

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**EL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO
EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Tesis

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A**

MIGUEL

TURRENT

CANO

MEXICO, D. F.

1970



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

**Alberto Turrent Carrión y Asunción Cano
de Turrent quienes con su ejemplo de --
honradez y rectitud hicieron posible mi
formación. Para ellos mi eterno cariño-
y respeto.**

A MIS HERMANOS:

**Asunción y Alberto
Alberto y Patricia.**

A MI PRIMO:

**Dr. Mariano Diez Benavidez quien
con sus consejos y afecto supo -
alentarme y orientarme en momen-
tos difíciles de mi vida. A el -
mi profunda estimación y agrade-
cimiento.**

A MI TIO Y TUTOR:

**Sr. Andrés Cano Ocaña
quien con paciencia su-
po corregirme y mostrar
me el camino del bien.**

AL Sr. Lic.

**Enrique Abrego Ortega,
Con admiración y respo
to.**

A MIS MAESTROS.

**Y en especial al Dr. Alberto
Trueba Urbina, Lic. Pedro --
Astudillo y Ursua y Lic. Leo
nardo Graham Fernández.**

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS.

A MIS FAMILIARES.

A GRACIELA:

Con todo mi Amor.

P R O L O G O

Al someter a la consideración del Honorable Jurado el presente trabajo, quiero indicar que a través del mismo se pretende lograr un estudio de investigación breve y elemental del moderno Reglamento Interior del Trabajo.

Dicha institución realiza una función muy importante al tratar de establecer un régimen de armonía, paz y disciplina en el interior de la empresa.

Sin llegar a realizar un análisis profundo de la naturaleza jurídica, y contenido del reglamento interior, se señalarán el conjunto de argumentos que al respecto han emitido los autores de diversos países, lo cual ha dado lugar a que exista gran confusión en torno a dichos conceptos.

Por último presentaré un estudio comparativo entre las disposiciones de la Ley Federal de 1931, y las de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que regulan el Reglamento Interior del Trabajo.

m.t.c.

I N D I C E

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL REGLAMENTO

INTERIOR DE TRABAJO

	Pág.
1.- Origen y evolución.....	6
2.- Antecedentes legislativos en México.....	8

CAPITULO II

CONCEPTO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

1.- Definición y clasificación del Reglamento en general.....	28
2.- Denominación.....	31
3.- Concepto.....	35
4.- Función.....	40
5.- Importancia y necesidad.....	44

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO IN-

TERIOR DE TRABAJO

1.- Naturaleza Jurídica.....	52
2.- Ubicación dentro del Derecho del Trabajo.....	69
3.- Relaciones con otras instituciones.....	72
4.- Ambito de validez: Temporal, espacial, material y personal.....	77

CAPITULO IV

CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

	Pág.
1.- Contenido en la Doctrina.....	80
2.- Contenido en la Legislación.....	89

CAPITULO V

SISTEMAS DE CREACION DEL REGLAMENTO IN-
TERIOR DE TRABAJO

1.- Diversos sistemas de creación.....	120
2.- Procedimiento de creación en nuestra legislación..!	126
3.- Formalidades.....	132..
CONCLUSIONES.....	143
BIBLIOGRAFIA.....	146
INDICE.....	2

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL REGLAMENTO

INTERIOR DE TRABAJO

1.- ORIGEN Y EVOLUCION.

La mayoría de los autores encuentran en la Corporación Medieval, el antecedente mas directo del moderno Reglamento Interior de Trabajo. Así Manuel Alonso García en su obra "DERECHO DEL TRABAJO" nos dice: "En realidad, bien puede decirse que las Ordenaciones Gremiales son un remoto precedente del Moderno Reglamento de Régimen Interno, con cuantas salvedades quieran señalarse, pero habida cuenta que en lo fundamental el sentido es análogo". (1)

Eugenio Pérez Botija considera que el Reglamento Interno del Trabajo en un principio podía concebirse:

- 1) "Como antecedente del poder de mando de la empresa;
- 2) Como potestad de autolimitación colectiva que regula y en parte sustituye a los contratos de trabajo;
- 3) Como medida de seguridad". (2)

Refiriéndose a la Corporación Medieval nos dice: "Sus fines no eran tanto proteger al hombre como obtener la perfección de la obra y evitar la competencia desleal". (3)

Efectivamente, como nos ilustra el maestro Pérez Botija al respecto, en las Organizaciones Gremiales encontramos reglas

(1) MANUEL ALONSO GARCIA. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editor - José Ma. Bosch. (1a. Ed. Barcelona, 1969), pág. 483.

(2) Derecho del Trabajo-Editorial Tecnos, S.A. (6a. Ed. Madrid, 1960), pág. 483

(3) Ob. cit., pág. 56.

que regulaban la organización y funcionamiento de las mismas, -- para lograr sus finalidades, que entre otras, podemos citar las siguientes:

- a) defender su mercado contra los extraños;
- b) impedir la libre concurrencia;
- c) evitar el trabajo a personas ajenas;

Es importante señalar que el interés predominante en el seno de la corporación, era el del maestro.

En relación al origen del Reglamento Interior del Trabajo, es importante hacer mención a lo que señala Eugenio Pérez - Botija: "En Ordenanzas, como las de 1492 sobre Cereros y Candeleros o en las de Cordoneros de 1782, hállanse precedentes de los modernos reglamentos de trabajo; en la primera se regulan exámenes de categoría profesional; en la segunda, además de regular los deberes y derechos de Oficiales y Maestros, se instituye una escuela de aprendices y un Montepío". (4)

En su tesis profesional Pedro Fossas Requena, explica en forma breve y concisa, la evolución del Reglamento Interior del Trabajo:

"Al principio de la revolución industrial el Reglamento Interior de Trabajo ó Reglamento de Taller, era el conjunto de disposiciones sobre las condiciones de trabajo que imponía el -

(4) Ob. Cit., pág. 56.

patrono a los trabajadores. Era entonces un acto jurídico unilateral, pues era una manifestación de voluntad del patrono, y -- equivalía al contrato de trabajo, pues en él se hacían constar las condiciones de trabajo, jornada, sanciones a los trabajadores, etc. La voluntad del patrono era omnipotente para dictar el reglamento de taller, e incorporaba a él todas las obligaciones que quería imponer a los trabajadores. En una palabra, el reglamento interior de trabajo era para la empresa antigua lo que el contrato colectivo es para la empresa moderna: Un conjunto de normas generales al tenedor de las cuales se debían celebrar los contratos individuales de trabajo; pero además, incluía las materias reservadas al reglamento interior de trabajo actualmente, tales como las medidas técnicas y administrativas necesarias para la realización de los procesos de la producción.- Al nacer el contrato colectivo y ocuparse éste de fijar las condiciones de trabajo en la empresa, el reglamento interior pasó a segundo término y vino a ser (según cita que hace Fossas Requena de J. Jesús Castorena), "un conjunto de normas a las cuales deberá sujetarse la ejecución de los trabajos o el desarrollo de los mismos". (5)

2.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN MEXICO.

En relación a la colonia, López Aparicio, en su libro "El

(5) Citado por MARIO DE LA CUEVA en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II. págs. 713 y 714.

Movimiento Obrero en México", considera que:

"Desde el punto de vista de la legislación del trabajo -- la vida económica social de la Nueva España se caracterizaba -- por la coexistencia de dos regímenes distintos. Por una parte, -- las disposiciones de las Leyes de Indias, régimen jurídico de -- aprovechamiento de la mano de obra indígena, y, por otra, el ré -- gimen corporativo protector de la industria fabril, que estaba -- en manos de los peninsulares". (6)

Un documento muy interesante y valioso, porque nos habla de los resultados obtenidos por los trabajadores de México, en su lucha por obtener ventajas para su seguridad y condiciones -- de trabajo, es aquel que nos menciona la opinión sostenida por -- el asesor general del Virrey, el señor Antonio Cornide Isa, del -- consejo de su Majestad, que había dictado unas ordenanzas con -- el fin de pacificar a los trabajadores mineros de Real del Mon -- te y Pachuca que reclamaban un justo trato de los que que esta -- ban bajo las órdenes del dueño, el señor Pedro Romero, y además -- solicitaban, libertad para vender en el mercado metales extraí -- dos de su mina llamada Veta Vizcaína.

En relación a los antecedentes que pudiéramos encontrar -- del reglamento interior de trabajo, en las diversas disposicio -- nes que tuvieron vigencia en la Nueva España, conviene hacer --

(6) El Movimiento Obrero en México, pág. 41.

una breve referencia a las Leyes de Indias: Dentro de los diversos preceptos dados por los monarcas Españoles, para proteger el trabajo de los pueblos indígenas de América, destacan las -- prescripciones sobre la jornada máxima; prohibición de imponer tareas fijas; normas referentes a higiene y seguridad del trabajo en las minas; garantía de los alimentos etc. Dentro de las minas los obrajes (talleres de tejidos), ingenios de azúcar, en algunos casos, fueron la causa de la Mita, la cual venía a representar una especie de prestación personal con régimen regulado no discrecional.

México Independiente. Después de la consumación de la Independencia siguieron rigiendo en nuestro país, por algunos años, las diversas disposiciones que tenía plena vigencia durante la época colonial. Concretándonos al reglamento interior de trabajo, observamos que no es sino hasta la reunión del Constituyente de 1857, cuando se hace mención del mismo; así López Aparicio, refiriéndose a un discurso pronunciado por Vallarta en el Congreso Constituyente, nos dice lo siguiente: "Vallarta afirmaba que "es ajeno a una Constitución descender a formar reglamentos, en tan delicada materia, puede sin querer, herir de muerte la propiedad y la sociedad, quien atenta contra la propiedad se suicida. Vallarta no supo distinguir entre el intervencionismo de Estado en el proceso económico y la fijación de las bases de un nuevo derecho. Reglamentar las condiciones de trabajo no era

maniar a la industria. Así, el derecho que estuvo a punto de nacer quedó relegado a unas cuantas disposiciones del código civil de 1870". (7)

"Un antecedente importante, de Reglamento interior del trabajo, lo encontramos en el año de 1874; el 20 de noviembre del mismo año se firmó el "Reglamento General", para regir el orden del trabajo en las fábricas unidas del Valle de México, formado y aprobado por todos sus representantes en el salón del Gran Círculo de Obreros. El Reglamento General encerraba disposiciones de tal naturaleza que hacen parecerse a nuestros modernos contratos colectivos de trabajo o al reglamento interior de trabajo. Es interesante observar la influencia considerable de las viejas prácticas del régimen gremial en el espíritu del citado reglamento, sin lugar a dudas el movimiento obrero mexicano, al menos en sus orígenes, tiene mucho de prolongación del régimen corporativo". (8)

El reglamento general considera en su texto los siguientes artículos:

"Art. 1.- Los trabajadores deben comenzar desde el momento en que el día nos proteja en la luz natural y parar cuando el sol cumpla su carrera y las tinieblas se apoderen de su luz - -

(7) Ob. Cit., pág. 67.

(8) López Aparicio. Ob. Cit., págs. 71 y 72.

tiempo señalado en que el obrero debe ir a nutrir su entendimiento que debe elevar su situación, en el intervalo que deja de velar.

Art. 3.- Es deber forzoso de la junta directiva de cada sucursal exigir a los trabajadores el cumplimiento de las obligaciones que se han impuesto en el trabajo, según la justicia, para que se hagan acreedores a buen trato.

Art. 5.- Este reglamento se conservará en la parte mas pública del local, donde se considere que los trabajadores pueden estar al tanto de los artículos que contiene".

En la época Porfiriana encontramos otro de los mas remotos reglamentos de trabajo, el "Reglamento de Trabajo para las Fábricas de Tejidos e Hilados de Algodón de Puebla", 1906 sin embargo éste no fué aceptado por los trabajadores, y las presiones que se presentaron fueron tan graves que dieron origen a las rebeliones de Río Blanco de 1907 y antecedentes revolucionarios de 1910.

En las leyes de los Estados, anteriores al artículo 123 de la Constitución de 1917, como la de Yucatán del 4 de Mayo de 1915 y la de Cándido Aguilar del 4 de Octubre de 1914, para el Estado de Veracruz, son las que reunen gran importancia, pero desgraciadamente es poco lo que encontramos en ellas referentes a la materia objeto de este trabajo.

Cuando los Estados de la República tenían facultad para

legislar en materia laboral, se promulgaron en la totalidad de ellos, leyes reglamentarias del artículo 123; en dichas leyes - encontramos una legislación mas seria y abundante referente al reglamento interior del trabajo.

Estas, fueron publicadas en un libro editado bajo los -- auspicios de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, bajo el título de "Legislación del Trabajo de los Estados Unidos-Mexicanos". (9)

En el mismo libro y bajo el título de "Caracteres de la Legislación del Trabajo en México", el Lic. Vicente Lombardo Toledano expone, entre otras, las siguientes consideraciones: "Tenemos un derecho de costumbre tan fuerte y definido como el que existe, rigiendo las relaciones entre patronos y obreros, frente a la legislación de un país como el nuestro, de constitución rígida y de derecho estricto.

Las Legislaturas de los Estados no han tomado en cuenta, al expedir las leyes del trabajo, ni la legislación común en vigor dentro de sus respectivas jurisdicciones, ni las necesidades sociales de la región, a pesar de que éste fue precisamente el propósito del Constituyente, al no elevar la legislación del trabajo a la categoría de norma federal.

(9) Legislación Del Trabajo de los E. U. Mexicanos; Secretaría-de Industria, Comercio y Trabajo; Departamento del Trabajo, México, D.F. 1928.

La mayoría de la legislatura han seguido el camino mas fácil, el de la imitación, copiando así las primeras leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, y estas se inspiraron, como la ley de Veracruz, que ha jugado un papel importante en nuestro país, por ese motivo, en principios extranjeros, algunos de ellos tan alejados de la realidad mexicana, que estas leyes han modificado o convertido en migratorios".

A continuación pasaremos a analizar algunas de las leyes mas importantes que se expidieron antes de la reforma del artículo 73 constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 6 de Septiembre de 1969; en términos generales la mayoría de estas leyes, nos presentan como una obligación de las empresas o negociaciones la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo, formulado de mutuo acuerdo entre obreros y patronos. Así mismo señalan un número determinado de reglas que todo reglamento debe contener:

Las normas que deben seguirse para su formulación, la validez de los mismos en que momento se inicia, su obligatoriedad, que preceptos debe respetar. Sin llegar a realizar un análisis minucioso de las mismas, se presentaran unicamente los aspectos mas interesantes de algunas de ellas.

LEY DEL TRABAJO PARA EL ESTADO DE AGUASCALIENTES

(6 de Marzo de 1928)

Artículo 19.- "En los almacenes, tiendas, fábricas, talle-

res, minas, haciendas de campo, en los campamentos de trabajadores, y en cualquier lugar de trabajo donde concurran de cinco - empleados o trabajadores en adelante, habrá un reglamento que - detallará el régimen a que se sujetarán los patronos y los obreros durante la prestación de los servicios".

Contiene además disposiciones referentes a la formación del reglamento, a su contenido, a su modificación, etc.

LEY DEL TRABAJO PARA EL ESTADO

DE CAMPECHE

(29 de Noviembre de 1924)

Bajo el título de "De los Reglamentos de los Talleres", - la citada ley, trata lo referente al reglamento interior del -- trabajo. Consignan como un derecho del patrono la formación del reglamento interior. Consigna la nulidad de los mismos cuando - contravengan en sus disposiciones, a las leyes o a lo estipulado en los contratos colectivos de trabajo.

LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123

DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA

DEL ESTADO COAHUILA

(26 de Julio de 1920)

Señala como obligación de los obreros y los patronos cumplir con las disposiciones del reglamento de las fábricas o talleres, pero, siempre y cuando hallan sido aprobados por ambas-

partes. En forma acertada dispone que las reformas al reglamento interior, que mejoren la seguridad e higiene de las labores entrarán inmediatamente en vigor.

En su artículo 147 consigna y ordena que todo reglamento debe contener las cláusulas siguientes:

"Se harán constar en el final de los reglamentos de talleres, fábricas y todo lugar de trabajo, las siguientes fracciones:

I) La prohibición terminante de que se verifique en el interior de los talleres, fábricas y lugares de trabajo, operaciones de agio y toda clase de explotaciones en perjuicio de los trabajadores.

II) La prohibición terminante a jefes del departamento, maestros, empleados, encargados, celadores y demás, de maltratar de palabra o de hecho a los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades en que incurran por estos actos, en caso de contravenirse.

III) La estricta prohibición de que ejerza presión el personal directivo y demás empleados de todo establecimiento, sobre los obreros para determinado acto y en particular para que se retiren de los sindicatos o asociaciones de que éstos sean miembros.

IV) La prohibición del trabajo de las mujeres de cualquier edad, así como de los menores, cuando se trate de trabajos nocturnos o de tiempos extraordinarios, atendiendo a los preceptos-

de esta ley".

De acuerdo con lo dispuesto por la Ley del Estado de Coahuila, el legislador, en un afán de extender la protección social del trabajador, repite dentro del reglamento interior, preceptos y prohibiciones ya consignadas dentro de los contratos colectivos de trabajo.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE COLIMA

(21 de Noviembre de 1925)

Fija bases a las cuales se deben sujetar las comisiones de obreros y patronos en la elaboración del reglamento interior. Señala como requisito para la validez de los reglamentos interiores, la aprobación de éstos, por el departamento del trabajo. (Artículo 21 de la citada ley).

LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123

Y PARRAFO PRIMERO DEL ARTICULO 4

CONSTITUCIONALES DEL ESTADO DE

CHIAPAS

(28 de Febrero de 1927)

No hace mención al proceso a que deben sujetarse los obreros y los patronos para la modificación del reglamento interior. Tampoco hace mención a la nulidad de los reglamentos, cuando contradigan, en sus disposiciones, lo dispuesto en los contratos colectivos de trabajo y en las leyes.

LEY REGLAMENTARIA DEL TRABAJO DEL
ESTADO DE DURANGO

(14 de Octubre de 1922)

Esta ley tiene consideraciones muy interesantes en relación al reglamento interior del trabajo, como ejemplo señalo la disposición que consigna en su artículo 27: dentro de las obligaciones diversas del patrono considera, el pago de las indemnizaciones que este debe entregar a los trabajadores por daños y perjuicios que les ocasionen el abandono, la negligencia o las órdenes inadecuadas de éste o de sus representantes inmediatos que "violén los reglamentos interiores del taller".

En su capítulo No. XII y bajo el título "DEL REGLAMENTO DEL TALLER", trata diversos aspectos del reglamento interior del trabajo:

Artículo 73.- "En los almacenes, tiendas, fábricas, talleres, minas, haciendas, campamentos de trabajadores y en cualquier lugar de trabajo en donde concurren de 10 empleados en adelante, habrá un reglamento que, teniendo por base los contratos que se hubieren celebrado, determinará claramente las funciones de patronos y trabajadores, durante el tiempo que deban prestarse los servicios".

Del artículo anterior deducimos que la citada ley, posee un espíritu rico en especificaciones y aclaraciones en relación a las diversas materias que regula. Así observamos que trata de-

englobar los diversos aspectos que pueden dar motivo a duda a conflictos. Al tratar el contenido de los reglamentos interiores de las fábricas o talleres señala en su:

Artículo 75.- "Todo reglamento, cualquiera que sea el número de sus cláusulas, deberá contener, para su mejor aplicación los puntos siguientes:

I) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, las que señalará para las comidas, períodos de descanso, durante el día y la noche, días de descanso semanal cuando por lo numeroso del personal no baste el día domingo y tengan que hacerse los descansos por turno.

II) Los días y horas en que se entreguen los materiales, se distribuyan las tareas a los obreros, y el día en que se reciban éstos, muy especialmente si alguno de los trabajadores labora fuera de los talleres u oficinas.

III) Los nombres de los jefes de los talleres y departamentos de talleres, administradores de campo, sobrestantes de obras, jefes de escritorio, pagadores de los empleados superiores que tengan a su cargo la dirección del trabajo, la vigilancia inmediata del establecimiento y oficinas.

IV) El salario que, conforme a los contratos corresponden a los trabajadores de cada departamento del taller y oficina si el salario se pagare conforme a tarifas, las fracciones que en ésta se relacionen con los individuos o grupos.

V) Las instrucciones para limpieza de máquinas y aparatos y el aseo de locales, talleres, el día y la hora señalados - en que deban hacerse estas faenas y la indicación de las medidas y precaución que deban adoptarse en relación con los peligros.

VI) Las facultades, atribuciones y deberes del personal - de dirección y vigilancia.

VII) Las prescripciones terminantes sobre el orden, seguridad, higiene y moralidad de los talleres, centros de trabajos y oficinas.

VIII) Las prescripciones para evitar accidentes, aún a personas extrañas o simples visitantes, y las instrucciones para - prestar a las víctimas los primeros auxilios.

IX) La forma en que el empleado y el obrero deben ejercer sus derechos de investigación, en los casos que señalan los artículos 50 y 51 de la presente ley.

X) La transcripción literal que se da a los artículos -- que se refieren a las terminaciones del contrato y separación - de los trabajadores en las huelgas, así como las penas señaladas a los agitadores y obreros en las manifestaciones tumultuarias.

XI) Las penas y correcciones en que incurran los infractores del reglamento del taller, y con especialidad la que se imponga a la embriaguez habitual y escandalosa.

XII) Todas aquellas reglas e indicaciones que deban conocer los trabajadores para la mejor disciplina, orden y regularización de los trabajos a que se dedique cada uno o cada grupo".

En las disposiciones enunciadas anteriormente encontramos que algunas son innecesarias y colocadas fuera de lugar, ya que las especificaciones referentes a la relación laboral deben de ser expresadas dentro de los límites del contrato colectivo ó individual del trabajo. Sin embargo es sorprendente el deseo del legislador local, al tratar de elaborar disposiciones claras y precisas que eviten, como señalé anteriormente, confusiones y conflictos entre el patrono y el obrero.

LEY REGLMENTARIA DEL ARTICULO 123

DEL ESTADO DE HIDALGO

(28 de Novimebre 1928)

Esta ley reúne una importancia muy transcendental al señalar que debe de entenderse por reglamento interior del trabajo, así en su artículo 128 nos dice:

"Se entiende por reglamento de fábrica y de taller, las bases a que deben sujetarse tanto los obreros como los patronos, en el desarrollo de las labores en el interior de dichos establecimientos."

CODIGO DEL TRABAJO DEL ESTADO

DE PUEBLA

(14 de noviembre de 1921)

Son interesantes las disposiciones relativas al reglamento interior del trabajo contenidas en esta ley, una de ellas la tenemos enunciada en el artículo 158.

"En los establecimientos comerciales o agrícolas, campos de trabajo habrá un reglamento que será discutido y formado por una comisión que estará integrada por tres representantes, o delegados del patrono y tres trabajadores que serán nombrados por la agrupación, si éstos estuvieren organizados; en caso contrario, los nombrará la mayoría de los que en la negociación de -- que se trata presten sus servicios, detallándose en el reglamento, de manera precisa y clara, el régimen a que se sujetarán patronos y obreros, durante la prestación de los servicios".

Señala como multa para el patrono, la falta de reglamento en su fábrica o taller, así en su artículo 162, expresa:

"La falta de reglamento será motivo para imponer al patrono una multa de cinco a trescientos pesos o el arresto correspondiente".

Contiene además disposiciones referentes a la modificación de medidas de seguridad o higiene, recursos que se conceden a los trabajadores en caso de dificultades o diferencias -- con el personal de dirección de la fábrica.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO

DE TABASCO

(18 de Octubre de 1926)

Refiriéndose a las obligaciones del trabajador, esta ley consigna, en su artículo 46 fracción III, lo siguiente:

"Cumplir con las disposiciones del reglamento del taller fábrica, industria y demás centros de trabajo, siempre que éstos estén visados por la liga de resistencia o asociación de la localidad a que pertenezca y la Junta de Conciliación del municipio respectivo".

En forma acertada señala que las juntas de conciliación de los municipios y la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, están obligadas a velar por los intereses de los obreros, a fin de que no resulten perjudicados, en dichos reglamentos.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO

DE OAXACA

(21 de Marzo de 1926)

Esta ley trata en su Capítulo XIV, a los reglamentos interiores de trabajo, bajo el título de "Reglamento de Talleres y de las Fábricas".

En su artículo 161, consigna como una obligación del patrono el cumplir con las disposiciones establecidas en el reglamento del taller, siempre y cuando hubieren sido aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondientes.

"En las oficinas de las negociaciones agrícolas, fabriles o mineras, se observarán determinadas bases a las que deben sujetarse el patrono y los trabajadores durante el desempeño de sus labores".

LEY DEL TRABAJO MINERO DEL ESTADO

DE GUANAJUATO

(30 de Agosto de 1925)

Consigna como una obligación de patronos y trabajadores, el cumplir con las disposiciones de los reglamentos interiores de trabajo. En su artículo 31 expone lo siguiente:

"Los reglamentos interiores de las minas, molinos y plantas de beneficio, serán formulados por dos representantes de los operarios, dos de los patronos y se someterán para su consideración y aprobación, en su caso, al Departamento de Trabajo de la Secretaría General de Gobierno".

Dentro de las bases que deben contener dichos reglamentos señala las siguientes:

Fijarse horas de entrada y salida;

Comidas;

Descansos;

Salarios Mínimos;

Medidas para evitar accidentes, etc.

Señala sanciones disciplinarias para los trabajadores que no cumplan con las órdenes conforme a las cuales deba de desarro

llarse el trabajo, o si no trabajaren las horas convenidas, o en el caso de que no cumplan con las tareas que se les señalen, de acuerdo con lo estipulado en el respectivo reglamento del trabajo previamente aprobado.

Después de haber realizado un breve análisis sobre los aspectos mas importantes de las leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, dictados por las legislaturas de los estados, en forma somera haré un comentario en torno al proyecto para ley federal del trabajo llamado Portes Gil.

En el año de 1929, después de analizar diversos problemas que no podían ser resueltos por las autoridades locales, se pensó en unificar la legislación del trabajo para toda la República. El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123 constitucional, en su párrafo introductorio, con estas reformas se derogó la legislación de los estados y se facultó al Congreso Federal para expedir las leyes del trabajo.

En ese mismo año se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo, al cual se le conoce con el nombre de Proyecto Portes Gil. La comisión encargada de la formulación de dicho proyecto estuvo integrado por los juristas, Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu. Este proyecto fue objeto de muchas críticas y encontro oposiciones por parte de los obreros y los patronos, por lo cual fué retirado.

En 1931 a raíz de una convención obrero-patronal, celebrada en la Secretaría de Industria, se tomaron sus ideas como base para reformar el Proyecto Portes Gil, y formular uno nuevo, el cual fué aprobado por el Presidente de la República, Ingeniero - Ortíz Rubio, se envió al Congreso y mas tarde se aprobó por éste, para ser promulgado difinitivamente el 18 de agosto de 1931.

La citada ley ha sido objeto de varias reformas, que han culminado, además de otros motivos, con la elaboración del nuevo proyecto para Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O I I

CONCEPTO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

1.- DEFINICION Y CLASIFICACION DEL REGLAMENTO EN GENERAL.

Para el maestro Gabino Fraga, "El reglamento es una norma o conjunto de normas jurídicas de carácter abstracto e impersonal que expide el poder ejecutivo en uso de una facultad propia y que tiene por objeto facilitar la exacta observancia de las leyes expedidas por el poder Legislativo". (10)

En el Diccionario de Derecho Privado", Tomo II, dirigido por el Dr. Ignacio de Casso y Romero y el Dr. Francisco Cuera y Jiménez-Alfaro, se enuncian, en relación al reglamento, los siguientes conceptos: "Reglamento: de reglar, componer las acciones conforme a regla. Precepto jurídico de carácter general emanado del poder Ejecutivo y dictado para la ejecución de una ley o dependencia. También se define como: Norma Jurídica de carácter general dictada por la administración para el cumplimiento de sus fines propios. (Royo Villanora); norma general y obligatoria emanada del Estado, o de cualquier otra autoridad pública que no sea legislativa, y dada para el bien público, (Guenecha); reglas obligatorias para la ejecución de las leyes y para la satisfacción de las necesidades públicas, (Cuesta)". (11)

Generalmente se ha considerado por los tratadistas de de-

(10) Derecho Administrativo-Editorial Porrúa, S.A. (9a. Ed. México, 1962), pág. 103.

(11) Ob. Cit., Editorial Labor, S.A. en Barcelona, Madrid, Buenos Aires, Río de Janeiro, México pág. 3350.

recho público, que el reglamento es norma dictada para la ejecución de la ley, pero, como acertadamente nos dice García y Marrín: "Tal modo de concebir la potestad reglamentaria no abarcaba ésta en toda su extensión, por quedar fuera de la misma, aquellas disposiciones del poder ejecutivo, que no fueran precedidas inmediatamente de una ley o reglamento". (12)

Los reglamentos constituyen la fuente mas abundante y típica del derecho administrativo, sin embargo hay reglamentos que por su contenido regulan materias fundamentalmente del derecho.

Andrés Serra Rojas expone que: "El reglamento administrativo es el conjunto de normas obligatorias, generales e impersonales, expedidas unilateral y espontáneamente por el presidente de la república, en virtud de facultades que le han sido expresamente conferidas por la Constitución, o que resultan implícitamente del ejercicio del Poder Ejecutivo, aplicables a todas las personas sin distinción". Marcel Hauriou; citado por el autor. - Ese conjunto de normas son creadoras de una situación jurídica general, que en ningún caso regula una situación jurídica concreta y son dictadas para la atención pormenorizada de los servicios públicos, para la ejecución de la ley, y para los demás fines de la Administración Pública". (13)

(12) Citado por el Diccionario de Derecho Privado pág. 3350.

(13) Derecho Administrativo-Editorial Porrúa, S. A. Tomo I (4a.-Ed. México, 1968), pág. 212.

En el informe del Presidente de la Corte, en 1955. La Corte de Justicia de la Nación ha resuelto: "Los reglamentos que se expidan por el Ejecutivo, tienden a la exacta observancia de las leyes, es decir, a facilitar su mejor cumplimiento; por tanto, - son parte integrante de las disposiciones legislativas que reglamentan, y por tanto, participan de la naturaleza jurídica de la ley reglamentada, y aun cuando no sean expedidas por el poder legislativo, tienen todos los caracteres de una ley".

Además del reglamento administrativo tenemos otros tipos de reglamentos, como el Autónomo: "Es aquel que no está vinculado, como ocurre por regla general con leyes ordinarias, sino que guardan respecto a la Constitución la misma relación que dichas leyes". (14) "El reglamento autónomo, llamado también autonómico, o de autonomía, es aquella disposición creadora de una situación jurídica general, que se expide directamente por el ejecutivo sin subordinarla o fundarla en una ley formal, ya que supone que su apoyo radica en un mandato constitucional que elimina el requisito legal.

