El origen de capital que se convirtió en las industrias, para algunos autores provenía de la tierra, para otros del comercio exterior y unos terceros decían que el capital provenía de las industrias secundarias a las primarias, claro está que en el interior del país, pero en mi opinión el capital proviene del trabajo que desempeña cada individuo, y según sea la capacidad del individuo así era el capital.

En un principio las unidades industriales, se componían de pequeñas empresas familiares, o a veces se formaban en una sociedad. En la mayoría de ellas el capital invertido era mayor que el de un fabricante casero o un jornalero podía proporcionar con sus ahorros, si recibía algún beneficio, lo invertía para agrandar la fábrica.

En octubre o noviembre de 1741, Samuel y Aarón --

Walker, construyeron un horno de tiro de aire, y lo hicieron en la antigua herrería del fabricante de clavos, situado en el transcorral de la choza de Samuel Walker en Grenoside, luego le añadieron dos chozas más; Samuel era maestro de una escuela de Grenoside, en cambio Aarón fabricaba clavos, segaba o trasquilaba según las épocas del año.

En 1743.- Aarón comenzó a recibir mayor trabajo como industrial, tenía un jornal de cuatro chelines a la semana.

En 1745.- Samuel Walker, en vista de que el negocio tenía mucha importancia, se vió obligado a abandonar su puesto docente, así construyó una casa, en un extremo de la antigua choza, consideró que su posición era permanente; tanto Samuel como Aarón se señalaron un jornal de diez chelines semanales, para mantener a su familia.

El industrial no solamente necesitaba el capital a largo plazo, para establecer y poder comprar la materia prima, y así sufragar el costo de la manufactura hasta la venta del producto, además pagar las cantidades necesarias

para cubrir con regularidad los salarios de sus trabajadores, los proveían de materias primas, por medio de un crédito que duraba muchos meses y a veces todo el período que durabala manufactura.

Las razones que indujeron a los empresarios a reunir a los trabajadores en uno solo lugar, fueron en razones económicas, sociales, etc., los obreros no tenían deseos de congregarse en grandes establecimientos; sin embargo, se llevo a cabo el impacto de poderosas -- fuerzas.

En las prácticas industriales que fueron heredadas de otros tiempos; también disuadían a los trabajadores de emigrar de un lugar a otro. En las ciudades donde habían gremios, era ilegal ingresar como trabajador en las industrias especializadas sin antes haber pasado por el aprendizaje; los niños que deseaban tener una profesión, firmaban compromisos por períodos de 6 a 7 años, si abandonaban el trabajo antes del tiempo indicado, sufrían fuertes castigos. No solamente los jóvenes estaban sujetos a este contrato, sino que intervenían todos los trabajadores que estuvieran sometidos a hacendado por la Ley y por la costumbre.



Los problemas que se presentaron en Inglaterra, - deberían de ser resueltos por los patronos durante los -- primeros años de la revolución industrial, uno de los problemas fue el de seleccionar hombres capaces de aprender - las nuevas técnicas y además deberían de tener una disciplina la cual era impuesta por los industriales el obrero que fuera especializado no debería de ser contratado por otra empresa. Cuando el patrón quería contratar a un obrero de otro Distrito le era difícil.

La historia de los aprendices de fábricas, es - una historia bastante triste, los niños, algunos no mayores de 7 años se veían obligados a trabajar doce o quince horas diarias seis días por semana, pero había patronos - que tomaron sus responsabilidades seriamente, fabricaban para los aprendices, habitaciones que eran bien planeadas y agradables, recibían alimentos, además se preocupaban - por proporcionarles una educación adecuada, claro está -- que rudimentaria. Los niños podían jugar en los campos, - y también procuraban tener separados a los sexos.

Las mujeres y los niños que aprendieron a hilar en chozas, encontraron muchas desventajas, no podían com-

petir con las máquinas movidas a vapor o por agua. En 1790 muchas personas comenzaron a aprender de los jefes, como tejer percales, muselinas, que eran telas de moda.

Al mismo tiempo, la máquina de vapor y la hiladora mecánica se aplicaron a-l hilado de algodón, a la primera se debió la posibilidad de establecer fábricas en las ciudades, donde la mano de obra era abundante; y a la segunda la demanda de un nuevo tipo de trabajador para los hilados.

Las fábricas de las ciudades no eran mejores que las del campo, existía la misma escasez de administradores y superintendentes, así muchas mujeres y niños fueron contratados por los hilanderos verones.

En las manufacturas de cerámica, donde la empresa tipo, consistente no en una fábrica, sino en un grupo de talleres asociados, las personas dedicadas a los tornos y presas eran escritos o en ocasiones alquilados por los obreros mismos.

Con el transcurso del tiempo aumentó el capital que empleaban en la construcción y en las herramientas, - y los dueños de las fábricas hacían todo lo posible para que los trabajadores no permanecieran ociosos, en la mayoría de las empresas las horas de trabajo eran desde el amanecer hasta el anochecer, claro está que existía una -- que otra suspensión en las labores. Los trabajadores que reanudaban las labores, deberían de ser puntuales, ya que en toda empresa, había un reloj que estaba en la fachada de la fábrica, para que los trabajadores observaran la hora de entrada y además el reloj atestiguaba las faltas.

Existieron obreros especializados dentro de la industria, luego eran nombrados jefes de personal y capataces; se les estimulaba al trabajo y además se indujo al tanto por pieza y las bonificaciones, también se impusieron multas por embriaguez, juegos de azar, Los nuevos métodos de administración y las nuevas disciplinas participaron en la Revolución Industrial igualmente las innovaciones técnicas.

En 1830, la Gran Bretaña poseía, un número mayor de obreros asociados, hechos a las condiciones fabriles -

y capaces de moverse de un empleo a otro, tomando en cuenta las circunstancias. El nivel de los jornaleros se volvió más sensible y respondió a los cambios regionales de la oferta y la demanda con mayor rapidez. Respecto a los salarios, todas las industrias tenían el mismo, según fuera el empleo, así se les pagaba.

En vez de que existieran mercados locales e imperfectos, cuya situación de los obreros se ofrecía a unos cuantos patronos, la voluntad dependía para adquirir y conservar su empleo, integrábase un solo mercado de trabajo y tenía una sensibilidad mayor.

d).- INDIVIDUALISMO

En el siglo XVIII, los propósitos sociales tuvieron un instrumento, pero no era ni el individuo ni el Estado; sino que era el Club, en ésa forma todos los individuos crecían dentro de una atmosfera institucional, - que se inicia con las asociaciones.

Mas de doscientos años antes, el Estado reglamentó el trabajo, los estatutos establecidos, no eran materia de frecuente aplicación durante la Revolución Industrial, pues era un delito que existiera un aumento de jornaleros que no fuera solicitado por medio de una petición a los tribunales; cuando existía una disputa, los patrones hacían uso de su influencia, para obtener una Ley que impidiese la asociación en esa particular rama de la industria.

La Ley de Asociaciones se aplicaba por igual a los patrones, y en varias ocasiones los patrones fueron culpables de haberla violado, sin embargo, hubo pocos procesos por conspiraciones hechas con el fin de disminuir los salarios.

La experiencia tenida bajo las leyes de fábricas de 1802, 1819 y 1831 probaron que hasta que se crea

ra un cuerpo de inspectores, poca estilidad tendría de -  
terminar horas mínimas o la calidad del trabajo.

El Curso de la Evolución Económica.- La revolu -  
ción industrial debe de concebirse como un movimiento so -  
cial, y a veces como un período de tiempo, Despues de -  
1760 en Inglaterra, en Estados Unidos, Alemania, con pos -  
terioridad en Canada, Rusia, sus efectos son frecuentes.

Durante muchos siglos la vida económica de la --  
Gran Bretaña había sido dominada por los productos de la  
tierra, y después de que el país se industrializó, las -  
cosechas continuaron siendo causas de autoridad perfecta,  
sin embargo, las malas cosechas provocaron depresiones -  
en la industria; pero existieron varios observadores con  
temporáneos que afirmaron que la carestía de los alimen -  
tos producía menores salarios y la falta de empleo.

En los tiempos de Paz, muchas personas se emplea  
ron en actividades dedicadas a las construcciones y ser -  
vicios públicos, y los signos de bonanza aparecieron en -  
1792, al siguiente año la demanda de los trabajadores --  
fué mucho mayor, en varias regiones en donde existieron -  
labradores, solicitaron del Parlamento, que se prohibie -  
ra el empleo de sus campesinos, en la apertura de cana -

les durante los meses de cosechas.

Hubo hombres y mujeres en los campos, que vinieron a vivir apiñadamente, ganaban su pan con el esfuerzo de su trabajo; así se incrementó la especialización, con el tiempo se fueron desarrollando nuevas formas, y en ocasiones, otras se perdían, se hicieron altos niveles de comodidad, pero esto solamente se ofreció a aquellas personas capaces y deseosas de trasladarse a los centros donde existían las oportunidades. Al mismo tiempo aparecieron nuevas fuentes de materia prima, se abrieron nuevos mercados, y también se inventaron nuevos métodos de comercio, con tantos descubrimientos, aumentó el capital de las personas, y se creó el sistema bancario.

El Estado no desempeñó un papel importante en ésta época, en tanto que el individuo y la asociación sí lo hicieron, los hombres empezaron a ver adelante, y las ideas que tenían sobre la naturaleza y los fines de la vida social, comenzaron a transformarse.

El término de revolución industrial implicó un cambio rápido, pero que no se refería a procesos económicos y es muy difícil que el término de revolución in-

ustrial se pueda substituir.

Durante el siglo XVIII casi un millón de habitantes de la Gran Bretaña, la abandonaron, buscaban otros lugares mejores, principalmente si eran colonias, éstas personas estaban violando a la Ley, y llevaron sus conocimientos y habilidades técnicas a Europa Continental.

En las primeras décadas del siglo XVIII, el vino y los períodos de hambre, fué lo que ocasionaron la mortalidad de las personas, pero con el tiempo existieron mejoras que vinieron a beneficiarlas. El aumento de la población de la Gran Bretaña, fué cuando la producción de las mercancías aumentaba, y se hizo rápidamente- esto se debió al crecimiento de la industria.

Existieron unos autores que han declarado "que fué el crecimiento de la población, con su mayor demanda de mercancías, el que estimuló la expansión industrial" (11), pero en mi opinión, no necesariamente el aumento de la población, va a traer consigo la demanda de mercancías, existían personas que apenas tenían lo necesario para vivir y a veces vivían con sus patrones para trabajar, el patrón le daba lo necesario para subsistir.



En Inglaterra en el siglo XVIII y más adelante, - al mismo tiempo que aumentó la población, crecieron los factores de la producción, y fué posible que el nivel de vida se elevara. Con el Tiempo, tuvo lugar un rápido incremento de capital, aumentó el número de personas con ingresos que eran suficientes para llenar las necesidades primarias y lo mismo sucedía con el poder del ahorro, éste tiene lugar en las comunidades en donde la distribución de la riqueza es desigual; emplearon sus ahorros para mejorar sus tierras, los comerciantes en ensanchar sus mercados, y por último los fabricantes en contratar más mano de obra. Otras personas los prestaban bajo hipotecas de bienes inmuebles.

A fines del siglo XVIII y principios del XIX, los hombres fueron hábiles para imaginar nuevas combinaciones de los factores de la producción, y además estaban ansiosos de encontrar nuevos mercados e ideas. En esa época existió la reglamentación de las industrias por medio de gremios, municipalidades y del Gobierno Central, sin embargo, se hacía caso omiso de ella, y así quedaba el campo abierto para que actuara a sus anchas la empresa individual.

Las invenciones de la máquina, se debieron a obscuros constructores de molinos, carpinteros, relojeros; - éstas personas no tenían conocimientos técnicos, aunque sí prácticos, por medio de artificios construyeron las máquinas ya mencionadas anteriormente, con ellas se hicieron famosos y ricos. Algunos inventores habían estudiado poco, pero sin embargo, tenían mucho ingenio para la construcción de máquinas, otros al descubrir la maquinaria transformaron varias ramas de la industria.

Las invenciones aparecieron en todos los grados de la historia humana, sin embargo, rara vez prosperan; - puede existir cuando la división del trabajo se ha desarrollado, se permite a los hombres consagrarse a un solo producto o sistema y con el tiempo se va a producir algo tangible, la división del trabajo existió antes de que se iniciara el siglo XVIII, y la revolución industrial se debió a un aumento y ampliación del principio de la especialización.

Las invenciones pueden producirse más fácilmente en una comunidad que piensa las cosas, que en otra que solamente satisfaga las necesidades materiales.

Las enseñanzas de John Wesley, respecto a las técnicas de la industria, se dirigían a los pobres y desposeídos, por lo tanto los efectos del metodismo deben buscarse en una mayor soberiedad, diligencias, disciplina entre los trabajadores que aceptaron la influencia -- dentro de las empresas.

Uno de los más grandes inventores del siglo XVIII fué James Watt, originario de Escocia, con él llegaron 7 de sus 8 ayudantes, dedicados a la fabricación de máquinas, éstos estaban dedicados a la agricultura, transporte e industria siderúrgica inglesa.

Otro de los grandes inventores fué James Keir, uno de los primeros que se inició en las industrias químicas y del vidrio. También existieron instituciones, como por ejemplo la Nacional Sociedad de Artes, que tenía por objeto mejorar los métodos de producción, las mayores ofertas eran las de la tierra, del capital y del trabajo, a través de ellas se hizo posible la expansión industrial al carbón y al vapor se debe recurrir para explicar al combustible y la fuerza que necesitó la manufactura en gran escala.

(10).- Ibidem p.76

(11).- Ibidem.-P. 14.

### CAPITULO III

## EL REGLAMENTO DE TRABAJO EN EL D. COMPARADO.

CONTENIDO :

- a).- España.
- b).- Francia.
- c).- Italia.
- d).- Alemania.
- e).- Inglaterra.
- f).- Argentina.
- g).- Chile.
- h).- Brasil.
- i).- México.

a).- E S P A Ñ A .

Antecedentes del Reglamento en el Derecho Español.-  
Los antecedentes del reglamento interior de trabajo se originaron en las Ordenanzas Gremiales, "Los reglamentos aparecieron o se iniciaron en la Ordenanza Industrial Alemana de 1869" (12). Con posterioridad; los reglamentos interiores de trabajo aparecieron en la Ley del Contrato de Trabajo de 1931, pero su elaboración fue distinta a los reglamentos actuales.

Los reglamentos de trabajo, eran injustos, el patrón recibía a los trabajadores durante algún tiempo y no les pagaba nada. los admitía como trabajadores a prueba, de esta manera pasaban hasta seis meses sin que el patrón les pagara ningún sueldo y a parte de esto los despedía sin que mediera causa.

El mecanismo y la Gran Industria habían desplazado el trabajo artesanal, el dueño del taller ya no podía estar vigilando constantemente la actividad de sus empleados y tiene que formular una serie de ordenes para que se cumplan por aquellos. Así se empieza a formular el Reglamento, para la elaboración del Reglamento en España intervino el empresario y los representantes de los trabajadores pero actualmente es:

un acto unilateral, en el cual solamente interviene el empresario de la fábrica o de la empresa; los reglamentos son conocidos con diversos nombres: de empresa, de taller interiores o de régimen interior.

El reglamento de España es definido "como un conjunto sistemático de normas, ordenadoras de empresa, en el aspecto laboral, o debe de ser elaborado tomando en cuenta las relaciones que existen entre el empresario o dueño de la empresa y los trabajadores"(13). Para Bayón Chacón, manifiesta que: "El reglamento es un cuerpo sistemático, ordenado, de reglas que regulan la organización del trabajo en cada empresa, fábrica, explotación, para cumplimiento de la legislación general del trabajo y de la reglamentación, correspondiente a la rama profesional a aquellas que pertenezcan, adaptandolas a sus propias necesidades, para mantener un adecuado ambiente de relaciones humanas y la mayor productividad posible". Sin embargo el concepto del Reglamento Interior de Trabajo es que debe existir un conjunto de normas de trabajos dictadas por el patrón y los trabajadores para satisfacer necesidades recíprocas dentro de la empresa.