Algunas legislaciones extranjeras aceptan en forma expresa el reglamento autónomo, en nuestro derecho no existen los reglamentos delegados que se expiden en virtud de una autorización legislativa. Tampoco existen los reglamentos de urgencia o de ne

(14) GABINO FRAGA. Ob. Cit., pág. 113

cesidad porque esa situación se regula por el artículo 29 de la Constitución". (15)

El Reglamento Interior de Trabajo ¿es un reglamento autónomo o un reglamento administrativo?, respecto a la primera interrogación nuestra respuesta es negativa, en relación a la segunda, tenemos, que entre el reglamento interior de trabajo y el reglamento administrativo no existe sino una diferencia de carácter formal, ya que ambos provienen de distintos órganos -- creadores de derecho, sin que esto afecte la naturaleza intrínseca de los mismos, ya que materialmente tanto el acto reglamentario como el reglamento interior de trabajo son normas jurídicas.

2.- DENOMINACION.

En las diversas legislaciones y doctrinas extranjeras, no existe uniformidad en razón a la denominación del Reglamento Interior de Trabajo. Así tenemos como en Bélgica se le llama, "Reglamento de Taller"; en Francia se le designa como "Reglamento de Trabajo"; en Alemania la terminología es indecisa, "Fabrikordnung y Werkstattnordnung" (Reglamento Interior), las cuales se usaron antes, prevaleciendo actualmente la de "Arbeitsordnung", (Reglamento Interior de Trabajo). En Italia se le denomina "Rigolamento Aziendale" o "Rigolamento Di Fabbrica". En Espa

(15) ANDRES SERRA ROJAS. Ob. Cit., págs. 222 y 223.

na se le conoce con el nombre de "Reglamento de Régimen Interior de Empresa" o simplemente "Reglamento de Régimen Interior".

En Hispanoamérica se le conoce de distintas maneras: "Reglamento de Trabajo", en Colombia y Honduras; "Reglamento Interior de Trabajo", en Costa Rica, República Dominicana, Guatemala, Panamá y México; y Reglamento Interno de Taller", "Reglamento de Taller o Reglamento de Fábrica", en Argentina.

En nuestro país, cuando los Estados tenían facultad para legislar en materia laboral, dieron al Reglamento Interior de Trabajo diversas denominaciones, como: "Del Reglamento Interior"; "De los Reglamentos de Talleres"; "Reglamento de Fábrica"; Reglamentos Internos"; y muchas otras denominaciones. Actualmente la denominación que prevalece en la Ley Federal del Trabajo y en el nuevo proyecto de ley, sometido al Congreso para su aprobación, es la de Reglamento Interior de Trabajo.

Refiriéndose a la falta de uniformidad en la denominación del Reglamento Interior de Trabajo, el maestro De la Cueva nos dice que: "Existe gran confusión acerca del concepto, naturaleza y efectos del reglamento interior de trabajo. Los legisladores y doctrinas extranjeras conocen con esta parecida denominación a instituciones diversas, de tal manera que nuestro Reglamento Interior de Trabajo no tiene un antecedente preciso, el mayor parecido lo encontramos en el viejo Derecho Alemán; en los últimos años, el Derecho Francés se aproxima a nuestra ins-

titución, sin igualarla". (16)

Luis V. Escalante en su tesis "El Reglamento Interior de Trabajo", considera incorrecta la denominación empleada por - - nuestra ley, al tomar como base la doctrina administrativa: "Si partimos de la base que se llama reglamento, desde el punto de vista del derecho administrativo, como nos dice Gábino Fraga: a una norma o conjuntos de normas de carácter abstracto, e imper^usonal que expide el poder ejecutivo en uso de una facultad propia y que tiene por objeto facilitar la exacta observancia de - las leyes expedidas por el poder legislativo, resulta que nuestro llamado Reglamento Interior de Trabajo, no encaja dentro de la definición anterior. Esto es, el Reglamento Interior de Trabajo, si bien lo consideramos como una norma jurídica, éste no es expedido por el poder ejecutivo en uso de una facultad reglamentaria que le otorga la Constitución, sino que es creado por patrón y trabajador, actuando éstos, como órganos del estado".

(17)

En relación a las ideas que el Lic. Luis V. Escalante, - expresa, considero oportuno hacer mención a lo expuesto por Gabino Fraga al referirse a la facultad reglamentaria del ejecutivo: "Pueden presentarse casos, en lo que pueda surgir duda respecto a la espontaneidad del ejecutivo por el ejercicio de su -

(16) Ob. Cit., Tomo II. pág. 713

(17) Ob. Cit., pág. 14.

facultad así puede suceder:

1) Que la ley establezca que la función de alguno de sus preceptos se someterá a los reglamentos respectivos;

2) Que en la propia ley se disponga, no en relación con un precepto determinado, sino en forma general, que el ejecutivo expedirá el reglamento o los reglamentos de la misma.

Los casos que dejamos citados solo los podemos entender como una invitación hecha por el poder legislativo al ejecutivo para que éste ejerza su facultad reglamentaria; pero en el concepto de que el ejecutivo conserva íntegramente su discreción para resolver la oportunidad del ejercicio de ella, y cuando mucho, sólo puede entenderse el acto del legislativo como la indicación de que la ley no ha entrado a los detalles y que éstos deben ser desarrollados por el ejecutivo". (18)

En esta forma podemos consentir que el término empleado por la ley, nos parece correcto, ya que dentro de la misma, se prevee la existencia del Reglamento Interior de Trabajo, como conjunto de normas que tienen como fin lograr una mejor aplicación de los preceptos de la misma ley, y de los contratos de -- trabajo.

Además entre el Reglamento Interior de Trabajo y el Reglamento Administrativo no existe sino una diferencia de carácter-

(18) Ob. Cit., págs. 110 y 111.

formal, la cual radica en los órganos de derecho que los crean-
son distintos, sin que ésto afecte la naturaleza intrínseca de-
los mismos.

3.- CONCEPTO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Existen diversos conceptos acerca del Reglamento Inte-
rior de Trabajo, los cuales están íntimamente relacionados a --
las características de las diferentes legislaciones extranjeras.
Lo mismo podemos decir cuando estos conceptos se relacionan con
alguna u otra doctrina, que explica la naturaleza del reglamen-
to interior.

Así Alonso García lo define como "Un conjunto sistemáti-
co de normas elaboradas por el empresario (con o sin la partici-
pación de los trabajadores), y necesitados o no de aprobación --
por parte del estado, dictados para ordenar internamente, y des-
de el punto de vista laboral, la empresa". (19)

Juan Menéndez Pidal nos dice: "Dentro de nuestro sistema
legislativo (español), el reglamento de empresa constituye mas-
bien una facultad o poder de ordenanza del empresario, como ac-
to de policía del trabajo y como medida protectora de los traba-
jadores y delimitativa de los derechos y deberes de aquellos y-
de la empresa, por medio de una declaración unilateral de la --

(19) Derecho del Trabajo. Tomo I. págs. 484 y 485.

misma debidamente homologada por el Estado, para que pueda surtir efectos". (20)

Pozzo define al Reglamento Interior de Trabajo según se -- trate de un acuerdo de empresa, o bien de una reglamentación por el patrón: "En el primer caso puede definirse el reglamento como un conjunto de normas objetivas que fijan el régimen de trabajo - interno del establecimiento, con independencia de los contratos - individuales cuyo contenido deriva de aquellas normas como si fue- ran una ley. Pero el carácter de norma objetiva que pueden reves-- tir las disposiciones del reglamento, depende de las facultades - que el empleador tenga, según la legislación. Si tal facultad no nace de la ley, del reglamento interno no puede ser considerado - como norma objetiva y, en consecuencia, no podrá ser aplicable -- obligatoriamente en los contratos individuales, a menos que los - trabajadores presten individualmente su consentimientos". (21)

Pérez Botija enfocándolo desde el punto de vista del Dere- cho Español concluye que se trata de una "Norma objetiva que ela- bora el jefe de empresa y somete a la homología o aprobación esta- tal". (22)

El autor chileno Francisco Walker Linares, puntualiza: "El

(20) Derecho Social Español-Editorial Revista de Derecho Privado. Vol. II. (1a. Ed. Madrid, 1953), pág. 138.

(21) Manual Teórico-Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo II. - Ediar, S.A. Editores; (1a. Ed. Buenos Aires, 1962), pág. - 227.

(22) Ob. Cit., pág. 109.

Reglamento de Fábrica constituye para los obreros una ley del - trabajo, de origen patronal, pero controlada por la autoridad, - de naturaleza institucional, ordenamiento jurídico de la comuni- dad del trabajo, que se entiende incorporada a los contratos -- respectivos de trabajo, de los cuales es el complemento". (23)

El maestro Mario de la Cueva al tratar en su obra el con- cepto de Reglamento Interior de Trabajo determina lo siguiente- "La ley mexicana encomendó a los sindicatos de trabajadores y a los patronos la celebración de contratos colectivos, y en estos han de fijarse las condiciones según las cuales; deben prestar- se los servicios. Estas condiciones de prestación de los servi- cios constituyen, según también expresamos, las obligaciones -- concretas de los trabajadores y del patrono; forman lo que he- mos denominado Derecho Individual del Trabajo, Derecho protec- tor de las Mujeres y de los Menores, y Previsión Social. Pero - el trabajo en una empresa supone armonía, orden coordinación y- regularidad en el trabajo de los obreros. Nos parece, en conse- cuencia, que la definición propuesta por Castorena expresa con- suficiente claridad el concepto que buscamos: "El Reglamento In- terior de Trabajo tiene por objeto establecer las normas a las- cuales deberá sujetarse la ejecución o desarrollo de los traba- jos". (24)

(23) Nociones Elementales de Derecho del Trabajo. (5a. Ed. San- tiago de Chile, 1957), pág. 226.

(24) Ob. Cit., Tomo II. págs. 717 y 718.

Alfredo J. Ruprecht lo define como: "El conjunto ordenado de normas laborales dictadas por el empresario, con o sin la intervención de los trabajadores, para el ordenamiento del régimen interior de un establecimiento". (25)

Miguel Hernain Márquez: "El reglamento de empresa no es sino un medio más para lograr la unidad productora y jerárquica puesta al servicio de la patria". (26)

Luis Muños lo considera como: "Un reglamento autorizado, que norma las relaciones entre patronos y obreros en el ámbito interior del trabajo". (27)

Enrique Alvarez del Castillo en sus apuntes, 2o. Curso - de Derecho del Trabajo, editado en la Ciudad Universitaria, México D. F., 1963, nos dice: "El Reglamento Interior del Trabajo, tal y como lo entendemos, está formado por un conjunto de normas tendientes a la mejor ejecución y desarrollo de los trabajos de una empresa". (28)

En la obra "Derecho del Trabajo", iniciada por Walter -- Kaskel y reelaborada a partir de la 4a. edición, por el Dr. Herman Dersh, y traducida y publicada por el Dr. Ernesto Krotoschin

(25) Contrato de Trabajo-Editorial Bibliográfica Argentina, S.R.- L. Buenos Aires, 1960; pág. 300.

(26) Tratado Elemental de Derecho del Trabajo-Instituto de Estudios Políticos-Gráficos González, (7a. Ed. Madrid, 1955) -- Pág. 103.

(27) Comentarios a la Ley Federal del Trabajo-Editorial Stylo. - (1a. Ed. México, 1948), pág. 382.

(28) Ob. Cit., pág. 79.

en Buenos Aires 1961, tomando como base la doctrina alemana en relación con el acuerdo de empresa nos lo define de la siguiente manera: "Es un convenio colectivo entre el empleador y el consejo de empresa". (29)

Alfred Hérick y Mipperdey consideran al pacto de empresa como: "El contrato escrito que es concertado, con efectos para la empresa, dentro del marco de su competencia en relación con el personal representado, en orden a la fijación de normas jurídicas sobre el contenido, creación y extinción de las relaciones de trabajo, sobre cuestiones de la empresa y del derecho de organización social, así como sobre las obligaciones recíprocas". (30)

Por último Luis V. Escalante, siguiendo las ideas de Kelsen define al reglamento interior de trabajo en la siguiente forma: "El Reglamento Interior de Trabajo no viene a ser sino un conjunto de normas jurídicas creadas en forma descentralizada por particulares (patrón y trabajadores), actuando como órganos del estado en la continuación del proceso creador de derecho iniciado en la Constitución y, que de acuerdo con nuestro Derecho Positivo, regula a patrones y trabajadores, "en el desarrollo de las labores de una negociación". (31)

(29) Ob. Cit., pág. 175

(30) Compendio de Derecho del Trabajo-Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1963, pág. 482.

(31) Ob. Cit., pág. 18.

to interior de trabajo, señalados en el inciso anterior, podemos afirmar que la mayoría de ellos llega a la conclusión de -- que las normas contenidas en el reglamento interior de trabajo se avocan a lograr una armonía en la ejecución del trabajo dentro de la empresa o establecimiento industrial. Pero sin embargo cabe hacer notar que en dichas normas, se aplica en forma -- más particular, los diversos preceptos generales contenidos, -- tanto en los contratos colectivos de trabajo, como en los contratos individuales, pero sin que ésto lleve a determinar al reglamento interior de trabajo como un reglamento de ejecución -- del contrato colectivo exclusivamente, sino de la totalidad del derecho. Es importante hacer notar, como mediante el reglamento interior de trabajo se logra en ciertas ocasiones, evitar múltiples dificultades que pudieron surgir entre obreros y patronos -- por motivo de trabajo dentro de la empresa.

Alonso García considera que: "El reglamento interior de trabajo articula u ordena las materias que, dentro de la empresa, tienen su origen en la prestación del trabajo por cuenta ajena, y en cuanto éste, crea una serie de relaciones en cuya ordenación (aunque sea directa y de segundo e incluso de tercer grado) aquel interviene, buscando una mejor eficacia y un desarrollo mas armónico y evidente de las relaciones laborales. La finalidad de acomodar la organización del trabajo de la empresa a las normas contenidas en la reglamentación (especie de contra

to-ley expedido por el estado) que le sea aplicable determina - la misma estructura del reglamento de régimen interior, que sigue fielmente la marcada por la reglamentación aplicable adaptándola a las peculiaridades, necesidades o a la conformación - específica de la empresa de que se trate, pero sin violar en -- ningún caso los mandatos en dicha reglamentación contenidos, an - tes bien, pudiendo mejorarlos en cuanto fijen condiciones que - han de formar parte de los contratos individuales". (32)

Rafael Caldera afirma: "Las condiciones de trabajo, esta - blecidas por las convenciones colectivas y por los contratos de trabajo en conformidad con las bases mínimas fijadas en la ley - y su reglamentación, encuentra con frecuencia una determinación mas precisa respecto de cada empresa, en el reglamento interno - de la misma". (33)

"Se dice, afirma Castorena, que el reglamento es un esta - tuto intermedio entre el contrato colectivo de trabajo y el con - trato individual de trabajo, su contenido son las medidas de de - talle, entonces el reglamento interior de trabajo ajusta a las - necesidades de la empresa o a sus peculiaridades, las normas del colectivo y complementa las del individual. En las grandes empre - sas, la manera de ejecutarse el trabajo es común para los gran -

(32) Ob. Cit., págs. 485 y 486.

(33) Derecho del Trabajo-Editorial Librería "El Ateneo". Tomo I. (2a. Ed. Argentina, 1960) pág. 525.

des núcleos de trabajadores, el Reglamento Interior de Trabajo cumple aquel ajuste. Sujetando la ejecución del trabajo de todos a una regla común". "Los contratos, por regla general, no contienen estipulaciones relativas a la forma y manera como las partes han de proceder al cumplimiento de las obligaciones, a menos que la forma de cumplimiento constituya una modalidad de las mismas, cuando el cumplimiento de las obligaciones es común. Sobrevienen las prácticas y los usos que las partes implantan, para cumplir la omisión". (34)

Mario de la Cueva, cita a Fossa Requena, bajo el inciso que denomina "jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo" y en relación con la función del reglamento de trabajo, Requena nos dice lo siguiente: "La ley y el contrato colectivo sirven para fijar los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos en tanto el reglamento interior de trabajo, señala la forma como debe desarrollarse el trabajo, esto es, el reglamento interior de trabajo no se usa para agregar nuevos derechos u obligaciones, sino que fija la manera como deben cumplirse las obligaciones de cada una de las partes; se comprende entonces que el reglamento interior de trabajo no puede modificar el contenido de la ley o del contrato colectivo, pues las institucio-

(34) Manual de Derecho Obrero-Talleres "Gráficos ErS". (4a. Ed. México, 1964) págs. 235 y 236.

~~El Reglamento Interior de Trabajo, comprendiendo de su contenido los artículos 101 a 105 de la ley, las reglas obligatorias que deberán observar patronos y trabajadores en el desarrollo y ejecución de las labores de una negociación. Ahora bien, el funcionamiento de una empresa es sumamente complejo, presenta en consecuencia aspectos diferentes: esfuerzo de los trabajadores en la realización de su tarea, máquinas y utensilios para el desempeño del trabajo, un orden determinado, etc., por lo tanto, para lograr una armonía en su interior es necesaria una disciplina.~~

~~El Reglamento Interior de Trabajo, comprendiendo de su contenido los artículos 101 a 105 de la ley, las reglas obligatorias que deberán observar patronos y trabajadores en el desarrollo y ejecución de las labores de una negociación. Ahora bien, el funcionamiento de una empresa es sumamente complejo, presenta en consecuencia aspectos diferentes: esfuerzo de los trabajadores en la realización de su tarea, máquinas y utensilios para el desempeño del trabajo, un orden determinado, etc., por lo tanto, para lograr una armonía en su interior es necesaria una disciplina.~~

5.- DISCIPLINA Y NECESIDAD

El Reglamento Interior de Trabajo, comprendiendo de su contenido los artículos 101 a 105 de la ley, las reglas obligatorias que deberán observar patronos y trabajadores en el desarrollo y ejecución de las labores de una negociación. Ahora bien, el funcionamiento de una empresa es sumamente complejo, presenta en consecuencia aspectos diferentes: esfuerzo de los trabajadores en la realización de su tarea, máquinas y utensilios para el desempeño del trabajo, un orden determinado, etc., por lo tanto, para lograr una armonía en su interior es necesaria una disciplina.

(38) Ob. cit., Tomo II, págs. 719 y 720.

nes se confundirían". (35)

En cuanto a los efectos que produce el reglamento interior de trabajo, entre obreros y patronos, tenemos que, a ambas partes las sujeta a obedecer y respetar las disposiciones consignadas en el mismo, y que se refieren como ya se ha dicho a la forma de ejecución de las labores dentro del establecimiento o taller.

Además suprime la discrecionalidad y arbitrariedad del empresario, al delimitar su facultad de mando. Las obligaciones de obreros y patronos consignadas en el reglamento, son exigibles por cada uno de ellos en relación a su contraparte, en decir, el patrono las exige de los obreros y éstos, a su vez del patrono.

5.- IMPORTANCIA Y NECESIDAD

El Reglamento Interior de Trabajo, comprende de acuerdo con los artículos 101 a 105 de la ley, las reglas obligatorias que deberán observar patronos y trabajadores en el desarrollo y ejecución de las labores de una negociación. Ahora bien, el funcionamiento de una empresa es sumamente complejo, presenta en consecuencia aspectos diferentes: esfuerzo de los trabajadores en la realización de su tarea, máquinas y utensilios para el desempeño del trabajo, un orden determinado, etc., por lo tanto, para lograr una armonía en su interior es necesaria una regla--

(35) Ob. Cit., Tomo II, págs. 719 y 720.

mentación especial y minuciosa que acomode las estipulaciones - contenidas en los contratos de trabajo, en la ley, y además, -- las condiciones conforme a las cuáles deba prestarse el trabajo, se adapten a las condiciones de cada negociación. Asimismo, tal reglamentación debe de actuar como medio, para establecer un ré gimen de orden, de paz y de disciplina dentro de la negociación.

Castorena argumenta que: "El contrato de trabajo es de - ejecución complicada, no se sumple un contrato independiente de los demás; se cumplen todos los celebrados respectos de un cen- tro de trabajo, concertadamente; de ahí que en todo tiempo se - haya considerado necesario fijar las reglas de ejecución del -- trabajo que aunque dimanen todas ellas del contrato, pues tie- nen su raíz en él, el uso de ciertas fuerzas físicas, de útiles y maquinarias, de la estructura del centro de trabajo, de los - procedimientos técnicos y de producción, del grado de división- del trabajo, del concierto de las actividades y de la organiza- ción, ameritan aquellas reglas precisas de ejecución". (36).

Es de gran utilidad para obreros y patronos, el que priven dentro de la fábrica o taller, un espíritu de colaboración en- tre ambos, constituye una seguridad para las dos partes, el que se encuentre regulado en el reglamento interior de trabajo, la- disciplina y orden que debe guardarse en el trabajo. Un aspecto

(36) Ob. Cit., pág. 236.

muy interesante del Reglamento Interior de Trabajo, lo constituye el que se puedan mejorar las condiciones del trabajo, a pesar de que las mismas, no se hubieren establecido en los contratos colectivos ni en las disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo.

El Reglamento: "Constituye una medida de adaptación de preceptos anteriores, jerárquicamente superiores, que garantizan a empresarios y trabajadores a un tiempo, frente a posibles arbitrarias aplicaciones del precepto general". (37)

En un artículo publicado en la Revista Internacional del Trabajo: "Los reglamentos interiores desempeñan un papel importante en las relaciones obrero patronales de muchos países. -- Constituyen, en efecto, una característica común de la vida de las empresas que reaparece en todas las regiones del mundo pese a las diferencias entre los ordenamientos legislativos, los regímenes de propiedad, de los medios de producción o la división de las atribuciones directivas de la empresa. En mas de 20 países, la legislación específica que deberá haber reglamentos interiores en todas las empresas o en las que tienen un número de empleados superior a un mínimo establecido. En otros países que no han dictado disposiciones legales al respecto, la importancia práctica adquirida por los reglamentos interiores, queda --

(37) ALONSO GARCIA. Ob. Cit., pág. 488.

claramente de manifiesto por la frecuencia con que proporcionan una solución en los casos de arbitraje o constituyen el tema principal de numerosos artículos aparecidos en las revistas de Derecho del Trabajo ó de relaciones obrero patronales. El hecho de que existan normas de conducta claramente expuestas en la puerta de la fábrica o de otro lugar bien visible ayuda muchísimo al trabajador a comprender perfectamente como debe conducirse".(38)

Durant y Jausseraud resumen las ventajas del Reglamento Interior de Trabajo al decirnos:

a) "El, determina de una manera uniforme las condiciones de trabajo en el establecimiento. Todos los miembros del personal deben de estar, en ciertos aspectos, sometidos a las reglas comunes. La fijación de esas reglas es por otra parte, del interés de los trabajadores; se suprime la indeterminación del poder disciplinario o el derecho de dirección y otorga al personal las garantías inherentes a las reglas de carácter general.

b) El reglamento permite adaptar al establecimiento y diversificar las prescripciones legales sobre la reglamentación del trabajo.

c) En fin, puede ser sometido por la autoridad pública a forma protectora de interés de los trabajadores: el reglamento debe ser comunicado a la inspección del trabajo y es objeto de -

(38) Revista Internacional del Trabajo. Vol. LXII. No. 3, Sept.-de 1960. pág. 305.

control por parte de este servicio, una publicidad organizada -- que atraiga sobre él la atención del personal y que facilite -- los controles ejercidos sobre el establecimiento". (39)

Ruprecht argumenta al respecto, las siguientes considera-- ciones: "Los reglamentos de empresa tienen una ventaja innega-- ble y es la de fijar en forma uniforme y permanente los derechos y obligaciones. Cada una de ellas conoce lo que debe exigir y -- lo que debe cumplir; tiene normas precisas que le determinan su conducta y sabe que cuando se aparta de ellas recibe su condigna sanción; evita abusos y arbitrariedades". (40)

En esta forma y en el mismo sentido o agregando otros mo-- tivos diversos, la mayoría de los tratadistas de derecho del -- trabajo, señalan la importancia y necesidad del Reglamento Inte-- rior de Trabajo en las grandes industrias, o en los centros de-- trabajo que reúnen gran cantidad de obreros. En los pequeños ta-- lleres que tienen un mínimo de trabajadores, la importancia del Reglamento Interior del Trabajo no existe, pues las relaciones-- que se entablan entre las personas que en él laboran y conviven, son de mayor familiaridad, existen diversos lazos que estrechan las relaciones entre ellos, en un ambiente de cordialidad; las-- pocas diferencias que pudieran surgir, generalmente son resuel-- tas por medios pacíficos. En algunos países se dispone la obli--

(39) Citados por JUAN D. POZZO. Ob. Cit., pág. 223.

(40) Reglamentos de Empresa. (Buenos Aires, 1960)., pág. No.526.

gatoriedad de la existencia del Reglamento Interior de Trabajo, ejemplo: Suiza, España, Austria, Alemania, etc.

La obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo para las empresas en nuestra legislación puede deducirse de otras disposiciones, como el caso del artículo 156, y el 681, de la ley de 1931. El primero dispone al referirse al trabajo en el mar y vías navegables que: "Las violaciones al Reglamento Interior de una embarcación por los tripulantes los patronos o sus representantes, se denunciarán al inspector del trabajo, quien previa averiguación, las hará del conocimiento de la autoridad correspondiente, con la opinión del capitán del puerto respectivo". El segundo en torno a las sanciones, dispone: "Se aplicará una multa de cincuenta pesos, que podrá aumentarse hasta doscientos, al patrón que viole el Reglamento Interior de Trabajo".

Nuestra afirmación se fundamenta en los presupuestos de estos artículos, ya que para que se pueda dar la hipótesis prevista en ellos, es necesario que exista primero el reglamento interior respectivo, además en caso de que la obligatoriedad del mismo no se hubiere considerado, estos artículos tendrían que decir lo siguiente: "En caso de existir el reglamento interior de trabajo en la empresa o embarcación su violación será--" etc.

En la nueva Ley Federal los artículos 211 Párrafo II y 885 respectivamente, hacen mención a los preceptos citados ante

riormente, con la variante que el artículo 885, impone al pa -
trón una multa de cien, a mil pesos, por violar el reglamento -
interior.

C A P I T U L O I I I

NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR

DE TRABAJO

1.- NATURALEZA JURIDICA.

La naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo, ha tratado de ser explicada por diversas teorías, las cuales, -- han emitido a travez de sus representantes, criterior muy variados del mismo.

Así la teoría contractualista ha pretendido encontrar la naturaleza jurídica del reglamento interior, en el acuerdo de voluntades entre obreros y patronos, considerándolo, en esta forma, como un verdadero contrato.

Una segunda tesis supone que el reglamento interior es una verdadera fuente del derecho del trabajo derivada del poder reglamentario que se concede légalmente al patrón dentro de la empresa.

La teoría del estatuto considera a los reglamentos interiores, como estatutos autónomos, que nacen dentro de un ente de acuerdo mutuo de los órganos de la empresa. Esta opinión considera a la empresa como un ente laboral unitario, determinable jurídicamente, cuyos órganos constitucionales son los representantes de los obreros y el patrono.

La Doctrina Francesa ha sustentado tres criterior en relación a la naturaleza jurídica del Reglamento Interior de Trabajo:

a) La primera afirma que el reglamento interior, es el fundamento de un contrato mas o menos tácito, el cual es formulado por el patrón y aceptado por el trabajador en virtud de su ingre

so a la empresa.

b) La segunda se refiere a que el reglamento interior es una especie de contrato de adhesión, el empleado al aceptar formar parte de la empresa, se adhiere al reglamento interno de -- trabajo, cuyas cláusulas ya están elaboradas.

c) Por último, dentro de la Doctrina Francesa, tenemos a aquellos que exponen la concepción reglamentaria: el jefe de empresa es el legislador natural de ella, el trabajador se somete a dicha ley por voluntad propia al aceptar trabajar en la empresa.

En relación al estudio que realiza la Doctrina Alemana - sobre la naturaleza del reglamento interior de trabajo, Mario - de la Cueva nos dice lo siguiente: "La Doctrina Alemana sostuvo uniformemente, que el Reglamento Interior de Trabajo tenía la - misma naturaleza del contrato de empresa (Betriebsvereinbarunz) del que nos ocupamos en otro capítulo y, en consecuencia, era derecho objetivo, naturalmente de trabajo, pues el reglamento no podrá contrariar, ni al derecho estatal, ni a los contratos colectivos de trabajo; en caso de contradicción, se operaba la nulidad de pleno derecho, de las cláusulas del reglamento". Estas doctrinas cuentan con muchos representantes, algunos se limitan a expresar los postulados de las mismas, otros las admiten con algunas variantes. A continuación haremos una breve referencia de las ideas aportadas por algunos de ellos.

Mauricio Hauriou, citado por Mario de la Cueva, afirma - que "En el capitalismo moderno, el contrato individual de trabajo, no existió en la gran industria, pues era el empresario - - quien fijaba, en el reglamento de fábrica o reglamento de trabajo, las condiciones de prestación de los servicios, por lo que los trabajadores se debían adherir a las condiciones; el contrato colectivo de trabajo sustituyó a estos reglamentos, de manera que la fijación de las condiciones de trabajo hechas en el pasado y en el presente por vía de reglamentación general, difieren por cuanto el antiguo reglamento de fábrica procedía de la voluntad del empresario, en tanto el contrato colectivo es producto de las dos fuerzas que conviven en la empresa, capital y trabajo".

"Pero como hacen notar Castorena y Fossas Requena, el contrato colectivo de nuestros días no comprende todos los elementos del antiguo reglamento de fábrica". (41)

Caldera dice lo siguiente: "Dictado por el patrono en uso de su poder de dirección para regir, con la comunidad de empresa en la cual se ha hecho difícil o imposible el contacto inmediato y constante de la persona del titular con las de sus colaboradores, se ha pensado sin embargo, que no puede hallar su fuente de vigencia sino en el consentimiento, de las partes, --

(41) Ob. Cit., pág. 714

por lo que se ha considerado el reglamento como un conjunto de cláusulas incorporadas a los contratos de trabajo". (42)

Refiriéndose a la tesis contractual, Alonso García expone: "Según esta doctrina, el reglamento de régimen interior ob- tiene su fuerza obligatoria, no de lo que como norma significa, sino de cuanto de contrato encierra. Su mandato, nace, para el - trabajador, de la misma aceptación de éste, ya que la simple de claración unilateral del empresario es, por si misma, insufi- - ciente. Es la voluntad del trabajador, al aceptar el contrato - de trabajo, la que otorga fuerza de imposición al reglamento. - Este no pasa de ser una convención accesoria del contrato, que se muestra como una más de las condiciones del mismo. Es pues el consentimiento al igual que en el contrato la razón última y de finitiva en la que reside la fuerza obligatoria del reglamento- de régimen interior.

La posición contractualista supone, naturalmente, como - indica Durand, que la sumisión al reglamento obedece a las re- - glas generales sobre la expresión del consentimiento; que el -- principio de la fuerza obligatoria del contrato se aplica al re glamento de régimen interior, y que como cuestión de hecho to- - das las disposiciones del mismo son analizadas en cláusulas con tractuales". (43)

(42) Ob. Cit., Tomo I. pág. 526.

(43) ALONSO GARCIA. Ob. Cit., pág. 491

Como partidarios de esta doctrina encontramos a Planiol y Ripert, Capitant y Cuche lo acogen con menos entusiasmo, y con reservas Greco y Pergolesi; en Italia tenemos a Barassi, Tinico Rudil etc.