Sus Características:

a).- Debe de existir un conjunto de normas para- que así el reglamento abarque todos los derechos y obli- gaciones tanto del patrón como de los trabajadores en la empresa.

b).- También es necesario que indique todas las- reglas necesarias, y sino se indican en el reglamento, -- aunque fuesen muy importantes ya no pueden intervenir.

c).- El reglamento debe de indicar que es de tra bajo, para que no exista confusión con cualquier otro de recho.

d).- Todo reglamento debe de ser dictado por el- patrón y los trabajadores; esto quiere decir que el pa-- trón conoce el manejo de la empresa, pero a veces no co- noce las necesidades de los trabajadores dentro de la -- misma.

Las características de acuerdo con la definición dada por García Alonso son las siguientes:

(12).- Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E.- Manual del -- derecho del trabajo.- 5a. Ed. C. XV.- P. 215.

(13).- Alonso García Manuel.- Derecho del Trabajo. T.I.- P. 484 y sgts.



1a.- Conjunto sistemático de normas.- Está relacionada con la primera de las características enunciadas anteriormente en la definición, que damos al reglamento.

2a.- Ordenadoras de la empresa en el aspecto laboral.- El autor indica que el reglamento es de la empresa - más no de la profesión ni de la industria, sin embargo, no debe de llevarse a cabo; en toda empresa sea industrial o comercial, debe de existir un reglamento, habiendo relaciones para buscar una mejor eficacia y un desarrollo más armonico, y por consiguiente es necesario que sean laborales.

3a.- Son elaborados por el jefe de empresa.- "Todo reglamento en el derecho Español, debe de ser elaborado por el jefe de empresa, y no debe de intervenir ningún órgano del Estado" (14), sin embargo, el reglamento debe de ser elaborado tomando en cuenta la naturaleza del contrato que han celebrado los trabajadores; respecto al Estado solamente interviene para supervisar si el reglamento contiene todos los requisitos esenciales, más no interviene en la elaboración del reglamento.

4a.- Aprobados por órganos del Estado.- Para que el reglamento surta efectos es necesario que sea revisado ---

do y aprobado por el Estado.

5a.- Finalidad de acomodar la organización del trabajo de la empresa a las normas contenidas en la reglamentación que les sea aplicables.- El reglamento se debe adaptar a las necesidades específicas de cada empresa, y no se debe de violar, se pueden violar las condiciones, cuando se traten de mejorarlas en los contratos de trabajo.

Su Contenido.- La misión del reglamento es cumplir determinados fines jurídicos, como es el desarrollo de la norma inmediata superior, limitar el poder de mando del empresario. Se debe de indicar claramente el contenido de los reglamentos, todo reglamento debe de contener los derechos y obligaciones del empresario y de los trabajadores; los reglamentos deben de ser integrados de las normas de disciplina, seguridad, higiene del personal salarios, horas de trabajo, descansos; a la vez el reglamento ha de servir para fines técnicos para el debido orden y buena marcha de la industria, Quiero con esto decir que el contenido del reglamento es muy amplio y abarca varias clases de reglas que se clasifican de acuerdo con las condiciones y necesidades de las partes dentro de una empresa.

En 1931, el derecho positivo español, indicó que los reglamentos deberían de ser elaborados por el empresario y los trabajadores, en cambio el de 1944 era solamente facultad del empresario pero era controlado administrativamente, y de acuerdo con este decreto se sigue elaborando; ahora bien, existe una cláusula que indica que una empresa que tenga menos de cien trabajadores, elaborará el reglamento el patrón controlado administrativamente, si existe una empresa que tenga más de cien trabajadores, elaborarán el reglamento ambos, pero se requiere el informe del Jurado de Empresa, y en caso de controversia resuelve el Ministerio de Trabajo.

El proyecto del reglamento pasará a la delegación o a la Dirección General según sea el ámbito del reglamento, luego la aprobarán o denegarán en un plazo de treinta días; es denegado cuando las cláusulas indicadas no están de acuerdo con las Leyes del Estado. Es característica esencial en el sistema Español, que la autoridad administrativa intervenga en la aprobación del reglamento.

Una vez elaborado el reglamento y aceptado por el Estado, todos los trabajadores deben de conocerlo, y los patronos tienen la obligación de mandar a imprimirlos y a cada trabajador se le debe de entregar, toda empresa tiene la obligación de publicar sus reglamentos.

b).- F R A N C I A .

Los antecedentes del Reglamento.- En Francia al-  
igual que en España el origen del reglamento fue Gremial  
y de manufactura.

El Derecho Vigente está constituido por la Orde-  
nanza del 2 de Noviembre de 1945, incorporada al Código,  
que exige reglamento interior para las empresas de 20 o  
más trabajadores, en Francia los reglamentos también son  
dictados por el empresario, en caso de que el trabajador  
no cumpla con el reglamento, se le sancionará con penas-  
o castigos y están prohibidas las multas. Es necesario -  
que los reglamentos sean supervidados por los Comités de  
Empresa o en determinados casos por los Delegados de Per-  
sonal; en caso de contener el reglamento cláusulas con-  
trarias a la Legislación General, el inspector de traba-  
jo puede modificar o suprimirlas, sin embargo, si el re-  
glamento es contrario a la Legislación se debe de dese-  
char.

Una vez que está elaborado el reglamento, se pas-  
a a la autoridad competente; la cuál lo debe revisar, -  
en caso de que sea aprobado se procede a ser registrado y  
publicandose para que todos los trabajadores en la empre

sa lo conozcan.

El reglamento debe ser colocado en lugares visibles, y fácilmente accesibles del establecimiento, siendo depositados ante la autoridad administrativa.

c).- I T A L I A .

Al reglamento se le incluye entre los contratos de trabajo, pero en la actualidad se regulan por acuerdos intersindicales; los cuáles son elaborados por el -- empresario y están obligados a oír el parecer de las Comisiones Internas, de tal manera se va a limitar la libertad del empresario.

d).- A L E M A N I A .

Antecedentes del Reglamento Interior de Trabajo.- "Los reglamentos aparecieron en la Ordenanza Industrial de 1889, pero en la Ley de Ordenación del Trabajo Nacional de 1934 los transformó casi en una facultad administrativa de las comisiones del trabajo" (15).

---

(14).- Ibidem.- Obra Cit. P. 484 y sgts.

---

(15).- Bayón Chacón. Obra Cit. P. 215 y sgts.

De tal manera el reglamento de empresa ocupa un lugar muy importante en el Derecho Alemán, el empresario es el que elabora el reglamento y a veces comparte la facultad con el Consejo de Empresa.

En el régimen Nazi era obligatorio el reglamento para todas las empresas, solamente quedaban excluidas -- aquellas que tuvieran muy pocos trabajadores. El reglamento era un acto unilateral; solamente intervenía el empresario para la elaboración, más tarde se sometía al Consejo de empresa, para ver si los trabajadores estaban de acuerdo, luego se enviaba a la autoridad competente, ésta tenía que ver si existían las cláusulas necesarias, el cuál se debería de ajustar al orden público. En caso de que el empleador no formulase el proyecto del reglamento, los trabajadores podían recurrir a los Tribunales de Trabajo, para que de inmediato se formulase el proyecto.

Contenido del Reglamento Interior de Trabajo. -- En todo reglamento deben de fijarse las condiciones de trabajo, la forma en que se va a ejecutar el reglamento, al hablar del contenido, quiero con esto decir, que exista relación con la actividad laboral.

El Código Industrial Alemán indicaba que el re--

glamento de taller debería de contener todas las condiciones de trabajo, o sea incluían los derechos y obligaciones de ambas partes, como por ejemplo el comienzo y fin de la jornada, lugar y día de pago, especificar las causales por las cuales podía ser despedido el obrero, naturaleza y cuantía de las penas, sin embargo, aparecieron muchas conflictos entre el empleador y los trabajadores, pero hubo una solución que es la siguiente: un compromiso de intereses sustentado por la idea de participación de los trabajadores en la gestión de los asuntos sociales, personales y económicos en beneficio de la empresa, de su personal y de su colectividad, ahora bien, el reglamento de acuerdo con esta solución, regulaba no mativamente el orden de la empresa, existiendo una verdadera organización y marcha de la misma, además había beneficios para ambas partes.

La participación de los obreros no tuvo mucha importancia, ya que solamente servían para perfilar la vida práctica de la empresa, más tarde aparecieron los Comités Obreros y éstos Comités eran obligatorios para las empresas que tuvieran más de cien trabajadores, por medio de los Comités aparecieron los Consejos de Empresa que eran los representantes legales de los trabajadores; así, los trabajadores intervenían en la empresa; pero en

la Ordenación del Trabajo Nacional, queda prohibido la--  
intervención de ellos.

Las Leyes de varios sistemas ( Francés, Español, etc.), no definen con claridad lo que es una empresa, en tanto que el sistema alemán indica " se entiende por Empresa, la unidad económica al servicio de la Patria, encaminada a la producción dentro de un régimen de solidaridad de los elementos que a ella concurren y bajo el mando de un jefe responsable ante el Estado" (16), en cambio la Ley dice que la empresa puede ser una unidad organizada de medios de trabajo, con cuya ayuda una persona, solo o comunidad con sus obreros persigue, de manera continuada, un determinado fin técnico.

La definición que de la empresa da la Ley es la más aceptada, es simple pero reúne todos los requisitos necesarios que deben de existir en toda empresa.

Es necesario la elección obligatoria de un Consejo de Empresa en establecimientos de diferentes tamaños, el Consejo tiene determinadas funciones y tareas que cumplir para beneficiar a la clase trabajadora.



Debe de existir un principio de igualdad dentro de la empresa. El Consejo de empresa y el empleador deben de vigilar que se trate a las personas trabajadoras conforme a sus derechos y al principio de equidad, el consejo no interviene para resolver controversias que se susciten, pero solamente cuando se requiera o haga falta la presencia de el, como por ejemplo cuando el propio consejo de empresa dicta el reglamento interior de trabajo; si goza de derechos especiales lo puede hacer, sin embargo, en el derecho Alemán -- existen dos derechos:

- a).- De colaboración y
- b).- De codeterminación.

El derecho de Colaboración.- Es aquel en el que intervienen el consejo y el empleador; el empleador toma las medidas que sean necesarias para una buena marcha de la empresa y el Consejo debe acordarlas, ahora bien, el Derecho de Codeterminación es diferente, existe acuerdo de voluntades de las partes; por lo tanto se debe de aplicar el derecho que más convenga y también tomar en cuenta la clase y de conflicto que se pueda presentar.

Existen asuntos sociales que se refieren y comprenden todas las condiciones de trabajo, y es necesario que sean regulados por los derechos de codeterminación, "El acuerdo de empresa es un acuerdo contractual y se le aplican las disposiciones generales sobre los contratos" (17).

Así el reglamento de empresa debe de hacerse por escrito, firmarlo el patrón y los trabajadores, luego se debe de imprimir y colocarlo en lugares visibles del establecimiento, además lo deben mantener en estado legible.

Todo reglamento debe de indicar las obligaciones de ambas partes.

En el derecho Alemán existen acuerdos de empresa o de reglamentos generales y especiales; son generales cuando se refieren a casos particulares, éstos reglamentos se llevan a cabo siempre que interese al conjunto del personal o a varios grupos de la empresa.

(16).- Dr. Hueck, Alfred y Dr. Nipperdey, M.C.- Compendio de derecho de trabajo.- 6a. parte, Cap. I. P. 437 y segts.

No solamente se van a establecer las condiciones de trabajo sino que también van a regular las cuestiones que se refieren a la propia organización social de la empresa, "el reglamento por esencia pertenecá al derecho — del trabajo y no pertenece a ningún otro derecho" (18).

El acuerdo de empresa termina:

1o. Por mutuo consentimiento entre el patrón y — los representantes de los trabajadores.

2o.- Por denuncia, en caso de que no haya un plazo para ésta y así se declara en cualquier momento.

3o.- Cuando no se haya fijado duración del reglamento en cualquier momento lo pueden cambiar.

4o.- Cuando el plazo haya cido fijado, pero ya- quedó vencido.

5o.- Se celebre un requisito contrario al ante- rior y vaya a beneficiar a las partes.

(17).- Kaskel, Walter Deresch, Hermann.- "Derecho del - Trabajo".- 5a. Ed.- P. 481 y sgts.

En caso de que los reglamentos sean desfavora -  
bles a los trabajadores, deben de reelegarse y elaborar  
se un nuevo, debe de existir por lo tanto un principio  
de orden de la empresa, debe de intervenir la voluntad  
de la parte contratante del pacto de empresa, de crear,  
ante todo disposiciones uniformes para todas las rela-  
ciones de trabajo en la empresa.

Los reglamentos que son elaborados en las em  
presas, tanto los patrones como los trabajadores tie -  
nen obligación de cumplir; en caso de incumplimiento -  
se les aplica una multa o una sanción, según sea la -  
falta cometida.

e).- I N G L A T E R R A .

Antecedentes del establecimiento de Inspección de Fábricas.- (1802- 1833).- Al final del siglo XVIII la condición de los trabajadores de las diferentes fábricas era muy lastimosa, las horas de trabajo eran largas, también era discutida la sanidad de los cuartos donde habitaban; existían muchos castigos físicos, los cuales eran infringidos por los capataces, estos eran extremadamente severos; en caso de ser el trabajo demasiado duro e insoportable, los trabajadores adultos lo podían dejar y buscarse otro, en cambio los aprendices tenían una historia diferente, estos no podían dejar el empleo.

En las fábricas habitaban los trabajadores, en un cuarto eran encerrados, había de setenta a ochenta; las camas estaban constantemente ocupadas, cuando se levantaban unos, los otros se acostaban.

Trabajaban de 16 a 17 horas al día y cuando ya estaban agobiados por la fatiga, eran torturados físicamente.

Existe un ejemplo dado por Robert Blicall, en el cuál se indicaba, que cuando él era aprendiz de la fábrica de Liton, sus opresores o capataces, acostumbraban asirlo -

por el pelo de la cabeza y arrancárselo por puñados, hasta que la coronilla de su cabeza quedara calva, como en dorso de la mano. Con el tiempo los trabajadores protestaron, no estaban de acuerdo con las injusticias cometidas por los -- patrones, y el Estado los apoyó; existieron tantas enfermedades en las fábricas, que los propios trabajadores propu-- sieron medidas de higiene, para mejorar las condiciones de trabajo. por consiguiente se establecieron las medidas neca-- garias,, hubo una opinion que fue la del Dr. Eiquin que in-- dicaba " el pueblo tiene derecho a ver que sus miembros no sean dañados o perdidos descuidadamente" (19).

En 1802 se estableció la primera Ley de fábricas, - que indicaba las condiciones del trabajo (Reglamento Inte-- rior de Trabajo), fue promulgada en la casa de los Comunes esta Ley se conoció con el nombre de Decreto de la Salud y la Moral de los Aprendices.

La Ley estableció que las horas de trabajo deberían de ser menores, ya no trabajar de 16 a 17 horas diarias; el

(18).- Dr. Hueck, Dr. Nipperdey.- Op. Cit. P. 437 y sgts.

(19).- Djang, T.K.- "Factory Inspection in Great Britain".--  
4a. Musseaum Srtriet.- London. 1942.- P. 6 y sgts.

trabajo nocturno quedó descontinuado, se establecieron medidas de higiene en las casas donde vivían los trabajadores. Se estableció un sistema de inspección de fábrica, los jueces de Paz designaban a dos personas para que visitaran las empresas; sujetas a los reglamentos, y así ver si los estaban cumpliendo.