"Tratando de paliar los inconvenientes de la pura doctrina contractual se ha recurrido a la teoría de los contratos de adhesión, siempre indicada para arbitrar una posible solución a los obstáculos con que tropieza la primera. Según ella, el reglamento de régimen interior refleja el predominio de uno de los contratantes, al igual que las condiciones generales de las grandes compañías suministradoras o de las sociedades de seguros, establecidas en sus pólizas, representa la superioridad contractual de las mismas. La redacción de esas condiciones, lo mismo que la del reglamento de régimen interior, es precedente el contrato. La uniformidad de las cláusulas presta al reglamento un sentido de póliza general, desde el momento mismo, además que las condiciones en él contenidas pueden ser interpretadas como una garantía para el trabajador. Este no tanto consiente como se adhiere. Es el interés de la colectividad empresarial a la que el reglamento está destinado lo que impone esa renuncia a unos derechos de autonomía y voluntad libres, para establecerlos en función de la adhesión que esa misma voluntad lleva a cabo en relación con las condiciones que encierran los derechos en cues-

ción." (44).

Como quedó expresado, según la tesis del contrato de adhesión, el trabajador al aceptar laborar en la empresa, se adhiere al reglamento interior. Así se basan en que cada empresa existe un reglamento interior y los trabajadores lo aceptan plenamente adhiriéndose a sus estipulaciones.

"El reglamento estaría sometido a un régimen especial en el cual se deben distinguir, según algunos autores, entre las cláusulas esenciales y las cláusulas accesorias, que el juez -- puede corregir en nombre de la equidad y la buena fé" (45)

En esta corriente doctrinal que arranca de Saleilles (46) se encuentran Gzín, Caldera, (47), Walker Linares y otros.

En relación a la tesis reglamentaria, Alonso García expone lo siguiente: "Según esta teoría el reglamento de régimen interior, es "una ley material formulada por el empresario sobre la base de su poder directo y disciplinario o autónomo" (Santi Romano), regla general y permanente al decir de Durand- cuya formulación se hace por el jefe de la empresa como legislador natural de la sociedad profesional, y cuyo origen hay que buscarlo en la misma empresa como institución en cuanto que toda

(44) Ob. Cit., pág. 492.

(45) POZOO. Ob. Cit., Tomo II. pág. 226

(46) Citado por ALONSO GARCIA. Ob. Cit., Tomo I. pág. 492

(47) Ob. Cit., págs. 526 y 527.

institución engendra su propio derecho". (48)

Pozzo afirma: "Esta ley es formulada por el jefe de la empresa y es inútil reconocerle, con ésto, que este decreto se funda en una delegación del poder legislativo perteneciente a la autoridad pública pues la competencia legislativa es una gestión - de la cuál el titular no puede disponer substituyéndola en favor de otras personas u organismos."

"El derecho del jefe de empresa para dictar el reglamento interior no deriva de una delegación estatal, aun cuando tiene - un origen análogo. Todo grupo, ya se trate de la sociedad política o de la pequeña sociedad profesional representada en la empresa, debe tener su ley, a menos de caer en la anarquía. De este modo, toda institución engendra espontáneamente su propio derecho. De la misma manera que las convenciones legalmente celebradas hacen veces de ley para quienes las estipulan, de igual manera, en las instituciones legalmente formuladas, las reglas que se crean valen como leyes para los miembros de la institución. - El jefe de la empresa es el legislador natural de la entidad profesional, porque tiene como función la coordinación de los elementos y asegura el bien común del grupo. El trabajador se somete a esta ley, por voluntad propia, por el hecho de ingresar al establecimiento y avenirse al orden establecido; pero tal fenómeno no puede referirse al contrato, pues esta figura no puede legítimar

(48) ALONSO GARCIA, Ob. Cit., Tomo I. pág. 493.

la autoridad del reglamento interno de trabajo, como tampoco legitima la autoridad de la ley".

"Algunos autores partidarios de esta doctrina no admiten, sin embargo el carácter reglamentario de todas las disposiciones del reglamento interno. Se propone por ejemplo, distinguir entre las disposiciones complementarias del contrato de trabajo (cláusulas relativas a los salarios, el plazo de despido, etc.) y las disposiciones de orden interior (prescripciones relativas a la higiene y a la seguridad del trabajo, sanciones disciplinarias). Las primeras tienen una naturaleza contractual; las otras son disposiciones reglamentarias". (49)

Entre los simpatizadores de esta doctrina tenemos a: -- Paul Durand y R. Jaussaud, André Rouast, Hueck-Nipperdey, Kas--kel, Jacobi, García Oviedo, Galemiri Susi. (50)

Como variante de la doctrina reglamentaria tenemos a la llamada "Doctrina de la Potestad Reglamentaria Delegada", entre sus seguidores tenemos a Krotoschin, Hernain Márquez, Passarelli y otros.

Esta doctrina ve en el reglamento interior una declaración unilateral de la empresa, una potestad reguladora de ésta, la cuál tiene su origen en el imperio que el ordenamiento jurí-

(49) Ob. cit., págs. 226 y 227.

(50) Citados por RAFAEL CALDERA.- Ob. cit., Tomo I. pág. 527

dico del estado le presta, o sea, la fuerza obligatoria del reglamento que el estado realiza del mismo. Para ellos, la simple declaración unilateral es insuficiente para obligar por sí misma, por eso recibe dicha potestad de la norma legal, en relación a la cuál es inferior.

Caldera nos dice al respecto: "Considerado, ya como una ley material, ya como una norma secundaria o reglamento de tipo administrativo dictado por delegación o aceptación de estado, - el reglamento vendría a quedar sometido plenamente, dentro de - su estructura e interpretación, a las mismas reglas que se aplican al ordenamiento jurídico estatal.

El argumento principal que se emplea en favor de esta - tendencia, es el de la potestad del patrono para dictar cláusulas en las cuáles el consentimiento del trabajador no juega ningún papel, ni siquiera si se expresa en sentido contrario; si - bien puede pensarse que esta potestad va implícita en la propia relación de trabajo, y hasta podría considerarse incluida en - las consecuencias atribuídas al contrato de trabajo, según la - enquidad, el uso o la ley". (51)

Para Luis Muñoz "La naturaleza jurídica del reglamento - interior del trabajo la comprendemos a través de la doctrina de

(51) Ob cit., Tomo I. pág. 527.

la prescripción autonómica: se trata de un reglamento autorizado, que norma las relaciones entre obreros y patrones en el ámbito interior de trabajo, como prescripción autonómica, el reglamento interior no procede directamente del estado, genera normas, elaboradas reflexiva y solemnemente, basadas en observancias generalizadas, y tales normas no pueden oponerse a las leyes del estado". (52)

Walter Kaskel y Herman Dersch, al referirse a la naturaleza jurídica del acuerdo de empresa consideran que: "La controversia se debe en parte a la redacción ambigua de la ley que habla de la determinación común de los acuerdos de empresa. Los defensores de la doctrina del estatuto ven en esta relación, el rechazo legislativo de la teoría contractual y el reconocimiento de la teoría opuesta, en cuanto, según la ley, empleador y consejo de empresa, como órganos de la comunidad de la empresa, toman cada uno por sí una resolución que coincide con la tomada por la otra parte. Consideran que en estas resoluciones se manifiesta la voluntad del órgano, teniendo el empleador y el consejo de empresa esta calidad en forma separada.

Sin embargo, no obstante algunas objeciones, parece que la palabra decisiva, que la misma ley emplea constantemente, es la palabra acuerdo, que implica entendimiento y sugiere la idea

(52) Ob. cit., págs. 382 y 383.

de contrato. Este contrato es, similar al contrato de tarifa, a un convenio colectivo que cae bajo el concepto más amplio de las "convenciones colectivas". A la esfera del derecho privado pertenecen éstas.

Desde el punto de vista de la teoría contractual, aquí admitida, debe tenerse presente que sólo el acto de celebración es contrato, mientras el resultado es la creación de normas de derecho objetivo. Sin embargo, mediante el mismo acto puede establecer simultáneamente también obligaciones de carácter puramente contractual entre el empleador y el consejo de empresa. La doctrina no acepta unánimemente esta última posibilidad."

(53)

Pérez Leñero, citada por Alonso García, considera que la eficacia de los reglamentos interiores, de acuerdo en el derecho positivo español, radica en la "aprobación ministerial", y no del poder disciplinario de la empresa, el cuál en el terreno normativo y jurídico es nulo, así, para él son "Reglamentos Estatales" y su naturaleza es la administración de cualquier otro reglamento".

Para Castorena, el reglamento adquiere fuerza obligatoria al momento de ser sancionado por la autoridad: Se trata, pues, de un instrumento formulado por patrón y por trabajadores

(53) Ob. cit., págs. 174 y 175.

(54) Ob. cit., Tomo I. pág. 494

o por el sindicato de trabajadores que cobra firmeza y vigencia a partir del momento en que es sancionado por la autoridad". -
(55)

Alonso García considera que la exigencia de un acto de legitimación de poder público, que sea requerido para la eficacia del Reglamento Interior de Trabajo, no transforma la naturaleza de éste, la cuál permanece como originalmente fue desde el momento mismo de su nacimiento, pues, la finalidad de dicho acto, no es otra que la comprobación de que las normas contenidas en el reglamento no violan o contienen preceptos contrarios a las disposiciones de orden jerárquico superior. (56)

Podría agregarse a lo dicho por Alonso García, y tomando como base nuestro derecho positivo, que en el acto de aprobación también se examina si el contenido del Reglamento Interior de Trabajo reúne los requisitos previstos por la ley para el mismo. Así como también las formalidades que la ley exige en su formación. Además el acto de aprobación, en el caso de nuestro derecho, tendría una finalidad proteccionista del trabajador, dando así cumplimiento a unas de las finalidades que el legislador plasmó en nuestra Ley Federal de Trabajo.

Castorena, al referirse a las sanciones que contiene el-

(55) Ob. cit., pag. 238

(56) Ob. cit., Tomo I págs. 496 y 497

o por el sindicato de trabajadores que cobra firmeza y vigencia a partir del momento en que es sancionado por la autoridad". -

(55)

Alonso García considera que la exigencia de un acto de legitimación de poder público, que sea requerido para la eficacia del Reglamento Interior de Trabajo, no transforma la naturaleza de éste, la cuál permanece como originalmente fue desde el momento mismo de su nacimiento, pues, la finalidad de dicho acto, no es otra que la comprobación de que las normas contenidas en el reglamento no violan o contienen preceptos contrarios a las disposiciones de orden jerárquico superior. (56)

Podría agregarse a lo dicho por Alonso García, y tomando como base nuestro derecho positivo, que en el acto de aprobación también se examina si el contenido del Reglamento Interior de Trabajo reúne los requisitos previstos por la ley para el mismo. Así como también las formalidades que la ley exige en su formación. Además el acto de aprobación, en el caso de nuestro derecho, tendría una finalidad proteccionista del trabajador, dando así cumplimiento a unas de las finalidades que el legislador plasmó en nuestra Ley Federal de Trabajo.

Castorena, al referirse a las sanciones que contiene el-

(55) Ob. cit., pag. 238

(56) Ob. cit., Tomo I págs. 496 y 497

reglamento, y a la facultad de que se ha dotado al patrón para sancionar las faltas de disciplina considera que: "es necesario que la autoridad lo homologue, o lo que es lo mismo, que lo dote de fuerza ejecutiva, esta homologuización tásita, resulta del simple depósito del reglamento. Cuando media objeción de parte, entonces la homologación es expresa. En tal caso la intervención de la autoridad se reduce a aprobar o a desaprobar el reglamento, después de oír a las partes (artículo 105)." (57)

Bayón y Pérez Botija, citados por Alonso García, consideran que debe tenerse en cuenta, para resolver lo referente a la naturaleza jurídica del reglamento interior, el respectivo ordenamiento jurídico del mismo; así expresa que si no se precisa la aprobación del estado, el reglamento sera: "un acto jurídico unilateral que constituye una manifestación del poder reglamentario del propio empresario"; si ésta aprobación es exigida, se podrá tratar de delegación del estado; ahora, de acuerdo a lo dicho por los autores antes citados, si el reglamento es el resultado del acuerdo de un convenio colectivo, "tiene la naturaleza jurídica de ésta, finalmente deducen, que si en su elaboración intervienen ambas partes, empresario y trabajador, "la naturaleza jurídica variará según el grado de intervención de estos, pues de precisarse acuerdo, semejaría a un convenio -

(57) Ob. cit., pág. 238

colectivo, y de bastar informe, estaría ante un supuesto de potestad reglamentaria del empresario, limitada por un requisito-formal". (58)

Para Marío de la Cueva "El derecho mexicano debe aceptar la tesis de que el reglamento interior de trabajo es derecho objetivo de la empresa: la institución procede de trabajadores y patronos, en la misma forma en que se elaboran el contrato colectivo de trabajo, y al igual que éste, se impone obligatoriamente a trabajadores y patronos. Las Doctrinas Francesas y Alemanas tienen cabal aplicación, pues los autores franceses sostienen que en la medida en que el trabajador y el patrono tienen la facultad legal de dictar el reglamento de trabajo, éste deviene un verdadero reglamento, o sea derecho objetivo de la empresa, y en cuanto a los autores alemanes, su teoría es invariable en el sentido de que tienen el valor de los contratos de empresa (Betriebsvereinbarungen) y que, en consecuencia, es una fuente autónoma de derecho objetivo". (59)

En relación a la naturaleza del Reglamento Interior del Trabajo, Alvarez del Castillo afirma que se trata, al igual que el contrato colectivo del trabajo, como "una fuente de derecho objetivo dentro de la empresa; es decir, un derecho creado por trabajadores y patronos dentro de la empresa para obtener un me

(58) Ob. cit., pág. 495

(59) Ob. cit., pág. 719

por desarrollo de las labores". (60) Concluye diciendo, que no se puede aceptar la tesis contractualista, porque los ideas del contrato, no explica al reglamento interior en su extensión a terceros; refiriéndose a la tesis reglamentaria afirma que no se puede justificar "la afirmación de que el reglamento interior de trabajo cobre su validez de la autoridad exclusiva del patrón para reglamentar las labores dentro de la empresa, porque se ha pretendido como un fin objetivamente válido del derecho colectivo del trabajo, la democratización de la empresa, y dentro de esa democratización, que es una verdad en el derecho contemporáneo del trabajo, no puede pensarse que fijación o establecimiento de las normas para el desarrollo y ejecución de los trabajos dentro de la negociación, compete exclusivamente al patrón, como exclusión de los trabajadores, supuesto que dentro de la empresa contemporánea tal señalamiento se refiere a que conjuntamente intervendrán en la creación o modificación de tales normas, según las cuáles, se van a desarrollar y a ejecutar las labores dentro de la empresa, por ende, dichas normas no son propias de una reglamentación unilateral". (61)

Por último Euquerio Guerrero al referirse al ordenamiento positivo nos dice lo siguiente: "El reglamento interior de -

(60) Ob. cit., pág. 82

(61) Ibid., pág. 82

trabajo tiene las características funcionales de la ley y que su expedición viene a constituir un acto legislativo. Puede encomendarse su elaboración al patrón o a ambas partes: pero entre nosotros se ha seguido el segundo camino, o sea, que patrón y trabajadores juntos deben de redactar el reglamento interior que, de este modo, adquiere plena fuerza, equiparable a la del contrato colectivo. Se necesita, además que el patrón deposite, dentro de los ocho días siguientes a su expedición, un ejemplar del mismo en la secretaría de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponde". (62)

Como quedó apuntado al iniciar el análisis de este inciso, las tesis en torno a la naturaleza jurídica del Reglamento Interior del Trabajo, son muy diversas y confusas.

La mayoría de los autores citados toman como fundamento, al emitir su opinión, al respecto, la legislación positiva del país del cual son originarios.

En cuanto a la Doctrina Francesa, podemos decir que no aceptamos ninguno de sus tres postulados, ya que tanto en la Tesis de Contrato mas o menos tácito o la del Contrato de Adhesión, y en la del Acto Reglamentario; de acuerdo con lo que ellas sostienen, las normas que integran el Reglamento Interior de Trabajo, ya existen cuando el obrero acepta formar parte de-

(62) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 2a. Ed. México, 1963. pág. 265.

la empresa y solo por este hecho él las acepta, sin que halla - intervenido en la formulación de las mismas, en esta forma existe un predominio del patrón, en cuanto que él fija las condiciones que privarán en el Reglamento Interior de Trabajo, y si al obrero no le convienen, únicamente le basta con no aceptar trabajar dentro de la empresa.

Tomando en cuenta los principios de nuestra legislación y las ideas de la Doctrina Alemana, que sostuvo uniformemente, que el Reglamento Interior de Trabajo, tenía la misma naturaleza - del contrato de empresa, y en consecuencia era Derecho Objetivo de Trabajo, nos atrevemos a decir que: El Reglamento Interior de Trabajo participa de la naturaleza de los contratos de trabajo, - al pretender lograr a través de las normas que lo integran, una complementación y mejor cumplimiento de los preceptos de las mismas.

Así tendremos que el Reglamento Interior de Trabajo será un acto jurídico, en el cual intervienen obreros y patronos, para que de mutuo acuerdo elaboren las normas que formarán el contenido del mismo.

En cuanto a las autoridades del trabajo, tendremos que su intervención se reducirá a la sanción del mismo, con el fin de - que las normas del Reglamento Interior de Trabajo, no contradigan los preceptos de los contratos de trabajo, y de las leyes laborales y no sitúen al trabajador en un plano de desigualdad en-

relación con el patrono.

2.- UBICACION DEL REGLAMENTO INTERIOR DENTRO DEL DERECHO
DEL TRABAJO.

Con respecto a la situación que guarda el Reglamento Interior de Trabajo dentro de las diversas materias que conforman al Derecho del Trabajo, los tratadistas han expuesto opiniones muy diversas. Así algunos lo han caracterizado como fuente especial del Derecho Laboral, otros lo han incluido en el Derecho Colectivo del Trabajo, existen posturas que lo sitúan como elemento constitutivo del contrato o bien como fuente normativa del contrato laboral.

Pérez Botija lo cataloga como una "fuente especial" del Derecho del Trabajo, "La legislación actual española, reconoce al patrono el derecho de reglamentación interna de la empresa, como potestad, y también como obligación, cuando se trate de entidades industriales o mercantiles que ocupen normalmente a cincuenta o mas trabajadores. Es norma, si no unilateral, si de iniciativa de las empresas. Es norma objetiva que elabora el jefe de empresa y somete a la homología o aprobación estatal".

(63)

El maestro García Oviedo lo coloca en el título "rela---

ción y contrato de trabajo" capítulo "Reglamentación Estatal del Trabajo". (64)

Para Alonso García: "Su jerarquía normativa: La reglamentación de empresa (como reglamentación de trabajo que es) ocupa, en la ordenación de las fuentes, un grado superior al que, en esa misma ordenación, ocupa el reglamento interior, que es, respecto de aquella, inferior y subordinado". (65)

Para Durand y Jaussaud lo consideran como una de las fuentes del Derecho Laboral, y, lo estudian en el tema de la organización social de la empresa y del establecimiento. Pozzo lo coloca en el Derecho Colectivo de Trabajo.

Nuestra Ley Federal en vigor, sitúa al Reglamento Interior de Trabajo, en el título II, "Del Contrato Colectivo de Trabajo y en el capítulo VI coloca al reglamento interior. El proyecto de la Ley Federal del trabajo, lo coloca en el título VII "De las Relaciones Colectivas de Trabajo" y en capítulo V del mismo título.

Fossas Requena, citado por Mario de la Cueva, considera al Reglamento Interior de Trabajo como una fuente del Derecho del Trabajo, pero, en una relación de subordinación con respecto a las demás fuentes del derecho del trabajo. Para llegar a esta-

(64) CARLOS GARCIA OVIEDO. Tratado Elemental de Derecho Social.- (6a. Ed. Madrid, 1954), págs. 332 y 333

(65) Ob. cit., págs. 489 y 490

conclusión se basa en lo siguiente: "El Reglamento Interior de Trabajo, es la fuente de menor categoría, lo cual se desprende de los artículos 103 y 105 de la Ley; según el primero:

"Se tendrá por no puesta cualquiera disposición del Reglamento Interior de Trabajo que sea contraria a las leyes de orden público, a la de trabajo, a los reglamentos de policía, seguridad, salubridad o al contrato de trabajo.

Esta solución deriva de la naturaleza y propósito del Reglamento Interior de Trabajo; la ley y el contrato colectivo sirven para fijar los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, en tanto el Reglamento Interior señala la forma como debe desarrollarse el trabajo, esto es, el reglamento interior de Trabajo no se usa para agregar nuevos derechos u obligaciones, sino que fija la manera como deben cumplirse las obligaciones de cada una de las partes". (66)

Así observamos que el Reglamento Interior de Trabajo, en un grado u otro, es fuente del Derecho del Trabajo, y constituye una norma complementaria de los contratos de trabajo, Su jerarquía es menor, ya que no puede contradecirlos, pero si en cambio puede superarlos, señalando condiciones que mejoren a los trabajadores, siempre y cuando éstas sean generales y uniformes .

(66) Ob. cit., Tomo II. págs. 719 y 720.

3.- RELACIONES CON OTRAS INSTITUCIONES.

Conviene aclarar que las diferencias entre el contrato colectivo ordinario, el contrato ley, el contrato individual y el reglamento interior de trabajo, son simplemente de grado, ya que tanto unos como otros, tienen el carácter de normas jurídicas, las cuales de acuerdo con nuestro Derecho Positivo, se requiere para su creación, la voluntad de las partes a quien obliga.

Estas diferencias radican en el contenido de cada una de ellas, lo cual hace que tengan un ámbito material, personal, temporal y espacial de validez, distintos entre sí.

Como ya quedó expresado, el reglamento regula la forma en que debe realizarse la ejecución o desarrollo de los trabajos, la manera y los términos en que deben cumplirse las obligaciones que derivan directamente de los contratos de trabajo, disciplinas y sanciones, etc. el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo no pueden contener todo lo necesario en cuanto a la cooperación que una multitud de trabajadores individuales deben prestar para el cumplimiento de los fines de la empresa.

Para Barassi el reglamento no debe desaparecer, "Ya que el convenio colectivo no puede abarcar toda la organización de las empresas. En la organización del trabajo en las empresas -

hay una parte que escapa necesariamente a la regulación convencional amplia y general para la categoría y que queda librada a la valoración que de las exigencias específicas de cada establecimiento puede hacer el empresario, su jefe, sin necesidad del acuerdo de la comisión interna como veremos. Es conveniente que algunas de estas disposiciones, por su importancia, sean llevadas a conocimiento de los dependientes y que, debido a su aplicación reiterada y general, resulten de un reglamento interno". -

(67)

Euquerio Guerrero considera que: "El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo define al reglamento interior como conjunto de disposiciones, obligatorias para trabajadores y patronos, en el desarrollo de las labores de una negociación. Podría haber cierta confusión con la definición que del contrato colectivo da el artículo 42 de la misma Ley, al referirse a los convenios que celebran las partes: sindicatos y patronos, "Con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo"; pero la mención del artículo 101 de "Disposiciones obligatorias en el desarrollo de las labores de una negociación", confirma la idea apuntada, de que se refiere a peculiaridades del trabajo que no fueron tratadas por las estipulaciones del contrato colectivo." (68)

(67) Leudorico Barassi-Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I. - Editorial Alfa. (1a. Ed. Buenos Aires, 1953) págs.

(68) Ob. cit., pág. 265.

El contrato individual, el contrato colectivo ordinario y obligatorio de trabajo, tienen como finalidad señalar las condiciones generales, conforme a las cuales deberá prestarse el trabajo, ya en forma particular o en forma colectiva.

El reglamento, tienen como fin primordial, el establecer medidas complementarias de las obligaciones principales de los obreros y patronos estipuladas en los contratos de trabajo. Así mediante las disposiciones convenidas en los Reglamentos Interiores de Trabajo se regula la ejecución del trabajo dentro de la empresa, y se detalla la manera como deberán cumplirse las obligaciones emanadas de la contratación principal.

"Difiere del contrato colectivo en que éste establece las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Concretando la diferencia podemos decir, que mientras el Reglamento Interior de Trabajo incluye las medidas a observar en la ejecución de las labores, el contrato colectivo de trabajo absorbe las medidas por las que se rigen las relaciones de las partes derivadas de la prestación de servicio." (69)

Euquerio Guerrero: "Necesidades semejantes a las que existen en materia de las leyes, se registran también en las colectividades obrero patronales y, así por ejemplo, cuando el contrato

(69) J. JESUS CASTORENA. Ob. cit., pág. 235

colectivo fija los requisitos básicos para poder rescindir un contrato individual de trabajo, las disposiciones reglamentarias señalan la forma y requisitos para efectuar esa rescisión. El contrato colectivo señala la duración de las jornadas de trabajo, y una disposición reglamentaria indica las horas en que comienzan y terminan las labores de cada turno, o en cada labor, los descansos que se conceden y otros detalles relacionados con el mismo tema". (70) Analizando el contenido legal del reglamento interior y del contrato colectivo de trabajo, basta para establecer la diferencia que existe entre la función reglamentaria que ambos desempeñan.

Además como se señaló en incisos anteriores, y de acuerdo a lo que sostiene Fossa Requeña: El reglamento interior de trabajo guarda una relación de subordinación con respecto a las demás fuentes del derecho, en este caso serían el contrato individual y colectivo del trabajo.

Las formas previstas por la ley, para la formación o celebración de estas instituciones, son diferentes. Así el contrato colectivo (de acuerdo con el artículo 45 de la ley, debe celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar del mismo, deberá ser conservado por cada una de las partes y el otro se depositará ante la Junta de Conciliación y-

(70) Ob. cit., pág. 264

Arbitraje correspondiente y si no la hubiere, ante la autoridad municipal del lugar a que corresponda. No producirá efectos legales sino desde la fecha y hora en que quede depositado por cualquiera de las partes.

En el contrato colectivo (artículo 46), se indicarán la empresa o empresas, y los establecimientos o dependencias que abarca, así como la demarcación territorial en que se aplica, etc. Para el reglamento interior la ley exige (artículo 104 y 105) que sean impresos o escritos, que se fijen en los lugares mas visibles del establecimiento, que debe ser depositado un ejemplar en un plazo de ocho días siguientes al de su expedición en la secretaría de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, etc.

Por otra parte, el contrato individual de trabajo sigue al trabajador y al patrono individualmente considerados. El colectivo ordinario de trabajo, regula al patrón y al sindicato de trabajadores de una empresa determinada. El contrato colectivo obligatorio rige a todos los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región. El reglamento interior, norma al patrono individual y al conjunto de trabajadores de una empresa, representados por una comisión especial, o en su caso, de existir en la negociación, por el sindicato respectivo.

En relación con el Contrato Ley, este es aplicable a

establecimientos similares, en cambio el reglamento solo se aplica en un establecimiento determinado. Existen otras diferencias - entre dichas instituciones, pero como quedó expresado con anterioridad éstas son de grado y no de esencia, por el carácter - jurídico de las mismas.

4.- AMBITO DE VALIDEZ: TEMPORAL ESPACIAL MATERIAL Y PERSONAL.

En cuanto al ámbito temporal de validez del reglamento interior de trabajo, tenemos, que la vigencia del mismo tiene que ser siempre indefinida. Esta se inicia cuando, de acuerdo con el artículo 105 de la ley, se deposita en un plazo de ocho días siguientes a su expedición, en la secretaría de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva. En las legislaciones de los estados, anteriores a la Ley Federal, se señalaba como requisito de vigencia, la aprobación previa de las autoridades competentes.

El ámbito espacial de validez del reglamento se reduce a una empresa determinada, conviene aclarar sin embargo que podría suceder que un reglamento interior, se aplicara a varias empresas, tomando en cuenta algunas excepciones, en cuanto a las condiciones particulares de algunas de ellas.

Por lo que toca al ámbito material y personal de validez del reglamento interior, tenemos que ambos se encuentran limita

dos, el primero a las conductas desplazadas por empresario y trabajadores en el desarrollo de las labores de una negociación y - el segundo, se reduce al patrono y a los trabajadores que laboran donde el mismo tiene vigencia.

C A P I T U L O I V

C O N T E N I D O D E L R E G L A M E N T O I N T E R I O R D E T R A B A J O

1.- CONTENIDO DE LA DOCTRINA.

Las ideas que se han emitido en relación al contenido -- del Reglamento Interior de Trabajo, son muy diversas, la mayo-- ría de ellas, se relacionan íntimamente con los criterios que - tratan de explicar la naturaleza jurídica de éstos.

Así, Caldera nos dice que: "Debido a los diferentes criterios acerca de la naturaleza del reglamento interior, no hay-- tampoco unanimidad acerca de su contenido. Quienes lo ven como-- una emanación de la potestad directiva del patrono, le niegan - competencia para determinar cuestiones relativas al contrato de trabajo; quienes lo consideran como una institución de "relaciones industriales", no le atribuyen cuestiones de carácter técnico y administrativo." (71)

De esta manera tendremos que si en el reglamento unica-- mente se contienen órdenes que el patrón está autorizado para - dar por virtud de su derecho de dirección, tales como:

- Fijación de las horas de entrada y salida;
- Aplicación de medidas o medios de protección;
- Modalidades del pago, etc.

La naturaleza de dichas disposiciones será reglamenta--- ria, ya que sólo interpretan y especifican, conforme a las par-- ticularidades de la empresa, el contenido del contrato de trabajo

jo, siendo su elaboración obra exclusiva del patrón como una manifestación del derecho de dirección que le corresponde en virtud del contrato de trabajo hecho.

Por el contrario, para los que sostienen que el reglamento interior de trabajo, es un contrato, tenemos que el contenido del mismo se forma por disposiciones que realizan un análisis de las cláusulas contenidas en los contratos, y además complementan o modifican dichas cláusulas al fijar derechos o deberes nuevos no contenidos, genéricamente, en el contrato, tales como:

Disposiciones sobre el monto del salario;

Pago de horas extraordinarias;

Medidas disciplinarias, etc.

En esta forma dichas disposiciones serían verdaderas cláusulas contractuales, lo que implicaría una modificación del contrato, y, por lo tanto se requiere el consentimiento del trabajador en el momento mismo de su incorporación.

Alfred Heieck y Hc. Mipperdey, al referirse a las normas de empresa, consideran que:

"1.- A las normas de empresa pertenecen, primeramente, las normas solidarias que toman en consideración no al trabajador singular como tal, sino como miembro de la empresa o grupo a que pertenece. Esto rige para preceptos sobre la seguridad o

facilitación del trabajo o sobre conservación del lugar de trabajo, sobre composición del personal; así como sobre servicios sociales, alojamiento, etc. Además habrán de contarse entre estas normas, las que convienen al orden general en la empresa, por ejemplo:

Preceptos de servicio (Reglamento de trabajo);

Disposiciones sobre el control de asistencia o de puerta;

Prohibición de fumar;

Prolongación del tiempo de trabajo; máximo permitido.