Los reglamentos contenían las siguientes reglas:

1a.- Ninguna persona que estuviera interesada o que estuviera conectada con las empresas o fábricas, podía ser designada.

2a.- Uno de los inspectores tenía que ser miembro de los Jueces de Paz, y el otro de un Sacerdote.

3a.- En caso de ser la segunda cláusula incompleta, el Juez podía designar a dos Jueces, o el Sacerdote a dos Sacerdotes.

Sin embargo, este sistema no tuvo mucha importancia ya que nadie cumplía con lo estipulado, existió un aprendiz que había sido maltratado, el indicaba que el reglamento no servía, los inspectores venían a la fábrica pero no vio que vinieran a arreglar las anomalías, los pobres aprendices no se atrevían a quejarse, si lo hacían los corrían -

del empleo; cuando iba a llegar un inspector, los patrones obligaban a los trabajadores a poner todo en orden, para que los inspectores no encontraran nada malo.

En ocasiones los jefes de las empresas ejercían influencia sobre los inspectores, y por consiguiente, estos en caso de que vieran que el patrón no cumplía con el reglamento estipulado, no le hacían nada, el inspector estaba de acuerdo con el jefe de la empresa, y por lo tanto no se disgustaba, ni le imponía la multa correspondiente.

En este Derecho el reglamento debe de ser revisado forzosamente por el Estado, y el patrón y los trabajadores tienen la obligación de cumplirlo.

Algunos inspectores indicaban en su reporte, que el reglamento no estaba publicado, pero, tenían razones para creer que el reglamento sería obedecido y por lo tanto cumplido. En Inglaterra no se daba mucha importancia a la publicación del reglamento; sin embargo, debe de ser obligatoria en todas las empresas.

Los inspectores desempeñaban papeles importantes, - uno de tales inspectores llamó a los empleados de diferentes lugares, para que se reunieran en junta, e indicaran



las condiciones de trabajo y satisfacer así sus necesidades también deberían de indicar cuales eran sus derechos y obligaciones.

Todo reglamento era elaborado por las dos partes, - claro está que los derechos y las obligaciones deberían de estar de acuerdo con la Ley.

Los propietarios de talleres consideraban al reglamento con gusto y hasta estarían de acuerdo, que es en muchos aspectos altamente beneficioso.

El único jefe que tenía los inspectores de trabajo - era la Secretaría del Estado, y fuera de ésta nadie interfería con ellos, los inspectores estaban obligados a acudir dos veces por año a la Secretaría de Estado para indicar si las empresas cumplían con el reglamento.

Los salarios que recibían los trabajadores, eran desproporcionados a los trabajos empleados, había horas excesivas de labor, locales sin sanidad, y por consiguiente - deberían indicarse las medidas de orden, seguridad e higiene y además las medidas disciplinarias; así establecer un - - - - -  
standard de sanidad y limpieza, ventilación, horas de trabajo, indicar el lugar, día de pago; todo esto debería de que

dar incluido en el reglamento interior de trabajo.

Las condiciones de trabajo eran impuestas por el -- Estado, y los trabajadores tenían la obligación de cumplirlas. Por lo tanto el Estado en Inglaterra desempeña un papel muy importante; no intervenía solamente para supervisar como estaba elaborado el reglamento, sino que intervenía en su elaboración sin importarle las necesidades principales de los trabajadores. Así existió "una legislación que limitaba a su efectividad; con lo que las condiciones de trabajo incrementarían el sentido de responsabilidad de los trabajadores o empleados" (20).-

f).- A R G E N T I N A .

Antecedentes del Reglamento Interior de Trabajo.-El reglamento interior de taller a constituido una de las primeras reglamentaciones del trabajo en los tiempos de la ---aparición de la Gran Industria, en un principio al trabajo era hecho por la mano de obra de los trabajadores y se realizaban en pequeños talleres; los patronos convivían con ellos, sin embargo, se les trataba como si fueran esclavos, posteriormente las relaciones que existían entre los trabajadores y los patronos fueron desapareciendo, y fue más necesario crear un reglamento, porque los trabajadores ya no cumplían con lo que les ordenaba el patrón, el reglamento ---iba a conservar el orden y la disciplina dentro del esta---blecimiento. (21).

Se definía al reglamento "como un acto unilateral - que implicaba una manifestación de voluntad del empleador y que además venía a constituir el contrato individual de tra**ba**jo, de cada uno de los empleados, el cuál se sujetaba a--- las condiciones reglamentarias de ante mano, hechas por el empleador" (22).

(20).- Boyless, F.J.- British Wages Councils.- Bsail-----  
Blakwell Oxford.-1962.- P. 5 y sgts.

Al hablar de contrato individual de trabajo es que debe de existir la voluntad del empleador y además el reglamento debe de ser conocido por los trabajadores, aunque el consentimiento de estos sea tácito, y por lo tanto existía un contrato de trabajo.

El reglamento de taller es la colocación ordenada de las condiciones especiales de trabajo válidos en una empresa o parte de ella" (23), también puede ser un conjunto ordenado y sistemático de normas laborales, que deben de ser dictados por el empleador con o sin intervención de los trabajadores, para el ordenamiento del régimen interior del establecimiento" (24).

(21).- D. Pozzo, Juan.- Derecho del Trabajo.- T. IV.- Cap. LXVIII.- P. 289 y sgts.

(22).- Ibidem.- P. 389 y sgts.

(23).- Krotchin, Ernesto.- Tratado Practico del Derecho del Trabajo.- T. II, 1955.- P. 855 y sgts.

Hoy se considera que el reglamento cuando es redactado únicamente por el empleador, implica una preponderancia excesiva de este, que rompe evidentemente el equilibrio con que se deben de mantener las partes que intervienen en el contrato de trabajo, forzosamente deben intervenir los trabajadores, ya que conocen muchos aspectos de la ejecución del trabajo y a veces hasta pueden mejorar las condiciones de la empresa y hasta del mismo patrón.

"El Estado desde un principio a tomado intervención y dictado ciertas normas reglamentarias del trabajo, con el fin de asegurar y ampliar esa protección" (25), en éste derecho y según el autor, es necesario que el Estado dicte -- las normas reglamentarias correspondientes, lo cuál no debe de ser, el Estado solamente debe de supervisar y vigilar, - como está elaborado el reglamento, más no debe de intervenir en su elaboración, el que se obliga con el Estado es el patrón, el trabajador por ignorancia puede admitir el reglamento; y en caso de que se viole alguna cláusula, y ésta violación la haya hecho el trabajador, el único responsable será el trabajador y al patrón no se le puede exigir el cumplimiento, el debe de aplicar solamente la pena o multa

(24).- Cabanellas, Guillermo.- "Gaceta de Trabajo. Vol. II.- 1962.- P. 339 y sgts.

(25).- Krotoschin, Ernesto.- Op. Cit.- P. 855.

correspondiente, pero para Krotoschin el Estado sería -- quien sancionara al trabajador en caso de incumplimiento - de el reglamento.

Todos los trabajadores deben de tener un reglamento para su protección, existen fábricas o empresas en donde - el trabajador tiene muchos peligros; pero en esas fábricas- la reglamentación es antigua y actualmente se sigue rigien- do.

El procedimiento que se debe de seguir para la ela- boración del reglamento es el siguiente: debe de intervenir el Estado pero solamente para vigilar que el reglamento no vaya en contra de las Leyes del País. Es efecto, la inter- vención del Estado se había hecho necesaria, sobre todo --- cuando el reglamento era la expresión unilateral del patro- no; había que evitar desigualdades, injusticias, atropo- -- llos, violaciones de los derechos. Sin embargo, es necesaa- rio que intervenga el Estado, para que exista Paz dentro -- del establecimiento, y así evitar que un reglamento adolez- ca de vicios graves que vayan a perjudicar a alguna de las partes.

El otro procedimiento es la publicación todo regla- mento debe de ser publicado para que tenga validéz, la manera más conveniente para publicarlo es la siguiente: --

debe de entregar el reglamento impreso a cada trabajador, -- el trabajador los debe de firmar, indicando con ello que le ha sido entregado el reglamento, en caso de que el regla--- mento se modificara o se cambiara se debe de seguir el mismo procedimiento, así se evita el problema de las personas-- que no sepan leer y también las personas extranjeras, se -- coloca éste en lugares visibles del establecimiento, para-- que los trabajadores lo lean, deben de estar escritos en --- forma clara y legible, si es destruido , el empleador o su representante, estan obligados a volverlo a colocar en forma legible; si algún trabajador cometiera una falta, el patrón le aplicará la sanción respectiva y el trabajador no podrá alegar que el reglamento estaba destruido.

En algunas empresas se señala el tiempo para la modificación del reglamento, y se cuenta a partir de la aprobación del reglamento, pero, no debe de existir un tiempo, sino que debe modificarse, cuando exista alguna reforma --- dentro de la empresa, la cuál debe de ser importante y además que altere el reglamento interior de trabajo.

Con-tenido del Reglamento.- Este debe de referirse-- a los derechos y las obligaciones de ambas partes, en caso de incumplimiento, se le sancionará con la pena correspon--- diente, y que de antemano se pactó en el mismo.

g).- C H I L E .

Antecedentes del Reglamento Interior de Trabajo.- -  
Tuvieron sus antecedentes en las reglamentaciones de manu--  
factura, que se dictaron al desaparecer el derecho Gremial,  
éste desapareció en el siglo XIX, y así nace el Reglamento-  
Interior de Trabajo.

En un principio los trabajadores no celebraban con--  
tratos, pero con el tiempo se les obligaba, y la obligación  
la imponía el empresario , y éste a la vez se les obligaba  
a que elaborara un reglamento, si operaba con un número --  
determinado de trabajadores.

El artículo 91 del Código Chileno establece "que -  
ninguna empresa o faena podrán iniciar, reanudar o parali--  
zar sus actividades, o efectuar transformaciones de impor--  
tancia sin antes haber dado aviso, con las formalidades que  
establece el reglamento, al correspondiente inspector de --  
trabajo" (26), de aquí, que todos los cambios que se esta--  
blezcan en una empresa, deben de avisarse a la Secretaría-  
correspondiente; por lo tanto éste Código si establece el -  
Reglamento Interior de Trabajo, y además lo hace obligato--  
rio en todas las empresas, y así tiene un triple objetivo:  
el orden, la seguridad y la higiene del trabajo.



El Código Chileno nos indica las obligaciones del patrón y son las siguientes:

a).- Los patrones no podrán confiar los puestos de mayor importancia, como son los mayordomos, empleados de bienestar, o sean los empleados que son inmediatos a los obreros, o personas que no hablan el mismo idioma, forzosamente deben de ser personas que tengan la misma nacionalidad.

b).- Los patrones que ocupen a más de cinco trabajadores, deben de hacer un reglamento que contenga los salarios, la hora de entrada de los trabajadores, y así exista una disciplina dentro del establecimiento.

c).- Todos los patrones y los trabajadores de una industria o fábrica, están obligados a indicar los datos que sean solicitados por la Secretaría o Dirección de Trabajo.

Otra de las obligaciones del patrón es la de elaborar el Reglamento Interior de Trabajo, el cuál debe de contener el orden, la higiene y la seguridad de los trabajadores dentro de la empresa, por consiguiente, el reglamento

es un acto unilateral del empleador, aquí no se toma en--- cuenta a la clase trabajadora, pero, se le debe de limitar la actuación del empresario, y dictar solamente poderes de disciplina y de dirección de empresa, y los trabajadores -- están obligados a cumplir y respetarlos.

Los reglamentos se dictan de acuerdo con las necesidades de las partes dentro de la empresa; todo reglamento debe de fijar las horas de trabajo, los descansos, los salarios, lugar, día y hora en que se debe de hacer el pago higiene y seguridad dentro del establecimiento.

"Los reglamentos por períodos sucesivos de un año, transcurrido el cuál el patrón o su representante o el sindicato podrán solicitar la revisión de él" (27). En caso de que existe modificación del reglamento, no se debe de esperar el año, ya que si existen reformas importantes, deben de modificarse de inmediato; sino existe modificación se -- quedará el reglamento igual.

El artículo 97 del Código Chileno establece "Los contratos colectivos e individuales no podrán contener estipulaciones que menoscaben las garantías establecidas en los reglamentos internos probados" (28). Así los contratos colectivos e individuales no deben de contener cláusulas -- contrarias a los reglamentos interiores de trabajo; los con

tratos de trabajo se deben de dictar sin que se violen los reglamentos, para que no existan los conflictos de trabajo.

En caso de que los trabajadores cometieran alguna falta, y ésta estuviera estipulada en el reglamento, se le aplicará la sanción correspondiente; si la sanción fuera -- una multa, no debe de exceder de la cuarta parte del salario diario de los trabajadores; las multas se destinarán -- para los trabajadores que se hayan portado bien y no hayan cometido ninguna falta; va a ser un premio a su buen comportamiento.

Las cláusulas enunciadas en el reglamento son obligatorias para ambas partes, en virtud del consentimiento -- prestado.

El reglamento no puede ser invalido, aunque alguna de las partes lo dejase, sino que quedará invalido por mutuo consentimiento o por alguna causa legal.

Las multas que se aplicaban constitufan cláusulas penales, por consiguiente deberán aplicarse solamente penas según fuera la violación cometida.

Todo reglamento debe de publicarse, aqui también de

be de intervenir el Estado, para que se haga efectiva la --  
publicación, y debe de amparar a la clase trabajadora y pon  
ner en su conocimiento las disposiciones y cláusulas del re  
glamento.

(26).- Gaete Barrios, Alfredo.- Tratado del derecho del ---  
trabajo. P. 92 y sgts.

(27).- Ibidem.- P. 92 y sgts.

(28).- Ibidem.- P. 92 y sgts.

h).- BRASIL .

Poignet y Dupont define el reglamento "como un reglamento basado en la organización de una empresa, con el fin de establecer la organización interna de trabajo en su establecimiento, para garantizar la disciplina del mismo" --- (29), en cambio existe otra definición del reglamento, y es más clara, "como conjuntos de disposiciones escritas, basadas en la organización de la empresa, con el fin de reglamentar la disciplina y el trabajo ahí ejecutado" (30), sin embargo, la definición no indica quienes o quien va a elaborar el reglamento, el autor lo único que aclara es la importancia que va a tener, para que exista disciplina en la empresa.

En éste derecho el reglamento es un acto unilateral que emana tanto del empleador como de los trabajadores, --- existe una excepción que indica que el reglamento es un acto unilateral del empleador, pero su actuación debe de estar limitada; hubo un profesor de la Facultad de Dijón que clasifica por igual al convenio y al reglamento, todo convenio contiene estipulaciones que se refieren al reglamento, y señalaba las condiciones de trabajo, pero el profesor indicó que no existían relaciones entre empleador y la clase trabajadora .

En el Código Brasileño se indican las materias que debe de contener un reglamento, pero no indica los conflictos que se podían suscitar entre las partes, así existe desigualdad entre ellas.

Los trabajadores exigían que los reglamentos tuvieran validez, claro está que si los beneficiaban, así los -- Comités y el Estado deberían de conocerlos, y si llenaban -- los requisitos esenciales, los deberían de aprobar; sin -- embargo, el Estado y los Comités no les hicieron mucho caso a la clase trabajadora, por ser muy precaria, pero los trabajadores en la empresa, a veces tenían muchos peligros --- graves, y por consiguiente se establecieron leyes de protección y se creó el Reglamento Interior de Trabajo para cada empresa; pero no deberían de existir colaboración de los -- trabajadores.

Debe de intervenir el Estado o la autoridad administrativa para que exista una buena marcha y organización -- dentro del establecimiento, la decisión la debe de llevar-- a cabo un estado social, ésta es una de las doctrinas más lógicas, más amplias y así aparece la reglamentación y protección del trabajo.

(29).- Dorsal de la Cerda.- "Colecao de Dereito do Trabalho 2a.- Ed.- 3er. Vol.- P. 73 y sgts.

Respecto al Contenido del Reglamento.- En éste sistema a tenido muchas transformaciones, y por ello ha dejado de ser el reglamento una fuente normativa de contratos individuales de trabajo, y actualmente solo existe relación de trabajo y además una buena organización en la empresa.

Antiguamente el reglamento interior de trabajo disponía, en determinadas ocasiones de las condiciones y cláusulas del contrato colectivo y eventualmente de las demás fuentes, debía el empleador establecer condiciones técnicas y disciplinarias, reglas de conducta para la clase trabajadora; todo indicarlo en el reglamento para la organización de la empresa. Con el tiempo las disposiciones cambiaron, ya que su extensión de las cláusulas fue disminuída, de acuerdo con lo que se dispone legalmente, y por consiguiente tuvo menos importancia, así el valor del reglamento, en éste sistema es infame, por lo tanto es necesario que el reglamento se lleve a cabo por escrito, oralmente no debe explicarse.

Existen casos, en que el empleador puede crear nuevas figuras de justa causa para el despido del empleado que haya cometido alguna falta. Un ejemplo podría ser el siguiente: en una fábrica de explosivos que tenga reglamento y en éste exista una cláusula que se prohíba fumar dentro de

ella y el trabajador lo hiciere, sería una causa justificable, más no sería una nueva causa hecha por el empleador; aquí lo que está cometiendo el trabajador es una irresponsabilidad, y además una falta disciplinaria por ser fábrica de explosivos, por lo consiguiente, se debe despedir al trabajador.

"Los reglamentos de empresa tienen funciones de reglamentar las leyes, siempre y cuando ésta lo autorice" (31). Los reglamentos únicamente deben de reglamentar las condiciones del trabajo dentro de cada empresa, se deben de fijar las horas de entrada y salida de los trabajadores, los días de descanso, el lugar y día en que se va hacer el pago, etc. también se justifican los descansos en el período de ferias de el país, etc. además de éstas condiciones o cláusulas imponen el uso de uniformes, fija el empleador las normas y métodos de trabajo, deben de fijarse los salarios para las diversas categorías, etc.

Cuando hay conflicto para la elaboración del reglamento, entre las partes debe de intervenir la justicia del trabajo y debe de examinar el reglamento, ya sea que lo acepte o niegue la validéz.



Si el reglamento se encuentra elaborado y las partes lo han aceptado, deben de cumplir con el reglamento, no puede dejar de ser cumplido por alguna de las partes, máxime si intervinieron las dos partes en su elaboración.

Es necesario que intervenga el Estado para su aprobación, y dejen de intervenir los Comites de empleados o sus sindicatos; la aprobación del trabajador es esencial para la elaboración del reglamento.

En toda fábrica debe de existir un reglamento de empresa, ya que el reglamento tiene carácter de obligatorio; sino existe reglamento, no se puede aplicar sanciones disciplinarias dentro del establecimiento.

Además los reglamentos ya establecidos deben de publicarse, para que los demás trabajadores lo conozcan y no cometan violaciones, respecto a la duración, dura el tiempo que tenga estipulado, en caso de que no lo estuviera, el reglamento se puede modificar en cualquier momento, según las circunstancias de las partes.

(31).- Ibidem.-p. 73 y sgts.

i).- M E X I C O

Por lo que toca a México, el reglamento del trabajo, tiene su fundamento legal, en lo preceptuado en los artículos 101 al 105 de la Ley del Trabajo, manifestando en ese capítulo que todo reglamento debe de elaborarse estableciéndose las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones de la parte patronal así como de la obrera, quedando al margen las reglas de orden técnico y administrativo, que formule cada empresa, para la ejecución del trabajo, lo que será materia del contrato colectivo.

Contenido del Reglamento Interior de Trabajo en México.

"Todo reglamento debe de contener tres cláusulas:

- 1a.- Cláusula Obligatoria e Inderogable,
- 2a.- " " " pero derogable y
- 3a.- Cláusula Facultativa" (32).

Las primeras no deben de modificarse, son las cláusulas principales del contrato y del reglamento. Las segundas si pueden ser modificadas y las terceras fijan la conducta que va a seguir el trabajador.

La primera y segunda cláusula, son las más importantes, indican cuales van a ser las condiciones de trabajo y por consiguiente van a fijar la conducta que deben seguir los trabajadores.

El reglamento debe de llenar los requisitos indispensables que pide el Estado, y en caso de que no fuere así, el Estado lo rechazará y los declarará nulos. Lo anterior está relacionado con el artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo que indica "Se tendrá por no puesta -- cualquier disposición del Reglamento Interior que sea contraria a las Leyes de orden público, a esta del trabajo, a los reglamentos de policía, seguridad, salubridad o -- del contrato del Trabajo". ( 33).

El artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo nos habla del contenido del Reglamento Interior de Trabajo y establece: "El reglamento, además de las prevenciones que se estimen convenientes, contendrán:

1.- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada;

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

3.- Días y horas fijados para hacer la limpieza de la maquinaria, aparatos, locales y talleres;

4.- Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales, e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes;

5.- Labores insalubres o peligrosas, que no deban desempeñar las mujeres y los menores de diez y seis años;

6.- Trabajos de carácter temporal o transitorio;

7.- Días y lugares de pago;

8.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profiláticas que dicten las autoridades;

9.- Disposiciones disciplinarias y forma de aplicarlas. En los casos en que las empresas impongan la

suspensión de trabajo como medida disciplinaria, no deberán exceder de ocho días y nunca se hará 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

10.- 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.

El reglamento será depositado ante la Secretaría de la Junta, en caso de que no fuese así, no será obligatorio en la empresa, la Secretaría resolverá el reglamento en un plazo conveniente, una vez aprobado inmediatamente debe de publicarse, y así se obligará a las partes a cumplirlo; se debe de publicar en la siguiente forma; el reglamento se pondrá en los lugares visibles del establecimiento, y así los trabajadores lo conozcan y lo cumplan, pero, la publicación más adecuada en la siguiente: una vez que la Secretaría de la Junta apruebe el reglamento, el patrón debe de mandarlo a imprimir, cuando los trabajadores firmen el contrato de trabajo, se le dará el reglamento respectivo, en un do-

cumento debe de firmar indicando que lo recibió, sino sa be leer, se lo podrá leer otra persona, de tal manera co nocerá cuales son sus derechos y obligaciones, y sino -- cumple con él sabrá las sanciones que se le impondrán.

El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo -- nos define el Reglamento Interior de Trabajo como un con junto de disposiciones obligatorias para trabajadores y- patronos en el desarrollo de las labores de una negocia- ción

La Ley define al contrato colectivo en el artícu- lo 42, señalando que el Contrato Colectivo de Trabajo, - es todo convenio entre uno o varios sindicatos y uno o - varios patronos o uno o varios sindicatos patronales, -- con el objeto de establecer las condiciones según las -- cuales debe de presentarse el trabajo, la definición --- tiene relación con la definición que la Ley de del regla- mento, nada más, que la definición del contrato colecti- vo especifica quienes van a celebrar en conjunto el con- trato, en cambio, en el reglamento solamente indica que- son los patronos y los trabajadores, sin especificar si- interviene alguno de sus representantes. El contrato Co-

lectivo va a establecer las condiciones de trabajo, a la vez, en el reglamento se formulan las mismas, existiendo cláusulas en el reglamento que no son enunciadas en el contrato colectivo; ahora bien, el reglamento será un complemento para el contrato colectivo, el reglamento -- por lo consiguiente es necesario en toda empresa, para que exista armonización, regularidad y organización.

La duración del reglamento es indefinida, en caso de que exista una cláusula que vaya a modificar el reglamento, es necesario acudir ante la Secretaría de la Junta e indicar que el reglamento ha sido modificado, sucede lo mismo en caso de revisión; se lleva a cabo la revisión, cuando el reglamento no contuvo los requisitos establecidos en el artículo 102 de la Ley; la Junta lo -

---

(32).- Cueva, Mario de la.- "Derecho del trabajo mexicano" C. LV.- T. II.-P. 714 y sgts.

---

(33).- Ley Federal del Trabajo.- Reformada y Adicionada. 55a.Ed.-P. 59.

revisará, y pasados ocho días en que se pidió la revisión del reglamento intervendrán las mismas partes que intervinieron para redactarlo. De manera que el reglamento puede ser modificado o revisado de inmediato o a los dos o tres años según sean las circunstancias en la empresa, por lo general las empresas elaboran su reglamento y es muy difícil que los modifiquen, un reglamento puede durar desde que una empresa se inicie.

La Ley se coloca en el supuesto, de que si el contrato colectivo no señala quienes redactarán el reglamento, entonces, lo debe de hacer la comisión mixta, integrada por el patrón y los representantes de los trabajadores, claro que la Ley no menciona los sindicatos, sin embargo, "Mario de la Cueva lo asienta, debe de considerarse que ostenta la más genuína representación de los trabajadores" ( 34 ). No siempre el sindicato va a intervenir, pueden hacerlo los representantes de los trabajadores, sin ser el sindicato; los trabajadores harán una asamblea y nombrarán a la o las personas que más les satisfagan.

Una vez que ha sido aprobado el reglamento por la Secretaría de la Junta, la empresa debe de imprimirlo,



va sea que lo ponga en los lugares visibles del establecimiento, o se los den cada uno de los trabajadores para que lo conozcan, por lo general se omiten fijarlo en los lugares visibles o a veces no lo entregan a los trabajadores; ésto se hace cuando el reglamento es voluminoso; los auxiliares ó personas principales del establecimiento, deben de recordarle a los trabajadores que cumplan con las estipulaciones establecidas en el reglamento de la empresa.

Por último, el reglamento interior de trabajo forzosamente deberían ser formulado por las dos partes, algunas cláusulas las establece el patrón como son: la dirección en el trabajo, es una de las facultades principales del patrón, y los trabajadores están obligados a ejecutar el trabajo impuesto por el patrón. El trabajador podría establecer algunas cláusulas, conoce la manera de operar una maquinaria, los diversos trámites en el manejo de un documento, etc., es necesario escuchar la opinión de los trabajadores que tienen a su cargo la labor respectiva, claro está que el patrón no está obligado a aceptar la opinión que de el trabajador.

El artículo 101 de la Ley indica que el reglamento sea elaborado por el patrón y los trabajadores que intervienen en la empresa, no indica que clase de trabajo

dores van a hacerlo, sino que pueden intervenir por igual trabajadores de confianza, obreros, trabajadores de base, etc., en cambio el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece "las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, se podrá exceptuar de ésta disposición a a las personas que desempeñen puestos de dirección y de -inspección de las labores; así como a los empleados de -confianza en trabajos personales del patrón dentro de la-empresa" (35). Se debe de elaborar el reglamento de acuerdo con la naturaleza del contrato colectivo, por con-si -guiente, tomando en cuenta éste artículo, los trabajado -res de confianza, inspectores de labores, etc., no inter-vendrán en la elaboración del reglamento, debe de verse -la naturaleza del contrato y todas las normas deben de --de ser cumplidas por los trabajadores, aunque no formen -parte del sindicato que intervino en la formulación, en -tonces los únicos que no intervienen son los trabajadores de confianza, todas las pesonas están obligadas a cumplir con el reglamento.

Fossas Requena indica que el contrato colectivo

y el reglamento van a tener la misma jerarquía. Nosotros consideramos que éste punto de vista es equivocado; en el contrato colectivo se indican las condiciones de trabajo, sin establecer las medidas disciplinarias en caso de incumplimiento, en la prestación del servicio. En cambio, en el reglamento se indica el cumplimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes, y cuya elaboración beneficie al conjunto de trabajadores y a la clase patronal.

La Suprema Corte de Justicia, habla de los Reglamentos Interiores de Trabajo, de la obligación de involucrarlos y exhibirlos en el juicio para ser tomados en cuenta; y señala los artículos 101 y 102 de la Ley Federal del Trabajo que imponen la obligación a las empresas de formular un Reglamento Interior del Trabajo y señalarlo que deben contener dichos reglamentos, pero el reglamento mismo es particular y especial para cada factoría o lugar de trabajo, se confecciona de acuerdo con tales preceptos, con lo que prevengan los contratos colectivos. Consecuentemente, las autoridades no están obligadas a conocerlos ni a aplicarlos sino porque las partes los invocan y los exhiban durante el juicio o señalen el expediente de la Junta en que se encuentran. ( 36).

De aquí, que la Suprema Corte está de acuerdo con los preceptos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, y cerca de los artículos que se enuncian del Reglamento - Interiores del Trabajo, y se toma en cuenta los contratos de trabajo que celebren cada uno de los trabajadores. Lo único que indica, es que las partes deben de invocarlo y exhibirlo ante las autoridades competentes.

---

(34).- Guerrero, Euquerio.-"Manual del derecho del trabajo"- Méx. 2a. Ed.-C.XXV.- P.264 y sgts.

---

(35).- Ley Federal del Trabajo.-op.cit.-p. 35.

---

(36).- Ponente: Gonzáles de la Vega Angel.-Amparo Directo. 6349/58. Luis Chirón Mucifio.-10 de agosto de 1959.- 5 votos.- Volúmen XXVI. 5a. parte.- p. 83.

## CAPITULO IV

# NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

**C O N T E N I D O :**

- a).- Concepción Contraactual.
- b).- Teorías Unilaterales.
- c).- Teoría Legal de la Facultad Reglamentaria.
- d).- Teoría del Contrato de Adhesión.
- e).- Teoría de la Potestad Reglamentaria.
- f).- Teoría del Ordenamiento Jurídico Positivo.

## Naturaleza Jurídica del Reglamento Interior de Trabajo.

Al iniciar el análisis respecto de la Naturaleza jurídica del Reglamento Interior de Trabajo, hemos de señalar con apego al artículo 101 de la Ley del Trabajo, - que el mismo implica un conjunto de disposiciones de carácter obligatorio, tanto para trabajadores como para patrones, cuyo objeto principal es el reglamentar el desarrollo de las labores de toda empresa.

Ahora bien, del contenido de esta idea, hemos de partir a efecto de encontrar su verdadera esencia y característica de la figura que estudiamos. Con tal fin, - consideramos pertinente desarrollar un estudio breve, -- respecto del citado reglamento en diversas partes del orbe.

### a).- CONCEPCION CONTRAACTUAL

Esta teoría definida por la Suprema Corte de Casación de Francia, considera al Reglamento en la Concepción Contraactual como un contrato, interviniendo para-

su formulación las dos partes; la elaboración la hace el patrón, y por parte del trabajador debe de haber consentimiento tácito o expreso, arguyendo los defensores de la teoría que dicho consentimiento no necesita ser expreso.- Ahora bien, en materia de contratos se admite el consentimiento tácito para la validéz y formación de los citados contratos, por ende, se considera que a través de este procedimiento, puede elaborarse un contrato, cuyas características, encontramos en el clausulado del Reglamento Interior de Trabajo. La corriente que se analiza, estima que el conjunto de disposiciones del reglamento de trabajo, tienen su origen en cláusulas de índole contractual obligando a las partes, como a los Jueces, considerando que el patrono, puede imponer determinados sanciones, que se estiman de carácter penal.

La doctrina contractual se ha criticado acrememente, al señalarse que para que tenga validez el reglamento empresarial como cláusula de un contrato, debe comprobarse que el empleado lo conocía, aceptando su contenido, aún en forma tácita. Asimismo al atribuírsele el carácter disciplinario, al empleador, no se puede considerar al propio reglamento como clausulado de índole penal, en a-



tención de que el poder disciplinario, se encuentra regulado en leyes y decretos de la materia. Por otra parte, podemos considerar, la inexistencia de esta tesis contraactual, al afirmar, que en la misma, no se encuentran representadas las partes, sino al momento de la elaboración del reglamento, el patrono, estima y valora las necesidades de su empresa, concretándose a normar las condiciones bajo las cuáles, se ejecutará y desarrollará el trabajo, dejando al margen al empleado, quién llegado a la empresa solose someterá al horario y condiciones de trabajo preestablecidas, en el propio reglamento.