2.- Como normas de empresa solo pueden pactarse aquellas normas que regulen el orden general de la misma, asuntos de toda la empresa o de alguna de sus partes y que no determinen, en primer lugar el contenido del contrato individual del trabajo." (72)

Al definir el pacto de empresa, los autores citados, -- nos dicen que este se trata de un contrato escrito con efectos para la empresa y que se trata de fijar normas jurídicas sobre el "contenido, creación y extinción", de las relaciones de trabajo sobre las cuestiones de la empresa y del derecho de organización social, así como de las obligaciones recíprocas.

(72) Ob. cit., págs. 312, 313 y 482.

Mario de la Cueva (73), al referirse a la vieja legislación Alemana, señala que en ella el contenido del reglamento interior de trabajo comprendía tres tipos de cláusulas:

- a) Cláusulas obligatorias e inderogables;
- b) Cláusulas obligatorias pero derogables;
- c) Cláusulas facultativas.

Las primeras no podían modificarse en los contratos de trabajo; se referían al principio y fin de las tareas diarias, descansos y acerca de los días y forma de pago de los salarios. Las segundas se referían a las causas, procedimientos y avisos de despido, sanciones a los trabajadores por falta de cumplimiento a sus obligaciones y manera de utilizar los salarios, - que por algún motivo, no debieran entregarse a los trabajadores estas cláusulas si podían ser modificadas en el contrato.- Las terceras fijaban la conducta que debían seguir los trabajadores en el desarrollo de las labores de la empresa.

Por su parte, Pozzo (74), nos indica que el reglamento interior tiene por finalidad la fijación de las condiciones de trabajo, la forma de ejecución de éste y todo lo que se relacione con la prestación de la actividad laboral. Al referirse a las ideas sostenidas por la tesis del contrato de adhesión,-

(73) Ob. cit., Tomo II. págs. 716 y 717.

(74) Ob. cit., Tomo II. págs. 226 y 229.

en relación a la naturaleza del reglamento interior, considera que de acuerdo con esta doctrina, el reglamento estaría sometido a un régimen especial, debiendo distinguirse entre su contenido a las cláusulas esenciales y a las accesorias, las cuales pueden ser corregidas por el juez, en nombre de la equidad y la buena fé.

Algunos autores al considerar al reglamento interior como una institución, no le atribuyen competencia en materia de disposiciones técnicas y administrativas, ya que consideran que éstas son de la facultad exclusiva del patrón como único encargado de la dirección del trabajo.

Nuestra ley recoge este criterio en su artículo 101, párrafo final, al expresar: "Para los efectos de este capítulo no se considera como reglamento interior de trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo, que directamente formulan las empresas para la ejecución de los trabajos."

En relación a esta disposición, Euquerio Guerrero considera que: "No deben confundirse con el Reglamento Interior de Trabajo una serie de instructivos, normas técnicas o manuales de labores en que se detallan las fases de trabajo en la elaboración de un producto, pues todas ellas no son materia de convenio entre las partes, sino que compete exclusivamente al patrón su expedición. Por ello, la segunda parte del artículo 101, indica, que no se considera como reglamento interior de -

trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo, - directamente formulado por las empresas para la ejecución de -- los trabajos."

"La conclusión es perfectamente lógica, pues el patrón - realiza así la dirección en el trabajo, que le compete como facultad característica, según vimos que se desprende de la ley. - Por medio de esos instructivos o normas de ejecución, el trabajador conoce la manera de operar una máquina, los diversos trámites en el manejo de un documento y tantos otros detalles que la práctica va señalando como necesario precisar. Estos manuales son muy aconsejables por las técnicas modernas de administración y, en algunas ocasiones, conviene escuchar la opinión - de los trabajadores que tienen a su cargo la labor respectiva; - pero sin que el patrón quede obligado con ello, pues repetimos, es de su exclusiva facultad dirigir el trabajo como le parezca más adecuado." (75)

Otros autores han considerado que el contenido del reglamento interior se integra con normas de organización y disciplinarias, entre ellos tenemos a Barba Gelata y Crótatas Londoño. - (76).

Cabanellas (77), las clasifica en normas reglamentarias,

(75) Ob. cit., pág. 267.

(76) Citados por CABANELLAS; Ob. Cit., Tomo III. pág. 446

(77) Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Bibliografía Omeba - (Buenos Aires, 1949,) pág. 449.

y normas contractuales. Las primeras se refieren al orden y a la disciplina en el taller, a la higiene y a la seguridad personal; las segundas se refieren al pago de salarios, duración del preaviso y disolución del contrato de trabajo.

"Tratando de abarcar todo el campo que las leyes y la doctrina le asignan, una tesis de grado chilena, enumera las diversas especies de normas que el reglamento puede contener, así:

a) Obligatorias y facultativas; las primeras son las exigidas por mandato legal y las segundas, las relativas a otros puntos no impuestos por la ley.

b) Esenciales y accidentales; unas fijan las obligaciones mínimas de los trabajadores, otras, como las relativas a uniformes y distintivos, son agregados potestativamente por la empresa, sin que su inclusión altere la sustancia del reglamento;

c) Normas que imponen obligaciones y normas que adaptan derechos;

d) Normas técnicas, como instrucciones para el uso y manejo de herramientas, maquinarias y materiales, y normas jurídicas, como las que fijan bases para calcular la retribución, formas de calcular los promedios, días y lugares de pago del salario;

e) Normas de organización, tales como las que se refieren a horas de trabajo y descanso, turnos y ordenamiento interior, y normas de jerarquía, como las que establecen una clasificación del personal;

f) Normas económicas, como las referentes a las obligaciones sobre pagos al personal, y normas administrativas, como las que precisan controles y disposiciones sobre entrega de la obra notificación y petición de tiempo extraordinario;

g) Normas de seguridad e higiene;

h) Normas de estímulo. Como menciones, ascensos, premios, y normas disciplinarias;

i) Normas que tienen por objeto reclamar el contenido del contrato de trabajo, y normas como las anteriormente mencionadas propiamente reglamentarias." (78)

Alonso García, al referirse al Reglamento Interior de Trabajo de acuerdo a lo dispuesto por el Derecho Positivo Español, especifica el contenido de éste en la siguiente forma:

a) Normas acerca de la organización y jerarquía en el trabajo;

b) Disposiciones sobre condiciones del contrato de trabajo;

c) Medidas sobre seguridad, higiene y sanidad en el trabajo;

d) Disposiciones útiles para la buena marcha de la empresa;

e) Disposiciones inspiradas por las peculiaridades propias del régimen de explotación." (79)

Nuestra legislación, en la Ley Federal del Trabajo de 1931 señala como contenido del Reglamento Interior de Trabajo, en su artículo 102, una serie de cláusulas obligatorias para todo reglamento interior, éstas se refieren:

Horas de entradas y salidas;

Tiempo destinado para las comidas;

Descansos, días y horas para realizar trabajos de limpieza
Días y lugares de pago;

Disposiciones disciplinarias;

Trabajos de carácter temporal, etc.

Además nuestra legislación autoriza en la fracción X, que pueden contenerse en el reglamento, todas aquellas disposiciones que, "según la naturaleza de cada empresa, sean necesarias para conseguir la mayor regularidad y seguridad en el desarrollo del trabajo"; así la ley faculta a las partes que in-

(79) Ob. cit., Tomo I. págs. 499 y 500

tegran el contenido del reglamento, a incluir dentro de él, -- otras disposiciones que colaboren a lograr una utilidad en el desarrollo de las labores de la empresa.

2.- CONTENIDO EN LA LEGISLACION.

Las legislaciones nos presentan un número muy variado de cláusulas relativas al contenido del Reglamento Interior de Trabajo, Algunas han creado un Reglamento-Tipo, al establecer una especie de Reglamento General, que es adaptado, con algunas modificaciones, en las diversas empresas que existen en -- sus territorios; otras, han señalado una serie de normas que -- todo reglamento debe contener en forma obligatoria; por último, tenemos a aquellas que otorgan plena libertad a las partes en la elaboración de los reglamentos interiores de trabajo.

La mayoría de ellas, al legislar sobre los reglamentos interiores han señalado como contenido de los mismos un número determinado de disposiciones obligatorias, las cuales se refieren a: medidas disciplinarias aplicadas a los trabajadores por incumplimiento de sus obligaciones; a la conducta tanto del -- trabajador como del patrono, en el desarrollo de las labores -- de la empresa, etc.

Por lo que toca a las sanciones por faltas a la discipli-- plina o desobediencia, contenidas en el reglamento interior de

trabajo, tenemos por ejemplo, en la legislación de la U.R.S.S. lo siguiente: "El consejo de comisarios del pueblo de la U.R.S.S., según informa "Revista Industrial del Trabajo", ha aprobado reglamentos modelo de empleo, propuestos por el Consejo Central de Sindicatos de la U.R.S.S. con vistas a "fortalecer la disciplina socialista del trabajo, estimular la organización sistemática del empleo, haciendo el uso mas completo y nacional de la jornada de trabajo, aumentando la producción y asegurando su buena calidad."

"Los trabajadores deben presentar su libro de trabajo y pasaporte antes de ser ajustado. En caso de despido debe anotarse la razón en el libro de trabajo, de conformidad con el código de trabajo o con referencia a un artículo importante del código."

"Durante las horas de trabajo no puede sacarse a los obreros de su trabajo con el fin de cumplir con sus deberes sociales y no deben celebrarse mítines para tratar de las cuestiones sociales; no se pueden pagar los salarios y no se pueden expedir recibos o certificados a los trabajadores durante las horas de labores."

"La ausencia sin razón justificada, da lugar a las penalidades establecidas por un Ukase del 26 de Junio de 1940, a saber, trabajos forzados durante no más de seis meses, y una

reducción del salario de no más del 25 por ciento."

"Los trabajadores que lleguen tarde o dejan su trabajo antes de la hora fijada, se considerarán como culpables de ausencia sin causa justificada; si el tiempo perdido suma veinte minutos o más. (O incluso si el tiempo perdido es menor de veinte minutos, en los casos en que han llegado tarde o marchándose antes de tiempo, tres veces en un mes o cuatro veces en dos meses consecutivos)."

"Los trabajadores que se presenten al trabajo borrachos serán también considerados culpables de ausencia del trabajo - sin razón justificada."

"Los empleados serán responsables de pérdidas consecuentes a un trabajo mal hecho, sin perjuicio de cualquier penalidad incurrida." (80)

Durand afirma que la problemática del poder disciplinario constituye uno de los aspectos más esenciales del moderno Derecho del Trabajo, así nos dice: "Todos los árbitros que han dirimido conflictos colectivos de trabajo, los comentaristas de la jurisprudencia sobre los conflictos de trabajo, los autores que han querido presentar una visión de conjunto del Derecho"

(80) "Derecho del Trabajo". Revista Mensual de Jurisprudencia-Doctrina y Legislación. Editorial "La Ley". Buenos Aires. 1942. pág. 15

del Trabajo, todos ellos se han encontrado frente a este problema." (El poder disciplinario en la Empresa Privada, en Revista "La Ley" t. 55, pag. 819). La afirmación es exacta solo en parte. Existen problemas mucho mas importantes, como, por ejemplo el de la estabilidad y el de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa. El problema del poder disciplinario del empleado, adquiere especial trascendencia en algunos países como Francia principalmente porque constituye un aspecto o una manifestación de los problemas básicos que aludimos." (81)

Para Mauricio Hauriou (82), el poder disciplinario es - el derecho propio del grupo, el derecho de la institución.

En el continente americano, los países han seguido criterios muy diversos, así el Código de trabajo de Costa Rica especifica las disposiciones disciplinarias y forma de aplicarlas, al establecer las normas que deben contener los reglamentos interiores: "Es entendido que se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa y -- que la suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, no podrá decretarse por más de ocho días antes de haber oído al interesado y a los compañeros que éste indique." (Artículo 86).

(81) Citado por MARIO DEVEALI. Derecho del Trabajo y Ciencia - de la Legislación Laboral. Tipográfica Editorial Argentina. (3a. Ed. Buenos Aires 1956), pág. 243

(82) Citado por MARIO DEVEALI. Ob. cit. pág. 274

En Colombia, el "Código Sustantivo del Trabajo", (Talleres Editoriales Voluntad Ltda. Bogotá, D. F. 1964), nos dice - lo siguiente: Artículo 111: " Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador. "

Artículo 112: "Cuando la sanción consiste en suspensión del trabajador éste no puede exceder de ocho días por la primera vez, ni de dos meses en caso de reincidencia de cualquier grado."

Artículo 113: "Las multas que se prevén solo pueden -- acusarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente ; no pueden exceder de la quinta parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento. El patrono puede descontar las multas del valor de los salarios. La imposición de una multa no impide que el patrono prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar."

Artículo 114: "El patrono no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convenio colectivo en fallo arbitral o en contrato individual."

Artículo 115: "Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono debe dar oportunidad de ser oídos, tanto al trabajador inculcado como a los representantes del sindicato"

a que éste pertenece." (83)

En el decreto sobre el Reglamento Interior de el Salvador, No. 158 del año 1949, establece en su:

Artículo 5o.: "Podrá suspender el patrono al trabajador en su trabajo hasta por un día, por cada falta disciplinaria - establecida en los reglamentos respectivos."

Ello coincide con lo dispuesto en el mismo decreto en su.

Artículo 4o.: "Todo Reglamento Interior de Trabajo deberá contener....5) disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas."

En el Código del Trabajo, de la República del Chile, en su artículo 95 nos dice:

"Las infracciones por parte de los obreros a los reglamentos internos se sancionarán con las multas que éstos determinen las que no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y deberán destinarse estos fondos a dar premios del mismo establecimiento o faena. Estas multas deberán depositarse - inmediatamente en una cuenta especial y se distribuirán con intervención de un inspector del trabajo que resolverá también - los reclamos contra las multas que se apliquen."

(83) Código Sustantivo del Trabajo - Talleres Editoriales Voluntas. Ltda. Bogota, D. F. 1964

Artículo 97: "Los contratos colectivos o individuales - no podrán contener estipulaciones que menoscaben las garantías establecidas en los reglamentos internos aprobados." (84)

Honduras ha seguido el sistema de nuestra Ley Federal - de Trabajo de 1931, pues establece dentro de las disposiciones del reglamento interior las medidas disciplinarias. (Artículo- 92, Código de Trabajo).

En Ecuador tenemos que el Código de Trabajo de Noviem-- bre de 1938, dispone en la segunda parte de su artículo 82.

"Que sin la aprobación de la Dirección General del Tra- bajo al Reglamento Interior de Trabajo, no surtirá efectos en- todo aquello que perjudique al trabajador, en especial lo refe- rente a sanciones."

En nuestro país, la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 102, nos dice lo siguiente: "El Reglamento, además de las prevenciones que se estimen convenientes, contendrá ... Fracción IX. Disposiciones disciplinarias y forma de aplicar-- las. En los casos en que las empresas impongan la suspensión - de trabajo como medida disciplinaria, no deberán exceder de -- ocho días y nunca se harán anotaciones malas a los trabajado-- res, sin la previa comprobación de las faltas cometidas, de--

(84) Código del Trabajo de la República de Chile. Edición Ofi- cial de la Universidad de Chile. Imprenta y Litografía -- Universal. S.A. Valparaiso 1945. ,

biendo intervenir en ambos casos el delegado del sindicato y a falta de éste un representante de los trabajadores."

Por lo que toca a las violaciones del reglamento interior de trabajo en su artículo 156 consigna:

"Las violaciones al Reglamento Interior de una embarcación por los tripulantes, los patronos o su representantes, se denunciarán al inspector de trabajo, quién previa averiguación, las hará del conocimiento de la autoridad correspondiente, con la opinión del capitán de puerto respectivo."