A mayor abundamiento, se estima que la doctrina contraactual, es absoleta e inoperante, al no considerar al trabajador, y al basarse en la sola declaración del empleador, la cual es insuficiente, para dar valor al reglamento, debiendo de existir un intercambio de ideas y voluntades, creadoras de obligaciones recíprocas.

b).- TEORIAS UNILATERALES

En el derecho Alemán apareció la Teoría del Esttuto, en la cual se considera al reglamento como un Esttuto Autónomo, naciendo el mismo dentro de los órganos de la empresa, ésto es, que através del acto unilateral del empleador, le otorga plena eficacia jurídica.

Entre diversos autores internacionales, consideran al reglamento como un acto jurídico de índole estatutaria, apeándose dichas corrientes, encontramos a la teoría del Estatuto Autónomo, que según D'Alessio, considera que concomitadamente con el orden jurídico del Estado existen otros ordenamientos derivados o dependientes de éste, en los cuales la autonomía se presenta como una forma de descentralización legislativa.

"Zanobini" afirma que la autonomía tiene dos sentidos, uno lato sensu y otro estrictu sensu; en el primero, se encuentra comprendida toda potestad de dictar normas jurídicas, atribuidas a instituciones distintas del poder legislativo. En estrictu sensu, es la potestad normativa atribuida a instituciones distintas, no solo del poder legislativo sino de organizaciones del Estado en cuanto constituyen otras tantas personas jurídicas" (27).

Concebida en éstos términos la autonomía, podemos estimar que implica la capacidad de ciertos entes, teniendo la posibilidad de constituir ellos mismos en todo o en parte su propio ordenamiento mediante la expedición de -- normas con la misma eficacia de las normas jurídicas dictadas por el Estado, a efecto de formar parte de un mismo ordenamiento.

En suma, los estatutos son manifestación de los entes, y contienen las normas fundamentales sobre organización de una persona moral, con objeto de perseguir fines y medios a fin de obtener derechos y obligaciones a cargo de sus componentes. El Estatuto puede establecerse aún antes que el ente se constituya por voluntad del fundador.

Existen diversas corrientes, que aseguran que los estatutos son de tres clases: Desde la Edad Media encontramos en vigencia cierto sistema mediante el cual la Ley de la Nación a la que pertenece una persona la sigue-

---

( 37).- Enciclopedia Jurídica Omeba.- T.XI.p.137 y sgts.

donde vaya; cualquiera que fuera el lugar de su residencia, cada uno lleva consigo como atributo personal, se le llamó Estatuto Personal, prevaleció por el principio individualista, que impero en las tribus germánicas.

Más tarde, en la transición del Medioevo a la edad moderna, se debió por una parte al feudalismo y por otra al fortalecimiento del Poder Real y al creciente Centralismo. La autoridad Local, aplica la Ley Vigente en su territorio a todos los que lo habitan ya sea nacionales o extranjeros, a esta Ley Local se le llama Estatuto Real o Territorial.

La movilidad de los individuos trajo necesariamente el conflicto entre ambos estatutos y surgió entre los juristas de aquellas edades una figura conciliatoria, compleja y detallada, que conocemos como Doctrina del Estatuto o de los Estatutos, mediante la cual se aconseja algunas veces la primacia de la Ley Local o Estatuto Real, y otras veces que prive la Ley Nacional o Estatuto Personal.

También una otra Doctrina, en la cual se habló del Estatuto Mixto, interpolado entre el real y el personal.

Existe sinonimia entre Ley y estatuto, la palabra Estatuto por lo general se aplica a toda clase de leyes y reglamentos. Toda disposición de una Ley es un estatuto que permite, ordena o prohíbe alguna cosa. A ésta significación general de la voz se agregó un matiz particular para referirse a las leyes comunes, provinciales o locales, por oposición a las generales del imperio Romano de aplicación común subsidiaria. Nuevamente aclara -- Story "En sus discusiones sobre este asunto, los juristas han dividido los estatutos en tres clases: personales, reales y mixtos."

Por estatutos entienden, no la legislación positiva que en Inglaterra y América (Norte) se conoce bajo el nombre de leyes de un parlamento y de otros cuerpos legislativos para distinguirla de la ley común, sino todo el derecho municipal de un estado particular, sea -- cual fuere su origen.

A veces se usa esta palabra de Estatutos en contra distinción al derecho Imperial Romano, al que solían llamar, la Ley Común, ya que constituye la base general de la jurisprudencia de toda la Europa Continental, modificada y restringida por la costumbre y usos locales.

El Estatuto Real.- Es aquel que habla de las cosas y no de las personas, sino en cuanto se refiere a la propiedad. Por lo general se aplica en el territorio para el cual es dictado y no tiene efectos extraterritoriales. El soberano tiene potestad sobre las cosas que están en su territorio, y no debe de extender su autoridad a las cosas que están fuera de sus dominios.

Estatuto.- Personal.- Tiene por objeto a las personas y solo trata de los bienes incidentalmente. El estatuto sigue a la persona dondequiera que vaya, y por consiguiente tiene eficacia extraterritorial.

Estatuto Mixto.- Es el que se refiere igualmente a la persona y a la cosa, también se ha llamado estatuto mixto a las normas que gobiernan la forma extrínseca de los actos jurídicos.

Muchas críticas se han formulado a la escuela de los estatutos, y su doctrina ha sido superada por el desenvolvimiento científico ulterior del derecho Internacional Privado; pero no puede negarse que constituyó una importante etapa en el progreso jurídico, y quizá el primer esfuerzo serio y sistemático que conserva, para la solución de los llamados conflictos de leyes en el ámbito es

Uicial.

Estatuto.- Esta palabra se aplica en general a todas las especies de leyes, ordenanzas y reglamentos; cada disposición de una ley es un estatuto que permite, ordena o prohíbe alguna cosa; y así es que al fin de los preámbulos de las leyes y antes de los artículos en que éstas suelen dividirse, se encuentran muy pocas veces las palabras estatutos y ordenamientos. Pero más especialmente se llamarán estatutos las ordenanzas, pactos, reglas o constituciones que se establecen para el gobierno y dirección de algún pueblo, universidad, colegio, cabildo en otro cuerpo secular o eclesiástico.

Los estatutos en este último sentido no tienen fuerza obligatoria sino en el caso de haber sido dados o confirmados por el soberano; bien que a veces podrán considerarse como pactos de un contrato, a cuya observancia se hayan solamente a éstos y a los que voluntariamente se adhieran a ellos, con tal que no contengan casos contrarios al derecho ni perjudiquen a terceros.

La naturaleza Jurídica del Reglamento Interior de Trabajo, tomando en cuenta la Doctrina de los Estatutos, y en los Estatutos Personales, porque el Reglamento o

Estatuto habla de las personas, sin embargo existe una excepción, en el Reglamento, el Soberano o patron solamente va a tener autoridad dentro de su empresa, y los trabajadores están obligados a cumplir con él, de aquí el estatuto personal, no va a tener eficacia extraterritorial.



c).- TEORIA LEGAL DE LA FACULTAD REGLAMENTARIA.

"El Reglamento no es más que un conjunto de disposiciones emanadas unilateralmente por el empresario e impuestas a la otra parte; es una serie de deberes que el trabajador debe de aceptar a su entrada al establecimiento, una condición bajo la cual va a obtener el trabajo" - ( 38). Esta teoría es similar a la del contrato de adhesión, el trabajador debe de aceptar necesaria y obligatoriamente el reglamento como este elaborado, aún cuando la elaboración vaya en su perjuicio, o sea que es una verdadera Ley, nada más que impuesta por el empleador. Claro está que el empleador tiene facultades y obligaciones que cumplir con el Estado, y por consiguiente se le otorga poder de mando; el patrón solamente debe de entregar al Estado el proyecto del reglamento, el Estado lo debe de supervisar, en caso de que el reglamento tenga cláusulas -- contrarias a la Ley, lo debe de desechar e indicar que se elabore otro nuevo reglamento.

---

( 38).- Gaete, Berrios.- op. cit.- P. 92 y sgts.

a).- TEORIA DEL CONTRATO DE ADHESION.

Teoría que fué arrojada de Saleilles "Se asimila - esta teoría a los contratos de adhesión, ya que éstos constituyen un contrato especial o una simple forma de contratar y se basa en que cada empresa existe un reglamento interior, y que los trabajadores lo acepten plenamente, adhiriéndose a sus estipulaciones" ( 39 ). Existe predominio de uno de los contratantes, uniformidad de sus cláusulas; por consiguiente, en todo reglamento deben de existir cláusulas esenciales y además cláusulas accesorias, para que exista una buena organización en la empresa.

El empresario es el que dicta el reglamento y los trabajadores no tienen el derecho de discutir los términos del reglamento, lo aceptan tal y como es.

"En la teoría del contrato de adhesión, quien se obliga a ejecutar el trabajo o a prestar un servicio es el solicitante, no lo contrario" (40).

(39).- Cabanellas, Guillermo.- Op. Cit. P. 33 y sgts.

(40).- Berrios, Gaete.- Op. Cit. P. 92 t sgts.

e).- TEORIA DE LA POTESTAD REGLAMENTARIA.

Esta teoría consiste en que "es una declaración --- unilateral formulada por la empresa y avalada por el Estado mediante sus organismos nacionales y provinciales" (41). -- Ahora bien, la teoría al hablar del reglamento, está que la empresa debe de formular el reglamento, ya sea que pueda -- ser el patrón o el propio Estado y luego éste a la vez lo pueda avalar.

(41).- Cabanellas, Guillermo.- Op. Cit. P. 33 y sgts.

f).- TEORIA DEL ORDENAMIENTO JURIDICO POSITIVO.

Según la cuál el reglamento debe de basarse en el sistema legislativo que se adopte; tomando en cuenta el proyecto del reglamento, el mismo haya sido elaborado por --- acuerdo de voluntades, o que solamente haya intervenido el patrón, si fuera así se le debe de limitar la actuación; se gún la teoría, solamente va a existir un mejoramiento para la empresa, pero no para los trabajadores, por consiguiente de nada va a servir que exista un reglamento dentro de la empresa; al trabajador ni siquiera lo toman en cuenta, y -- por lo tanto no va a obtener ningún beneficio (42).

Todos los reglamentos son diferentes en su elaboración, cada reglamento se debe de hacer de acuerdo con la -- Legislación de cada país y además se debe de tomar en cuenta las necesidades que puedan existir dentro de cada empresa, una empresa no puede tener un reglamento igual al de -- otra empresa; salvo que tenga las mismas circunstancias y requisitos de la otra empresa.

El sistema que se adopta en el reglamento, es el sistema de la obligación, através de el, los trabajadores y el empleador saben cuales van a ser sus derechos y obligaciones, y están obligados a cumplirlos.

En suma, por todo lo anotado, consideramos que el Reglamento de Empresa, es un Estatuto Autónomo Personal, -- porque contiene toda clase de normas, las cuales van a organizar a la empresa, y los miembros de la misma (patrones y trabajadores), tienen que cumplir con las condiciones que de ante mano se encuentran pre-establecidas en el propio-- reglamento. Son Personales porque van dirigidos a las personas mismas.

---

(42).- Cabanellas, Guillermo.- Op. Cit. P. 33 y sgts.

CAPITULO V

EL DERECHO INTERNACIONAL Y EL REGLAMENTO INTERIOR  
DEL TRABAJO.

## C O N T E N I D O

- a).- Breves nociones sobre el Derecho Internacional Público.
- b).- Breves nociones sobre el Derecho Internacional del Trabajo.
- c).- La Organización Internacional del Trabajo ( O.I. T.)
- d).- Resoluciones de la O.I.T. en materia de Reglamento Interior de Trabajo.
- e).- Análisis de las resoluciones anteriores y apreciación comparativa con el Derecho Positivo Laboral Mexicano.

a).- BREVES NOCIONES SOBRE EL DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO

El antiguo Derecho de Gentes era considerado como una cortesía y se definía como el conjunto de principios -- morales que regulaban la vida de los pueblos y hombres.

En un principio eran determinados convenios o normas que estaban muy distantes de constituir el Derecho Internacional Público; aún no se pensaba en la existencia de ésta rama del derecho, mucho menos en codificación. Hasta-- el Renacimiento solo se encuentran principios aislados, sin embargo, ya acusaban los caracteres del Derecho Internacio-- nal Público.

El Derecho Internacional empezó a surgir cuando se formaron los grandes estados europeos, en el siglo XVI, an-- tes de dicha fecha no existió ninguna doctrina que se refi-- riera al derecho. Uno de sus más grandes precursores fue el Fraile Dominico- Francisco de Victoria, creador de la Teo-- ría Naturalista Internacional.

El Derecho Internacional tuvo cuatro etapas en su - desenvolvimiento:

La primera de ellas apareció desde el Renacimiento-



hasta la Paz de Wesfalia (1648), existiendo confusión entre la comunidad Internacional y la comunidad religiosa, o sea que todos los hombres o soberanos que cometiesen algún delito se justificaban con las normas religiosas, y no se recurría a las reglas de carácter jurídico.

2a.Etapa: Va desde la Paz de Wesfalia hasta la Revolución Francesa.- El Tratado fue el principio más importante para el Derecho Internacional, ya que constituyó la estructura política de todo el continente Europeo.

Apareció otro tratado llamado de Utrecht en 1713, estableció un principio político internacional, llamado el Justo Equilibrio del Poder, en el se estableció la Organización Internacional, y a veces podía ser el substituto de un monopolio del poder.

3a.Etapa: Fueron las Guerras Napoleónicas, que alteraron notablemente la Paz del continente, no hubo ningún desarrollo para el derecho de gentes, sin embargo, terminaron con un acontecimiento internacional.

En ésta etapa apareció el Congreso de Viena, el cual estructuró al Derecho Internacional, con características similares al que conocemos, así el Derecho Internaci-

nal siguió desarrollandose hasta la la. Guerra Mundial.

La última etapa fue la la. Guerra Mundial (1914- 1918), trajo consigo un gran golpe para el desenvolvimiento del Derecho de Gentes, y ya no tuvo la efectividad que se hubiera deseado.

En 1789, al Derecho Internacional se le dió dicho nombre y el que lo hizo fué Jeremías Bentham.

"Existe otra definición que establece que el Derecho Internacional Público es un cuerpo de principios generales y reglas específicas que vinculan y obligan a los miembros de la Comunidad Internacional en el ejercicio de sus relaciones mutuas (43).

"El Derecho Internacional Público puede definirse como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de los Estados entre si, o más correctamente, el Derecho de Gentes rige las relaciones entre los sujetos o personas de la comunidad Internacional" (44).

Por lo tanto, el Derecho Internacional Público va a desarrollar tres funciones: La primera de establecer los derechos y las obligaciones de los sujetos o Estados, la segunda la de determinar su competencia y la tercera debe de reglamentar las instituciones Internacionales.

Para ubicar al Derecho Internacional existen dos tesis al respecto:

La Tesis Dualista hecha por Triepel y Anzzlotti; - los cuales consideran que existen dos ramas, el Derecho Interno y el Derecho Internacional, ya que las relaciones de éste discrepan de la regulación interna, por tener un campo diferente.

La Tesis Monista elaborada por Kelsen y Verdross, - indicando que no hay dualidad, ya que el Derecho Interno es la proyección del Derecho Internacional en el interior.

El Derecho Internacional moderno tiene una estructura diferente, el de antes solo se ocupaba de las relaciones políticas entre los Estados, y el actual además de esto se ocupa de las organizaciones Internacionales o sea que su campo a ido ensanchandose cada día.

(43).- Fenwick, Charles G.- "Derecho Internacional".- 2a.-- ed. Tr. t. Granados Gil.- Buenos Aires; Oméba, 1961, P. 31.

(44).- Sepulveda, Cesar.- "Derecho Internacional Público.-- 2a. ed. México; Porrúa, 1964. P. 3.

En el derecho Internacional se deben de indicar todos los principios y nuevas formas de organización para que exista un orden en todos los Estados y así prevalezca la Paz y la Justicia.

Es necesario que los Estados sean considerados personas pero gobernados por el Derecho Internacional y cumplan derecho y deberes.

Los hombres así como formaron una sociedad, era necesario que en ella se estableciera un cuerpo de leyes que gobernarán sus relaciones mutuas, para que no existieran guerras; era necesario la defensa común contra la agresión. En el Derecho Internacional moderno debe de existir una comprensión en los Estados, para lograr los ideales comunes y proteger sus intereses, y de ésta manera exista una comunidad.

Todo Estado Soberano debe de observar buena conducta y así puede llevarse a cabo una Ley Internacional. Los Estados en el Derecho Internacional Moderno, deben de ser iguales con otros Estados, nunca sentirse superior como en el antiguo derecho Internacional, pues dicho Derecho en los últimos 40 años ha crecido mucho, ha aumentado en gran número sus instituciones, tanto en el campo de la organización como en el de la cooperativa internacional.

b).- BREVES NOCIONES SOBRE EL DERECHO INTERNACIONAL DEL  
TRABAJO.

El Derecho Internacional del Trabajo apareció igual- que el Derecho del Trabajo, sin embargo, tuvo su esplendor - en el Tratado de Versalles, pero con la 2a. Guerra Mundial - se estancó, actualmente es una organización que tiene mucha- fuerza.

Roberto Owen en 1816 fue el primer precursor que --- insistió en el Derecho Internacional del Trabajo, para regu- lar la jornada de trabajo internacionalmente; ésta idea fué seguida por varios precursores; hubo congresos y conferen-+ cias en casi toda Europa para ver si era posible que se es- tableciera dicho derecho Internacional, pero no fue sino --- hasta el 15 de marzo de 1889 cuando el Consejo Federal Suizo invitó a varios Estados (Francia, Austria, Bélgica, Países - Bajos, etc.), a una conferencia, donde se habló de todo lo - relacionado con el derecho del Trabajo (descanso semanal, -- edad mínima de admisión al trabajo etc).

"El Congreso de Berlín fué el punto de partida de nu- merosas asambleas: Del 27 al 30 de septiembre de 1897 se co- lebró el Congreso Internacional de la Legislación del Traba- jo de Bruselas" (45). No hubo un resultado concreto para la

Organización, pero quedó fija la idea de establecer la Organización Internacional del Trabajo.

Del 25 al 28 de julio de 1900 en París se hizo otro Congreso, aquí ya se organizó la Asociación Internacional del Trabajo.

Samuel Gompers invitó a los representantes de los trabajadores de todo el mundo, para que efectuaran un programa referente a la organización del trabajo y existiera Paz dentro de los Estados, y así se pusiera fin a la guerra. En 1916 se hizo una conferencia llamada de Leeds, asistieron los obreros de todo el mundo, se principió a precisar la recuperación obrera.

Más tarde surgieron otras conferencias, pero no fue sino hasta que se redactó la Carta Internacional del Trabajo cuando se principió al antecedente del Tratado de Versalles.

"El último antecedente del Derecho Internacional del Trabajo está constituido por los Tratados firmados por las Potencias Europeas, cuyo modelo fué el Tratado Franco-Italia no de 15 de abril de 1904. La finalidad de estos acuerdos era reglamentar la situación de los trabajadores nacionales en otro u otros Estados" (46).

En 1904 con la guerra europea se interrumpió la evolución del Derecho Internacional del Trabajo, pero sirvió, ya que se creó la O.I.T. para protección del trabajador en todo el mundo.

El 25 de enero de 1919 se nombró la Comisión Internacional del Trabajo integrada por dos delegados de cada una de las grandes potencias (Estados Unidos, Inglaterra, Francia, Italia, etc), y como Presidente se nombró a Samuel Gompers y como Secretario a Arthur Fontaine.

En resumen, el Derecho Internacional del Trabajo, debe tener una unidad y equidad de los hombres, todos los Estados deben ayudar para que los hombres obtengan un bien y así protejan sus intereses. En caso de que existiese algún problema, debe de discutirse ante la Conferencia Internacional del Trabajo, para que reine la Paz y la concordia entre los hombres.

Las personas que intervinieron en la Conferencia de trabajo, demostraron que es necesario resolver todos los problemas que se presenten de la manera más armoniosa.

(75).- Cueva, Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo".--  
9a. ed., México, D.F.- Porrúa, 1966, T.I. P. 309.

En la Organización de las Naciones Unidas se encuentra la declaración Internacional de los Derechos del Trabajo y se llevó a cabo en abril de 1948 en Bogotá y fué la novena conferencia Internacional Americana.

(46).- Ibidem.- P. 310.



c).- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

A través del Tratado de Versalles firmado el 28 de junio de 1919, se fundó la Sociedad de Naciones, y por el mismo instrumento jurídico nació la Organización Internacional del Trabajo, tenía a su cargo organizar la cooperación Internacional referente a los problemas de trabajo que se establecieran entre Estados, empleador y trabajador u obrero, dirigidos a una protección efectiva y justa de los derechos atinentes a la parte más débil de la relación laboral.

La O.I.T. al organismo creado en Versalles y continúa cumpliendo las más importantes funciones que le fueron asignadas (como la política laboral de los gobiernos), el cumplimiento estricto del estatuto laboral y debe de defender en el campo del derecho, al trabajador en un ámbito de acción y en su desenvolvimiento social, cultural y sanitario.

La O.I.T. se fundó el 11 de abril de 1919, descrita en la XIII cláusula del Tratado de Versalles, y por lo tanto puso fin a la primera guerra mundial; y es una de las primeras Instituciones Internacionales que se asociaron a la Organización de las Naciones Unidas en 1946.

La Declaración de Filadelfia, hecha en 1944 es un — documento que actualiza y reafirma los postulados de la O.— I.T. en la lucha contra la pobreza y la inseguridad de la clase trabajadora, sin embargo la O.I.T. con todas las dificultades que ha tenido a realizado una labor encomiable, sobre todo en lo tocante a la cooperación Internacional.

Su Naturaleza.— "Es una organización internacional-permanente, de su naturaleza técnica y con un propósito específico. En sus orígenes fué concebida la O.I.T. como un — organismo técnico dependiente de la Sociedad de las Naciones y serviría a ésta para la realización de una finalidad— que era propia de la sociedad de las Naciones, y la cuál, es el deseo de lograr en todos los Estados, un régimen de justicia social, sin embargo, la O.I.T. ha adquirido una vitalidad y una fuerza propias, que le han permitido devenir— un organismo internacional autónomo" (47).

Tomando en cuenta las anotaciones anteriores, podemos concluir que la O.I.T. tiene la naturaleza de organismo especializado en el cuál existe una división entre la ciencia política y el Derecho Internacional Público, pero asociado con la Organización de las Naciones Unidas.

El artículo 57 de la Carta de las Naciones Unidas —

define a los Organismos especializados "como aquellos que se establezcan por acuerdos intergubernamentales, que tengan -- amplias atribuciones internacionales definidos en sus estatutos, y relativos a materias de carácter social, cultural, educativo, sanitario y otras conexas, serán vinculados con la organización de acuerdo con las disposiciones del artículo 62" (48).

Los organismos especializados a diferencia de los órganos de las Naciones Unidas, comprenden todos aquellos Estados no miembros de la organización, pueden en cualquier momento establecer su sede en el lugar que más le convenga, y ponerse de acuerdo con el país respectivo.

La O.I.T. se inició con 45 Estados miembros, en tanto que en la actualidad cuenta con 118, lo que da la medida de la importancia que se le asigna por parte de los Estados, para coadyugar con éstos en la solución de sus problemas internos por medio de la cooperación técnica y de la fuerza persuasiva de los dictámenes y recomendaciones.

(47).- Ibidem.- P. 312.

(48).- Sepulveda, Cesar.- Op. Cit.- P. 250.

Existen las Delegaciones Nacionales, de cada país -- miembro, los cuáles están integrados por cuatro delegados; -- dos delegados representan en gobierno, uno representa al empleador y el otro al obrero.

El fundamento de la gravitación internacional de la O.I.T. es su composición tripartita, en la cuál estan representados gobierno, patrones y trabajadores, lo que se pretende es conseguir, sin desmedro para las partes, una armónica articulación de los deberes y obligaciones que aseguren al trabajador un modo de vida decoroso, al empleador de una mano de obra eficaz y responsable y al Estado una base de -- estabilidad de las relaciones obrero-patronales, para asegurar la paz y el progreso socio-económico de la colectividad.

La finalidad de la O.I.T. , es establecer un derecho del trabajo que contenga mínimos beneficios para la clase -- trabajadora, y defensa del trabajo, el cuál va a servir a todas las legislaciones nacionales; en consecuencia se creó un derecho de trabajo pero de origen internacional, así se realizaría la justicia social, con miras a conseguir la paz --- universal y permanente; su objetivo era regular las relaciones humanas que se deriban del vínculo obrero-patronal, para que no existieran tantos problemas socio-económicos. Por lo tanto la O.I.T., tiende a producir un mejoramiento para la -- clase trabajadora internacionalmente.

La O. I. T. está compuesta de 3 órganos:

- a).- La Conferencia Internacional del Trabajo.
- b).- El Consejo de Administración y
- c).- La Oficina Internacional del Trabajo.

El primer órgano en la Conferencia Internacional, es un órgano Legislativo y además es el más importante de la -- organización. Cada año se reúne, en ella asisten delegados, -- Consejeros de todos los Estados miembros, los demás organismos especializados y también un representante de la Organización de Naciones Unidas.

Cada Delegación puede nombrar a 2 consejeros técnicos para asesorarla, por cada uno de los puntos del día de la reunión.

Los resultados de las deliberaciones pueden ser -- convenciones o recomendaciones. La recomendación es una sugerencia a los Estados, la pueden aceptar o rechazar; en -- cambio la convención es un proyecto de Ley, también puede -- ser aceptada o rechazada. Los Estados deben de cumplir con la obligación de someter el proyecto de convención y recomendación a los Estados, en caso de que no lo haga se le --

sanciona. Las secciones que se llevan a cabo en la Conferencia son públicas, salvo que se indique que sean en forma contraria.

La Conferencia establece convenios y recomendaciones internacionales del trabajo; a fines de 1966 existían 126 convenios y 127 recomendaciones; debe de designar a los miembros que van a integrar el Consejo de Administración de la mencionada organización; vigilar que los Estados Miembros que aplican los convenios y recomendaciones los apliquen en la forma mas conveniente; establecer el presupuesto de la organización; en caso de que exista algún problema, hacer una asamblea en donde intervengan los Estados Miembros para resolverlo.

2o. El Consejo de Administración.- Es un órgano Administrativo al igual que la Oficina Internacional, se reúne tres veces al año, con el objeto de determinar el programa de trabajo de la O. I. T. y establecer la política general.

En un principio el Consejo estaba integrado por 24 personas, más tarde se hizo una reforma y se aumentó a 36 personas; 16 para los puestos del gobierno con carácter permanente, se les otorga 8 mejores países industria

les y los otros 8 se harán por elección. Los 8 mejores países industriales son: Canadá, China, Estados Unidos, Francia, Italia, Gran Bretaña, Alemania, Unión Soviética.

De las 16 personas que quedan, 8 serán representantes de los empresarios y por último las otras 8 representantes de los trabajadores, de éstos representantes -- dos deben de pertenecer a Estados no Europeos.

El Consejo de Administración se renueva cada tres años, debe funcionar por medio de un Presidente que es nombrado por el mismo Consejo.

Las Atribuciones del Consejo de Administración -- son las siguientes:

- 1a.- Elegir al Presidente del Consejo.
- 2a.- Vigilar que la Oficina Internacional del trabajo cumpla con las labores encomendadas.
- 3a.- Determina el orden del día de la conferencia.
- 4a.- Fija lo programas de acción y controla a los comites y comisiones de la organización y
- 5a.- Establecer un presupuesto de la O.I.T. para que sea aprobado por la Conferencia.

30.- La Oficina Internacional del Trabajo.- Se coloca bajo el control del Consejo y se somete a sus órdenes, o sea es la Secretaría permanente de la O.I.T.; su sede se encuentra en Ginebra, Suiza; y no puede recibir instrucciones de ningún gobierno ajeno a la O.I.T. el Presidente es el responsable de lo que ocurra en la Oficina.

En la Oficina Internacional del Trabajo existe un Centro de investigación y documentación, se edita toda clase de libros, revistas, estadísticas informes, etc. debe de dar a conocer a los Estados Miembros los estudios que se hacen en dicha oficina, orienta a los investigadores de los trabajadores que deben hacer en los países, y preparar los informes que van a servir de base a la Conferencia Internacional del Trabajo.

Para ser Estado Miembro de la O.I.T. es necesario que dicho Estado acepte las obligaciones que se establecen en la Constitución de la O.I.T., ya sea que este o no afiliado a las Naciones Unidas, debe de ser aprobado por la mayoría de las dos terceras partes de los Delegados que intervienen en la Conferencia Internacional.



Existen documentos que van a integrar la Consti  
tución jurídica de la O.I.T., estos son:

El Tratado de Versalles de 1919 en su parte --  
XIII. La Declaración de Filadelfia de 1944 y la Carta de  
las Naciones Unidas firmada el 26 de Junio de 1945 en -  
San Francisco, los documentos siguen en igual forma y no  
han variado.

En la Conferencia Internacional del Trabajo, como  
ya indicamos se establecen los convenios y las recomenda-  
ciones, o sean normas internacionales del trabajo, las -  
cuales se aceptan por mayoría de las dos terceras partes-  
de votos de los Delegados ya sean de gobierno, de emplea-  
dores o trabajadores. El conjunto de convenio o recomenda-  
ciones va a formar el Código Internacional del Trabajo.

Muchos países tienen como base el Código Interna-  
cional del Trabajo, y a través de éste se han hecho muchas  
reformas legislativas nacionales.

Han existido miembros de varios países que en cam  
po legislativo contribuyeron a la elaboración de leyes de  
trabajo y de seguridad social nacional. Un ejemplo es el  
Código de trabajo del Salvador, participaron en los pro -  
yectos personas expertas de la O.I.T.

El Código Internacional del Trabajo contiene disposiciones que sirven para proteger a la clase trabajadora, de todos los riesgos a que se encuentren expuestos tales como enfermedades, accidentes, etc.; por lo tanto en el Código a existido la seguridad social para los trabajadores desde 1919 y además contribuyó a la creación del Código Interamericano de Seguridad Social.

d). - RESOLUCIONES DE LA O.I.T. EN MATERIA DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

El tema de los Reglamentos Interiores fué uno de los puntos del orden del día de la reunión técnica sobre ciertos aspectos de las relaciones de trabajo en la empresa, que se celebró en Ginebra del 10 al 19 de Diciembre de 1959 (49).

El Reglamento en materia Internacional, se aplica a todos los trabajadores que laboran dentro de una empresa, y que tratan del comportamiento que debe de seguir el trabajador; el reglamento debe de contener la seguridad del trabajo dentro de la empresa, obligaciones para ambas partes (trabajador y empleador), el empleador queda obligado a indicar el pago del salario, las horas del trabajo, en caso de despido comunicárselo de inmediato al trabajador etc.

El Reglamento de trabajo desempeña un papel importante en todos los países para beneficio de trabajadores y empleadores. Toda empresa debe de establecer su reglamento, claro está que lo hace siempre y cuando dicha empresa tenga un número de trabajadores superior al número

ro que se establezca. Es necesario que existan los reglamentos interiores porque así no habrá arbitrariedades -- dentro de la empresa, se llevan a cabo cuando las normas de conducta son vagas, y el trabajador no las entienda; -- debe de hacerse por escrito y con claridad, es una de -- las características principales del reglamento.

No todos los reglamentos están elaborados en igual forma debe de verse la conducta de los trabajadores dentro del establecimiento o empresa.

"El Reglamento es importante para el empleador, -- ya que con él va a mantener en la empresa, el orden y la eficacia de los métodos de producción, como para el trabajador, que sabe a que ajustarse, su comportamiento cotidiano dentro de la fábrica y a veces fuera de ella también" (50). Se determinan las condiciones de trabajo para las partes recíprocamente, pueden intervenir sus representantes y ponerse de acuerdo en las condiciones y -- no vayan a perjudicar a las partes mismas.

Los reglamentos tienen importancia como medios -- de comunicación, serán expuestos en lugares visibles; u-

no de tantos ejemplos sería el del campesino que viene a trabajar en una fábrica, no conoce el desenvolvimiento del establecimiento, para él va a hacer una situación desconocida, es necesario que se adapte a la misma, que tenga familiaridad, con sus compañeros, que se le indique la manera de cuidar las herramientas, o sea todo lo relacionado con su trabajo; a estos trabajadores se les debe de ayudar mediante instrucciones que se expliquen claramente; por lo tanto va a ser un medio de comunicación del campesino hasta el obrero fábril.

El Reglamento se elabora tomando en cuenta las legislaciones de cada país, además de la conducta de los trabajadores. Un ejemplo es la U.R.S.S., las Democracias Populares y Yugoslavia, se establecen los reglamentos por medio de las legislaciones y se elaboran en consulta con los sindicatos. En cambio en otros países como Estados Unidos y el Reino Unido solo se establecen normas generales y casi nada de legislación sobre reglamentos interiores, en otros países como Bélgica y la República Federal Alemana se elabora el reglamento por representantes de trabajadores y empleadores.

---

(49).- Revista Internacional del Trabajo.-Vol.LXII,Núm.

3, Sept. de 1960.-Ginebra P. 3

Los sindicatos algunas partes no intervienen en la elaboración, ellos aplican solamente los convenios colectivos en la empresa.

"Los reglamentos interiores pueden determinarse fundamentalmente de tres maneras: Por vía Legislativa; bilateralmente, o sea por acuerdo entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, y unilateralmente, por el empleador sólo" (51).

El Reglamento se elabora tomando en cuenta éstos sistemas, es muy difícil que se elabore por algún otro procedimiento. Así los Reglamentos se elaboran tomando en cuenta primeramente a la Legislación del país de que se trate, luego por ambas partes, en caso de no hacerse así, se llevará a cabo en forma unilateral por parte del empleador.

En las disposiciones legales de algunos países, quedan obligados los Reglamentos Interiores, cuando son empresas grandes; y quedan excluidas aquellas empresas que tengan un mínimo de trabajadores. Uno de los países que obligan a que en las empresas exista un reglamento es Francia. Cuando una empresa es nueva, debe de establecer un Reglamento Interior a los tres meses y se cu

a partir de la fecha en que se inaugura dicha empresa; en caso de que alguna empresa tenga varias filiales, - existirá un reglamento para cada una de ellas.

"En la U.R.S.S. hay un Reglamento uniforme que es obligatorio para todas las empresas e instituciones (cooperativas y sociales) y, con pocas excepciones, a - barca a todos los obreros y empleados" ( 52 ).

En algunos países tales como la República Ara- be Unida, toda empresa que tenga 15 ó más trabajadores debe de redactar dos clases de normas; unas que hablen sobre la Organización del Trabajo y el Reglamento Inte- rior del mismo, y las otras fijarán las sanciones y me- didas disciplinarias.

Todo reglamento debe de redactarse tomando en cuenta la Legislación de cada país, en algunas ocasiones la Ley puede presentar un reglamento y cada empresa la puede tomar en cuenta y hacerle las modificaciones que le sean necesarias, según las condiciones que existan en la empresa.

Uno de los países que adopta el reglamento-tipo

es la U.R.S.S., la India, Checoslovaquia, y la hacen las mo  
dificaciones necesarias.

Una vez que el reglamento está elaborado se debe de-  
entregar a un organo Administrativo del Estado, éste indica-  
rá si el reglamento está elaborado conforme al reglamento ti  
po, y además apegarse a la legislación del país de que se --  
trate; si es así se acepta el reglamento, y si no es rechazau  
do, y la empresa quedará obligada a hacer otro nuevo regla -  
mento; en caso de que se quiera modificar deberán acudir los  
empleadores juntamente con los trabajadores al organo corres-  
pondiente. Mientras no transcurra un plazo de 6 meses desde-  
que la nueva empresa haya establecido reglamento, ú otra em-  
presa haya tenido otro reglamento no se puede modificar.

El Reglamento de Empresa debe de contener reglas -  
de orden técnico y administrativo necesarias para la buena -  
marcha de la empresa, se indica la higiene y seguridad de -  
las labores, y todas aquellas que se estimen necesarias para  
que exista buena disciplina en la empresa; en caso de que-  
un trabajador o empleador no cumpla con el reglamento pre-  
visto, sancionará según lo establecido en el propio reglamento  
algunas penas serán multas y se tomarán en cuenta de acuerdo con

(50).- Ibidem.-P.5

(51).- Ibidem.-P.7



el salario de cada persona, nunca podrá ser la multa superior a la mitad del salario."Pero en Francia, las facultades normativas del empleador están sujetas a dos tipos de limitación: en primer lugar, como regla general, está prohibida la imposición de multas mediante autorización previa del inspector del trabajo competente" (52).

Las partes y organizaciones que van a determinar los Reglamentos Interiores, como ya lo indicamos, pueden ser la Legislación de cada país, el empleador conjuntamente con sus trabajadores, o el empleador en forma unilateral.

Las empresas que tengan mayor economía elaborarán el Reglamento tomando en cuenta al consejo de trabajadores y los Consejos sindicales en unión con el Consejo de Productores darán su aprobación. En caso de que exista algún conflicto será resuelto por el órgano competente.

"En la República Federal de Alemania, aunque ninguna Ley mencione expresamente los reglamentos inte

riores, la Ley relativa al régimen orgánico de la empresa, en su artículo 56, enumera una serie de cuestiones - en que el Consejo de empresa tiene derecho de codecisión es decir, de reclamar su participación en la decisión a que llegue el empleador" ( 54).

La Ley que establece el régimen orgánico fué fechado el 11 de Octubre de 1952; y el Consejo de Empresa en la República Federal Alemana es un órgano que se establece por la Ley dentro de la empresa, el cual está integrado por los representantes de los trabajadores.

El proyecto del Reglamento se elabora de diferente manera, pero al final va a ser resuelto en igual forma.

---

(52).- Ibidem.- 8

---

( 53 ).-Ibidem.- 11

---

( 54 ).-Ibidem.- 12

Existen países, como los Estados Unidos en que el Reglamento se determina por medio de los convenios colectivos, existen casos en que el sindicato, una vez que acepta el reglamento, es porque lo considera razonable, y el empleador tiene derecho a consultarlo y modificarlo en caso de que sea necesario, pero a veces el convenio colectivo se establece que al sindicato solamente se le informe del reglamento en lugar de ser consultado. A veces el Reglamento se anexa al contrato, se debe de indicar que fue aprobado por el sindicato y se le deberán notificarle las revisiones.

En algunos convenios colectivos se indica que el empleador aplicará sanciones disciplinarias a los trabajadores que no cumplan con el reglamento estipulado, pero el sindicato debe de conocer dichas sanciones. En ocasiones el convenio no menciona nada a cerca del reglamento, pero sí establece algunas condiciones que pertenecen al reglamento, así que indirectamente si habla sobre él.

En Estados Unidos se toma muy en cuenta a los sindicatos para la elaboración de los reglamentos.

En algunos países se indica que los reglamentos se determinan por los Consejos de Empresa (representan al personal) juntamente con el empleador, un ejemplo podría ser el de la República Federal Alemana. "Pero algunos empleadores consideran, que puesto que el reglamento constituye una parte de la Ley fundamental del trabajo en la empresa, debiera ser preparado de consumo con los trabajadores, y han decidido por iniciativa propia solicitar la asistencia de los representantes del personal al redactar el texto" (55).

Cuando en los Reglamentos intervienen algunos representantes de los trabajadores, los demás trabajadores estarán más dispuestos a reconocer la existencia de dichos reglamentos y que es para su bien llevarlos a cabo.

Aunque en muchos países el reglamento se hará tomando en cuenta a los trabajadores, en otros solamente se elaborará y se aplicará en forma unilateral por parte del empleador, tomando de ante mano a la Legislación o a los convenios colectivos de la empresa; en caso de que el trabajador se comportara mal, y en el reglamento no se estableciera cláusula alguna, el empleador si ve claro que es

una falta, la debe de establecer y aplicar la sanción correspondiente, se lleva a cabo éste principio cuando no afecta a la legislación y también al convenio colectivo-respectivo.

Para que un empleador redacte el Reglamento es necesario que conozca ciertos principios, y además esté interesado en mantener la eficacia de su empresa y la buena protección de su personal. Un ejemplo en donde existe el manual para que el director de la empresa elabore un reglamento interior de trabajo es en Estados Unidos y se llama "The Management of Personne and Labor Relatins" y establece:

"Reglamentos Interiores Senatos.- Los reglamentos interiores no difieren de las Leyes de una Sociedad, ya que unos y otros gobiernan la conducta y las relaciones de los individuos que constituyen la unidad social e industrial. Las leyes no se proponen restringir los derechos de los ciudadanos como individuos, sino unicamente protege los derechos de todos. Y así ocurre con los reglamentos de empresa, que son formulados por el bien común y no menos para proteger al asalariado que al empleador.

Si las reglas son claras, concisas y limitadas a las necesidades propias de la empresa, se granjearán el respeto de los obreros y empleados, que verán en ellas un requisito sensato para establecer un sistema de relaciones en que todos colaboren entre si. Los Reglamentos debieran ser comprensibles, aplicables y eminentemente prácticos. Si están animados por un espíritu amistoso y poco solemne, darán mejores resultados. Debieran establecerse por escrito, para poder consultarlos en cualquier momento, y debieran ser comentados por todos los nuevos trabajadores durante el período de iniciación. -- Posteriormente habría que volver sobre ellos, especialmente si ha habido cambios, para explicar su propósito y dar ejemplos de su significado, recurriendo al cartel de avisos de la fábrica, a películas y a las ilustraciones e historietas del periódico de la empresa. Es indispensable revisar periódicamente el reglamento, para cerciorarse de que sigue siendo útil y válido y de que no ha sido más o menos desvirtuado en la vida práctica. Las reglas que se infrijan con mayor frecuencia probablemente sean las más necesiten ser reformadas. También es preciso verificar la observancia del reglamento para asegurarse de que es aplicado ecuánimamente, en forma consecuente y sin discriminación ni favoritismo" (56).

(55).- Ibidem.- P. 16.

El Reglamento Interior de Trabajo debe de contener todos los requisitos que han sido determinados por vía -- legislativa, por común acuerdo del Consejo de empresa, por el convenio colectivo, o por el empleador unilateralmente; se tomarán en cuenta aquellos textos que traten ciertos -- factores externos, por lo general el contenido del reglamento queda sujeto a una sentencia arbitral.

En caso de que el Reglamento no contenga todas las cláusulas necesarias, se debe de acudir al convenio en don de probablemente existirán, ya que todos los países tienen diferente modo de determinar el reglamento y por lo tanto el contenido es diverso.

Otro factor que influye en el contenido del reglamento es la dimensión de la empresa, o sea que una empresa que tenga personal numeroso, el contenido del Reglamento, será mayor y con más detalles, que en una empresa que tenga poco personal, en la empresa grande de cada sección --- puede haber un reglamento y por consiguiente se harán circulares para que los trabajadores lo conozcan, así habrá - reglamentos para los obreros manuales, para empleados, o - para determinadas categorías; en algunas empresas se tomarán en cuenta los turnos de cada trabajador, por lo tanto debe de verse la naturaleza del trabajo que van a realizar los trabajadores.

Las obligaciones que tienen los trabajadores en la U.R.S.S., en términos generales son: Ejecutar su trabajo - sin ninguna interrupción, observar buena disciplina dentro de las horas de trabajo, cumplir con las cuotas de producción, mantener en buena forma las herramientas o el equipo, cumplir con todas las reglas de higiene y seguridad, - mantener la pulcritud del lugar del trabajo, etc.

Respecto al empleador son las siguientes: indicar los programas que debe de seguir el trabajador con horario normal y los que trabajan turnos, indicar al trabajador -- que deje el trabajo hasta que llegue el reemplazante pro-- hibir distracciones durante el trabajo o que celebren algu na reunión mientras sea hora de realizar el trabajo, esta-- blecer los medios disciplinarios y las sanciones que se -- impongan en caso de incumplimiento de alguna cláusula es-- tablecida en el reglamento. Este es uno de los reglamentos más completos de todo el mundo, otro será el de la India, - Japón, Yugoslavia (debemos de recordar que los reglamentos de empleo son una parte de las reglamentaciones internas - que se refieren a las condiciones de trabajo que se adop-- ten en los diferentes órganos de administración obrera).

Otros toman en cuenta a los convenios, en donde - por lo general se encuentran los reglamentos interiores de trabajo, éstos países son Francia y la República Federal-



Alemana.

En Belgica puede decirse que el reglamento es un convenio de empresa, sobre todo cuando los representantes de los obreros se eligen por medio de una lista que es presentada por el sindicato correspondiente, y muchas de las cláusulas se refieren a convenios colectivos de otros países.

En tanto que en el Reino Unido algunos reglamentos se determinan por el carácter unilateral del empleador y a veces se toman en cuenta disposiciones que dicta el Comité de Delegados o el Consejo de Empresa, por todos los reglamentos se determinan diversas maneras, tomando en consideración la naturaleza de cada empresa, así se elaborará el Proyecto del Reglamento Interior de Trabajo. Sin embargo todo reglamento debe de contener tres disposiciones que son muy importantes:

1a.- Informar al trabajador sobre los servicios sociales que pueden disponer,

2a.- Asuntos de organización del trabajo, ésta disposición fue convenida por los sindicatos y

3a.- Existir disciplina dentro de la empresa y si no la hay aplicar la sanción correspondiente.

(56).-Ibidem.- P. 18

Haciendo un resumen del Reglamento Interior men-  
cionado, se verá que todo reglamento trata de la conduc-  
ta que debe de seguir el trabajador y de las sanciones-  
en caso de que el trabajador no cumpla con las disposi-  
ciones respectivas en el Reglamento.

" La Ley Checoeslovaquia que rige las empresas  
declara que:

En el reglamento se expresa el interés común de  
las empresas nacionales y de los trabajadores porque se  
cumplan con existio las funciones de la empresa y se lle-  
ven a cabo en forma ejemplar las tareas del personal" -  
(57).

El prólogo de un Reglamento de Estados Unidos in-  
dicó:

"En cualquier estructura en que haya personas que  
vivan y trabajen juntas, es necesario observar ciertas --  
reglas o normas de conducta. Estas no se dictan para so---  
portar la acción de los individuos, sino para garantizar-  
que todos gocen del máximo de libertad sin lesionar a los  
demás. Es ésa la principal razón del reglamento expuesto-  
aquí, para que rija la conducta de todos nosotros durante

nuestro trabajo" (58).

Aquí se ve claramente que la Ley protege a todos los trabajadores, y consecuentemente éstos deben de cumplir con el Reglamento espuesto en cada una de las empresas, para beneficio de ellos y de la propia empresa; el reglamento es indispensable en toda empresa, para que se desarrolle debidamente la vida de la fábrica, todos los obreros y trabajadores deben de conocer el reglamento, -- para saber a que condiciones quedan sujetos, una vez que ingresen; ya que la mayoría de los problemas que se presentan entre patrones y trabajadores, es por la ignorancia de las normas y reglamentos internos de trabajo, por lo tanto es necesario que cada persona (patron, trabajador) conozca y lea debidamente dichos reglamentos, para que existan buenas relaciones de los mismos dentro de las empresas y así se llebe a cabo una buena disciplina; el reglamento a los trabajadores no debe molestarlos, sino al contrario deben de colaborar voluntariamente y así puedan desarrollar su trabajo mejor y sobre todo con compañerismo.

La finalidad que tiene el Reglamento hacia los trabajadores y patrones. es indicar lo que pueden o no hacer dentro del establecimiento; se debe de indicar el re

peto del horario, o sea la entrada y salida del trabajador, comienzo y fin de los descansos, notificación de las ausencias; observancia de las reglas de seguridad e higiene, cuidado de las herramientas, orden y pulcritud en los lugares donde se realiza el trabajo, orden y conducta durante el trabajo, (prohibidos los juegos de azar, las riñas, la embriaguez, trabajo por cuenta propia en horas de trabajo, etc)

Es necesario que en el Reglamento se establezcan sanciones para aquellas personas que violen las cláusulas. Según sea la falta cometida así será la sanción, en caso de ser una multa, debe de ser prudente y en algunos países se deposita en el fondo social de la empresa o se entrega a una obra de caridad ajena a la empresa. Las sanciones que se puedan aplicar pueden ser: represión pública o traslado temporal a otro puesto con menos salario durante tres meses como máximo, en caso de embriaguez sera asimilada a una ausencia injustificable, cuando un trabajador cometa la misma falta tres veces, será despedido sin previo aviso ni indemnización.

(57).- Ley del 17 de Oct. de 1958, que modifica y completa la Ley referente a las empresas nacionales y algunos otros órganos económicos.

En la India se establecen las multas, demora en los ascensos, descenso jerárquico, descuento de salario, despido, etc.

En Estados Unidos las medidas disciplinarias que -- más se llevan a cabo son las siguientes: Advertencias o represiones ya sean escritas u orales según sea la falta cometida, suspensión del trabajo ya sea de un día o más, descenso de categoría o traslados a puestos más penosos, y en algunos casos se acostumbra el despido.

En cada empresa se debe de indicar la sanción según sea la falta; en algunos países no se indican las sanciones es imposible que se detallen las faltas que pueden ser circunstancias atenuantes o agravantes de cada falta; así las personas que cometan una violación al reglamento serán tratados en la forma que les corresponda, de acuerdo con éste párrafo indicaré algunos ejemplos:

"Ningún empleado podrá en circunstancia alguna firmar a la entrada por otro empleado. Quién lo hiciere se expondrá al despido inmediato y a acción judicial" (59).

(58).- Extracto del apéndice al contrato colectivo entre la división Standard-Knapp de la Manufacturing Company, de Portland y la filial núm. 782, de Forest City de la International Association of Machinists, Oct. de 1956.

No solamente en los Reglamentos van a existir sanciones sino que también deben de estimarse las cualidades de los trabajadores, y pueden ser la inventiva, la iniciativa, la antigüedad en el servicio, el buen comportamiento. Cuando se haga un asunto y éste sea importante y además -- reporte ganancias a la empresa; por evitar algún desastre, o cuando preste servicios a la Nación o a la Sociedad.

Así se les a otorgado a los buenos trabajadores, - una diploma, la entrega de un libro, una recompensa monetaria, o un regalo; los premios que se les darán lo decidirán el dueño de la empresa junto con el Comité. Se hará una publicación de aquellos trabajadores que merezcan el premio, se publica por medio del tablero de anuncios del establecimiento o por boletín de la Compañía.

hubo reuniones técnicas donde se habló de las sanciones, una personas estaban de acuerdo que existieran las mismas, porque iban a tener una finalidad educativa, para que el trabajador no siguiera cometiendo violaciones al -- reglamento, sino que al contrario, le sirviera de estímulo las sanciones se aplicarán progresivamente, comenzando por advertencias y terminando con el despido.

(59).- Revista del Trabajo.- Op. Cit.- P. 29.

En cambio, otros participantes no están ausentes - de que el Reglamento establezca las medidas disciplinarias solamente se debe de indicar las condiciones de trabajo, - sin embargo, es necesario que en todo reglamento se establezcan dichas medidas, porque si no se hace así, entonces los trabajadores no cumplirían con el Reglamento estipulado.

Hablaremos ahora de la publicación de los Reglamentos, ya que es una medida precisa para dar a conocer -- como está elaborado el reglamento, y así los trabajadores lo conozcan y cumplan con el.

Todas las empresas de los diferentes países deben de fijar el reglamento, y lo harán en los lugares visibles del establecimiento y además debe de hacerse en forma legible.

Francia es uno de los países que más cuidado pone para la publicación, indica que debe de estar fijado en -- una posición cómoda y en los lugares en donde los nuevos -- trabajadores los puedan leer y saber a que condiciones --- quedan sujetos, en los diversos departamentos de la empresa se pueden colocar y así los trabajadores pueden consultarlo de inmediato.

Sin embargo, algunos patrones ponen voluntariamente al conocimiento de sus trabajadores el reglamento, y lo hacen por varios caminos, ya sea que le de un ejemplar a cada uno de ellos, o transcriba el reglamento a través del contrato de trabajo y se entregue a cada obrero, para evitar malas interpretaciones.

En cambio en otras empresas, al nuevo trabajador se le concede una entrevista, y el empleador está obligado a darle a conocer todas las condiciones de trabajo e indicarle los aspectos más importantes.

Perohay veces que los reglamentos solo son costumbres y prácticas de la empresa, porque no están redactadas en forma escrita, entonces el empleador debe de indicarse-lo al nuevo trabajador y ponerle un intermediario que --- esté experimentando en ese asunto.

En la misma reunión técnica, se trató de la publicación, ellos indicaron que era una medida importante para dar a conocer el reglamento, y se debería de hacer en una forma muy amplia. Expresaron que era inútil que los reglamentos se colocaran en los tableros del establecimiento, porque los trabajadores no se iban a detener para leerlos y más si éste era voluminoso. Otros en cambio si estuvieron de acuerdo.



Por ende, el reglamento debe de ponerse al conocimiento de los nuevos trabajadores, ya sea que se entreviste al trabajador con el empleador y éste en un lenguaje sencillo lo de a conocer, pero si el trabajador tiene más cultura por medio de películas lo conozca, pues es uno de los mejores métodos para ilustrar el contenido del reglamento, o dándole un ejemplar a cada uno de ellos; es una injusticia castigar a un trabajador que comete una falta al reglamento, si éste no lo conoce, de aquí que todo trabajador debe de conocer el contenido del reglamento interior de trabajo de su empresa.

Todos los Reglamentos una vez aprobados serán depositados ante los departamentos, oficinas correspondientes.

e).- ANALISIS DE LAS RESOLUCIONES ANTERIORES Y APRECIA -  
CION COMPARATIVA CON EL DERECHO POSITIVO LABORAL -  
MEXICANO

Tomando en cuenta las características que la Organización Internacional del Trabajo hace del Reglamento Interior, haré un análisis diciendo que el Reglamento es indispensable en toda empresa, ya sea que el proyecto -- del mismo se haga por el empresario en forma unilateral, basándose en la legislación de cada país, o elaborándose por el patrón y los trabajadores o representantes de cada una de las partes, sin embargo, en México el Reglamento se elabora por ambas partes, y así debe de ser, para que el trabajador conozca cuales van hacer las condiciones a que queda sujeto, y además el patrón sepa las necesidades que puedan presentarse en la empresa por los trabajadores.

Tanto en materia Laboral como Internacional, el Reglamento se hará igual, contienen los mismos requisitos, uno de ellos es que el Reglamento una vez que está hecho, es necesario pasarlo ante los departamentos correspondientes según lo indiquen las leyes de cada país y así lo conozcan a los patrones quedan obligados a que el Reglamento se publique de inmediato, y los trabaja-

dores cumplen con él.

Desde el siervo de la gleba, el esclavo y el proletario menesteroso hasta el trabajador actual en las diferentes Naciones, existe una distancia sideral, en cuanto a las reivindicaciones obtenidas por el Reglamento Interior de Trabajo.

Es necesario que todos los trabajadores y patrones se unan para lograr una mejor disciplina y marcha de las empresas, y solamente se logrará por medio del Reglamento Interior de Trabajo.

CONCLUSIONES.

## CONCLUSIONES.

I.- Desde épocas inmemorables, ha existido la clase trabajadora, la cual se ha ocupado de infinidad de quehaceres.

II.- Entre los mismos, encontramos los de índole artesanal, de extracción de minerales, sobre hilados y tejidos y otros más.

III.- En los albores de la civilización, la base y sostén de cualquier tipo de trabajo, fueron los esclavos.

IV.- En Grecia y en Roma, los esclavos tuvieron un papel preponderante, en los servicios que se prestaban a éstas naciones.

V.- Con la Revolución Industrial la máquina, sustituyó la mano de obra, y trajo consigo un gran desempleo.

VI.- A fines del siglo XVIII y principios del XIX, se trató de organizar la mano de obra, a través de una división del trabajo.

VII.- El Reglamento de empresa, vió su origen a fines del siglo XVIII, en Inglaterra, en las fábricas textiles.

VIII.- En Países como España, Francia, Italia-Alemania, se refirieron a los Reglamentos de empresa, adaptándolos a las necesidades de cada empresa, que eran elaborados por la misma.

IX.- En América, en Países como Argentina, Chile y Brasil, se considera al Reglamento como aquel conjunto de condiciones especiales de trabajo, válidos en una empresa, cuya elaboración queda a cargo del empleador.

X.- Existen corrientes doctrinarias que consideran al Reglamento como contrato bilateral, basándose en la concurrencia de las voluntades de empleador y coalición de trabajadores.

XI.- Nosotros consideramos que el reglamento de empresa, posee las características y esencia de los Estatutos Autónomos Personales, resultante de lo mandado por los artículos 101 al 105 de la Ley del Trabajo.

XII.- El antiguo Derecho de Gentes era considerado como una cortesía y se definía como el conjunto de principios morales que regulaban la vida de los pueblos y hombres.

XIII.- En el Derecho Internacional se deben de - indicar todos los principios y formas para que exista - orden en todos los Estados y así prevalezca la paz y la justicia.

XIV.- El Derecho Internacional del Trabajo, tuvo su esplendor en el Tratado de Versalles en 1919, pero en la 2a. Guerra Mundial se estancó.

XV.- A través del Tratado de Versalles, se fundó la Sociedad de Naciones, y por el mismo instrumento nació la O.I.T. que tiene como finalidad organizar la -- cooperación internacional referente a los problemas de -- trabajo.

XVI.- El tema de los reglamentos interiores fue uno de los puntos del orden del día de la reunión técnica sobre ciertos aspectos de las relaciones de trabajo - de la empresa, que se celebró en Ginebra del 10 al 19 de diciembre de 1959.

XVII.- Se recomienda por la O.I.T. que el Reglamento se aplique a todos los trabajadores que laboren dentro de cada empresa, en beneficio de ellos y de los propios patrones.

XVIII.- La recomendación de la O.I.T., para que sea aceptada por cada una de las legislaciones en lo interno, es en el sentido que el reglamento interior de trabajo sea aceptado conjuntamente entre empleador y trabajador, o por el empleador en forma unilateral.

XIX.- En el Derecho Laboral Mexicano, el reglamento interior se fórmula por ambas partes (Artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo.) en tanto que en las recomendaciones de la O.I.T. se tomarán en cuenta las partes citadas en la conclusión anterior.

XX.- En el Derecho Laboral Interno y en las recomendaciones todo reglamento interior deberá contener reglas de orden técnico y administrativo, necesarios para la buena marcha en la empresa.



BIBLIOGRAFIA.

## I.- M O N O G R A F I A .

- 1.- Alonso García, Manuel.- Derecho del trabajo.- T. I.- España, Madrid.
- 2.- Bayón Chacón, G. y Pérez Gotija, E.- Manual del Derecho del trabajo.- T. I.- 5a. Ed.- España.
- 3.- Cabanellas, Guillermo.- Gaceta del trabajo.- Vol. II 1962.- Argentina.
- 4.- Cueva, Mario de la.- Derecho del trabajo Mexicano.- México.
- 5.- Dorsal de la Cerda.- Colecao de Dereito de Trabalho. 2a. Ed.- 3er. Vol.- Brasil.
- 6.- F. J. Boyless.- Bristish Wages Councils.- Bsail - - Blakwell Oxford.- 1962.
- 7.- Fenwick, Charles G.- Derecho internacional.- 2a. Ed. Buenos Aires, Omeba, 1961.
- 8.- Fohlen, Claude y Bédarida, Francois.- Historia general del trabajo.- Trabajo y trabajadores industriales. Op. II.

- 9.- Fustel, de Coulanges.- La Ciudad Antigua.- Nueva España, 1944.
- 10.- Gaete Berrios, Alfredo.- Tratado del derecho del --  
trabajo.- Chile.
- 11.- Garrelli, Paul.- Historia general del trabajo.- Gri-  
jalbo.- Cap. III.
- 12.- Guerrero, Euquerio.- Manual del derecho del trabajo.-  
2a. Ed.- Cap. XXV.- México.
- 13.- Dr. Heck, Alfred, y Dr. H.C. Nipperdey.- Compendio -  
del derecho del trabajo.- 6a. parte.- Cap. I.
- 14.- Kaskel Walter, y Derech, Herman.- Derecho del traba-  
jo. 5a. Ed.
- 15.- Krotoschin, Ernesto.- Tratado práctico del derecho &  
del trabajo.- T.II.- 1955.- Argentina.
- 16.- Pozzo, Juan D.- Derecho del trabajo.- T. IV.- Cp. -  
LXVIII.- Argentina.

- 17.- Saunerón, Serge.- Historia general del trabajo.- 2a. parte.- Grijalbo.
- 18.- Sepúlveda, Cesar.- Derecho internacional pública. - 2a. Ed.- México, Porrúa, 1964.
- 19.- Touraine, Alain y Maltez, Bernard.- Historia general del trabajo obrero y la empresa industrial.- Cp. I. Grijalbo.
- 20.- T. K. Djang.- Factory Inspección in Great Britain.- 4a. Musseaum,.- London 1942.
- 21.- T. S. Abston.- La revolución industrial.- 4a. Ed. -

## II.- PUBLICACIONES PERIODICAS.

- 1.- Revista internacional del trabajo.- Vol. LXII, Num. 3, Septiembre de 1960.- Ginebra.

III.- LEGISLACION  
CONSULTADA.

- 1.- La Ley Federal del Trabajo.- Reformada y adicionada.-  
55a. Ed.
- 2.- Ley del 17 de Octubre de 1958, que modifica y completa la Ley referente a las empresas nacionales y algunos otros órganos económicos.

IV.- V A R I O S .

- 1.- La industria, el comercio y el trabajo en México durante la gestión administrativa del señor Plutarco Elias Calles.- ( 1925 - 1927 ).- T. I, y III.- 1928.
- 2.- Suprema Corte de Justicia.- Ponente: Angel González de la Vega.- Amparo Directo.- 6349/58.- Luis Chirón Muciño.- 10 de agosto de 1959.-Vol. XXVI, 5a. parte.
- 3.- Enciclopedia Jurídica Omeba.- T. XI.
- 4.- Extracto del apéndice al contrato colectivo entre la división Standar.- Knapp de la Einhart Manufacturing Company, de Portland y la filial núm. 782, de Forest City de la International Association of Machinists, Oct. 1956.