El proyecto para Ley Federal de Trabajo en su artículo 423, expresa: "El reglamento contendrá....Fracción X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes que se aplique la sanción."

En el artículo 211, al referirse al trabajo en las tripulaciones de los buques, nos dice:

"El Reglamento Interior de Trabajo depositado o aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá registrarse en la capitanía de puerto. Las violaciones al reglamento se denunciarán al inspector de trabajo, quien previa averiguación, las pondrá en conocimiento de la autoridad del trabajo, justamente con la opinión del capitán de puerto."

Así observamos como nuestra ley otorga la facultad al patrono de que aplique las medidas disciplinarias, pero dichas medidas al expresarse en el reglamento interior, deben contar con el consentimiento del trabajador, además deben de sujetarse a lo dispuesto por la ley al respecto, esto es, por ejemplo: que en caso de suspensión en el trabajo, ésta no podrá exceder de ocho días, las sanciones no pueden aplicarse arbitrariamente sin la previa comprobación de las mismas, nunca podrán ser de carácter económico, deben ser de acuerdo a la naturaleza de la falta cometida, etc.

Mario de la Cueva, refiriéndose a la solución tomada -- por nuestra legislación, considera que: "Nuestra ley reconoce la necesidad del poder disciplinario, pero para que pueda ejercitarse, fijación de las medidas que habrán de imponerse y procedimiento que deba seguirse, es necesario el acuerdo entre -- trabajadores y patronos."

" Podría pensarse que la ley ha aceptado la tesis de -- que el poder disciplinario solo existe en virtud de acuerdo en tre trabajador y patrono, mas no es así, porque, si al tiempo de formular el reglamento interior de trabajo, se negaron los obreros a llegar a un acuerdo con el patrono, puede éste, conforme al artículo 105 de la ley, solicitar ante la Junta de -- Conciliación y Arbitraje que redacte las cláusulas siguientes."

"El poder disciplinario corresponde, en principio, al patrono, pues no es posible pensar que los mismos trabajadores que faltaron al cumplimiento de sus obligaciones vayan a imponer las sanciones, pero ello no significa que el patrono pueda imponerlas arbitrariamente, puesto que, según lo dicho, sólo podrá ejercitar ese poder en los casos y de acuerdo con los procedimientos que se hubieren señalado en el propio Reglamento Interior de Trabajo. En ningún caso queda el trabajador sometido al arbitreo del patrono, ya que cualesquiera que sean las prevenciones del susodicho reglamento; queda al trabajador, en última instancia, la posibilidad de reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la improcedencia de la medida disciplinaria." (85)

Anteriormente quedó expresado que la obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo, puede deducirse del texto de la misma ley, sin embargo algunos autores en nuestro país han realizado consideraciones en relación a las consecuencias que podrían presentarse en el caso de las medidas disciplinarias, por la falta de obligatoriedad de éste, así tenemos que al abordar este punto, Mario de la Cueva, nos dice que: "Puede muy bien suceder que no exista Reglamento Interior de Trabajo,

(85) Ob. cit., págs. 587 y 588.

fundamentalmente, por no ser necesario, cuando sólo se utilizan los servicios de uno de los dos trabajadores. Parece entonces, que no existe el poder disciplinario, puesto que la ley -- únicamente lo concede al patrono en las condiciones previstas en el repetido reglamento, creemos que en estos casos, el poder disciplinario puede y debe reglamentarse en los contratos individuales de trabajo, ya que se trata de un pacto lícito -- que, con no contravenir ninguna disposición legal, traduce las necesidades derivadas del buen desarrollo de la relación del trabajo y por que, además si la ley se ocupó de esta cuestión -- a propósito del reglamento, ello se debe a que, generalmente, es en las grandes empresas y no en el pequeño taller donde se hacen necesarias las medidas disciplinarias. Mas es claro que, faltando ese pacto en los contratos individuales, no puede el patrono imponer ninguna medida disciplinaria." (86)

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido al respecto, -- criterios opuestos, ya que en un principio sustentó la tesis -- de que la falta de reglamento interior en una empresa, no impedía la sanción que se impusiera a un trabajador por alguna falta cometida, así en una de sus ejecutorias resolvió de la siguiente manera:

(86) Ibid., pág. 588.

"Si se demanda por el acto de la devolución del importe de los salarios, dejados de percibir como consecuencia de la - suspensión de que fue objeto en virtud de la sanción que se le aplicó por la empresa por faltar injustificadamente al trabajo, fundándose en el hecho de que tal sanción no pudo serle legalmente aplicada porque no existe en la fábrica donde labora, reglamento interior de trabajo, la conclusión de la Junta en el sentido de que tal acción resulta improcedente, no es contraria a lo que disponen los artículos 102 y 105 de la Ley Federal de Trabajo, ya que la falta de reglamentación de las labores en - una negociación no puede impedir al patrón sancionar las fal--tas cometidas por sus trabajadores con mayor razón si para --- ello se encuentra autorizado por el contrato colectivo de tra--bajo." (87)

El criterio opuesto lo puso la Corte de manifiesto, en la siguiente resolución:

"Si la empresa demandada no alegó en el juicio laboral, y mucho menos probó que existiera un reglamento interior de -- trabajo de carácter obligatorio en los términos de la ley laboral, en el que se especificarán, como lo establece dicho orde--namiento en su artículo 101, las disposiciones obligatorias pa

(87) Amparo directo 1724/58. Queja: Ignacio Cedillo Alvarez;- fallado el 19 de Marzo de 1959 por unanimidad de 5 votos. Mtro. Carbajal, Srío. Lic. Barajas Montes de Oca.

ra trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de la negociación, como es en dicho reglamento en el que deben establecerse las disposiciones disciplinarias y forma de aplicarlas, para que puedan ser conocidas oportunamente por los trabajadores, es inconcuso que al no existir un instrumento de carácter obligatorio a ese respecto, la sanción impuesta al actor laboral de suspenderlo en el trabajo, debe estimarse como no apégada al derecho; máxime que la empresa tampoco demostró que esa sanción estuviera prevista en el contrato colectivo de trabajo o en el contrato individual celebrado con el hoy quejoso, por lo que debe concluirse que al no haberse acreditado -- una base legal o contractual para suspensión de labores, la empresa es responsable de las consecuencias pecuniarias de esa legítima suspensión, que se traduce en el pago de los salarios correspondientes". (88)

Es interesante el criterio que la corte ha sustentado -- con respecto a las resoluciones emitidas por las comisiones mixtas disciplinarias, en el juicio laboral, "las comisiones mixtas disciplinarias no tienen facultades jurisdiccionales, -- consecuentemente sus resoluciones solo tienen validez entre -- las partes contractuales para que con su voluntario acatamiento

(88) Amparo directo 7900/65; Queja: Rafael Garrido M. Fallado -- el 4 de Agosto de 1966, por unanimidad de 5 votos; Mtro. -- Carbajal, Srío. Lic. Torres H.

to se erigen los jueces y comisiones laborales, para el control de sus resoluciones y en que hubieran intervenido, el error cometido en juicio laboral. La nulidad respectiva de los juicios de las pruebas que se aportan de las partes, independientemente de lo que la comisión haya resuelto, o de que haya o no recurrido a los recursos, omisión que no puede considerarse como incumplimiento de un requisito procesal, porque no está establecido como tal en la ley de trabajo y éste es de orden público". (89)

Entre las medidas disciplinarias que nuestra legislación permite, tenemos las siguientes: Las amonestaciones; las anotaciones en la hoja de servicios del trabajador de las faltas que éste cometa, pero, siempre y cuando, se hayan comprobado; la suspensión o privación total o parcial de las ventajas que conceda el patrón y que sean independientes a las legales; etc.

En relación con el contenido del Reglamento Interior del Trabajo en las diversas legislaciones, señalaremos brevemente las disposiciones de algunas de ellas al respecto: en Chile el Código de Trabajo de 1945 en su Artículo 93, señala las disposiciones, que deben contener los reglamentos interiores al decirnos: "El Reglamento Interno deberá contener, por -

(89) Amparo directo 7869/58; Salvador Muñoz Mayorga; Fallado el 25 de Septiembre de 1959 por unanimidad de 5 votos; Mtro. González de la Vega; Srio. Lic. Víctor M. Mercado.

Los puntos de reglamento correspondientes

1.- Las horas en que comienza y termina el trabajo y las de cada semana. El caso de ~~semana~~ ~~del~~ ~~semana~~

2.- Las vacaciones.

3.- Los diversos tipos de salarios.

4.- El salario mínimo, en caso de que haya sido fijado para esta industria;

5.- El lugar, día y hora de pago;

6.- Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los obreros;

7.- Las multas aplicables en conformidad a las disposiciones vigentes;

8.- Las prescripciones de orden, higiene y seguridad vigentes y aplicables al establecimiento;

9.- La designación de las personas del establecimiento ante quienes deberán de presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general;

10.- Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los obreros;

11.- La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión obrera, de servicio militar obligatorio, de carnet de entidad y en caso de menores, de haberse cumplido su obligación escolar." (90)

(90) Ob. cit.,

lo menos las siguientes disposiciones:

- 1.- Las horas en que principia y termina el trabajo y - las de cada turno, si aquí se efectúa por equipos;
- 2.- Los descansos;
- 3.- Los diversos tipos de salarios;
- 4.- El salario mínimo, en caso de que haya sido fijado para esa industria;
- 5.- El lugar, día y hora de pago;
- 6.- Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los obreros;
- 7.- Las multas aplicables en conformidad a las disposiciones vigentes;
- 8.- Las prescripciones de orden, higiene y seguridad vigentes y aplicables al establecimiento;
- 9.- La designación de las personas del establecimiento ante quiénes deberán de presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general;
- 10.- Las normas especiales pertinentes a las diversas - clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los obreros;
- 11.- La forma de comprobación del cumplimiento de las - leyes de previsión obrera, de servicio militar obligatorio, de carnet de entidad y en caso de menores, de haberse cumplido su obligación escolar." (90)

(90) Ob. cit.,

"Código sustantivo del trabajo" de Colombia, del año de 1964;

"Artículo 108.- El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1.- Indicación del patrón y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento;

2.- Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba;

3.- Trabajadores accidentales o transitorios;

4.- Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y período de descanso durante la jornada;

5.- Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago;

6.- Días de descanso legalmente obligatorio, horas o días de descanso convencional; o adicional; vacaciones remuneradas, permisos especialmente en lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo, y grave calamidad doméstica;

7.- Salario mínimo legal o convencional.

8.- Lugar, día y hora de pagos y periodos que los regula;

9.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben de sujetarse a los servicios médicos que el patrono suministra;

10.- Principios de orden y de seguridad;

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

12.- Orden jerárquico de los representantes del patrón, jefes de sección, capataces o vigilantes;

13.- Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciseis años;

14.- Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores con miras a conseguir la mayor higiene y regularidad en el trabajo;

15.- Obligaciones y prohibiciones especiales para el patrono y los trabajadores;

16.- Escala de faltas y procedimiento para su comprobación, escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas;

17.- La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo;

18.- Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias si existen;

19.- Publicación y vigencia del reglamento." (91)

El código de trabajo de Guatemala nos dice en su artículo 70: "El Reglamento Interior de Trabajo comprenderá las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en sus labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente, y en general todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. - Además deberá contener:

a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, - el tiempo destinado para las comidas y el período o periodos de descanso durante la jornada;

b) El lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

c) Los diversos tipos de salario y las categorías de -- trabajo a que correspondan;

d) El lugar, día y hora de pago;

e) Las disposiciones disciplinarias y los procedimientos

(91) Ob. cit.,

tos para aplicarlas. Es entendido que se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa y que la suspensión del trabajo, sin goce de salario, no puede decretarse por más de 8 días ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros que éste indique;

f) La designación de las personas del establecimiento - ante quiénes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otro.

g) (Artículo 11 del Decreto Presidencial No. 750). Las normas pertinentes a las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad de los trabajadores, y las normas de conducta, - presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo." (92)

Campos E. Barons, en su obra "Legislación de Trabajo", - hace mención a un concepto del Departamento Nacional del Trabajo, del 29 de Septiembre de 1941, para los habitantes de la República de Colombia el cuál expresa que: "Todas las empresas - están en la obligación de tener reglamentos de trabajo cualquiera que sea el número de sus asalariados." SE CONCEPTUA en todas las empresas o establecimientos que tengan bajo su dependencia a asalariados, cualquiera que sea el número de ellos, -

(92) Código del Trabajo. Decreto No. 330 del Congreso y Reformas contenidas en el Decreto No. 570 del Presidente de la República. 1956. Guatemala.

debe existir un reglamento de trabajo, el cuál debe contener - los artículos o cláusulas que expresen en forma nítida y completa la manera como las empresas o patronos cumplen respecto a sus asalariados las prestaciones que en favor de éstos consagran las leyes de carácter social o los arreglos o pactos vigentes, además de las reglas que según la naturaleza del establecimiento o empresa sean necesarias para conseguir la mayor seguridad y eficiencia en el desarrollo del trabajo." (93)

"El Código Industrial Alemán disponía que el reglamento de taller debía contener:

- a) El comienzo y fin de la jornada de trabajo y los periodos de descanso durante ella;
- b) Epoca y lugar de liquidación y pago de salarios, con la reserva de que no debía ser efectuado en días domingos sin permiso especial;
- c) Periodo de paro, así como las especificaciones de las causas por las cuáles podrían ser despedidos los obreros, o éstos abandonar el trabajo, sin aviso previo, aun cuando no debieran observarse al respecto las disposiciones de la ley;
- d) Naturaleza y cuantía de las penas, si éstas se hubiesen previstas, modo de determinarlas, y cuando se tratase de -

(93) Ob. cit., Ed. de la libre voluntad S.A. Bogotá 1944 pág.-184.

multas, de donde se percibían y el objeto a qué debían destinarse;

e) Empleo de las cantidades retenidas, si estuviesen previstas en el reglamento, o si en el contrato de trabajo se admitiesen las retenciones de salario." (94)

En el proyecto del Código del Trabajo Venezolano de 1942, se establecía como cláusulas que debían contener el reglamento interior, las siguientes:

- a) Horas de entrada y salida de los trabajadores;
- b) Horario especial aplicable a los menores de 14 años, cuando fuere el caso;
- c) Si el trabajo se efectuara por equipos, las horas en que empieza y termina el trabajo de cada equipo;
- d) En el caso de trabajo por turnos, en que los trabajadores tengan diversos honorarios, las horas de entrada y de salida de cada trabajador o grupo de trabajadores pertenecientes al mismo turno;
- e) En los casos en que la duración deba calcularse por el sistema de promedios, las reglas adoptadas para el cálculo de esos promedios.
- f) Tiempo destinado para las comidas, y periodos de des-

(94) POZZO. Ob. cit., Tomo II. págs. 229 y 230.

canso durante las jornadas;

g) Los días y las horas de descanso general, cuando éstos sean concedidos simultáneamente a todo el personal;

h) En los casos en que sean concedido simultáneamente - el descanso semanal a todo el personal, la indicación de los - trabajadores o grupo de trabajadores sometidos a un régimen especial de descansos semanales, y las reglas de aplicación de - esos descansos;

i) Días y horas fijados para la realización de los trabajos preparatorios o complementarios que deben efectuarse ocasionalmente o periódicamente;

j) Lugar en que deban comenzar y terminar las jornadas de trabajo, cuando se pueda determinar en el reglamento interno;

k) Las prescripciones relativas a la higiene y a la seguridad e industrial en el establecimiento;

l) Las instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes;

m) Tiempo y forma en que los trabajadores deben de someterse a los exámenes médicos previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades competentes;

n) El tiempo en que deban empezar y en que deban termi-

nar los trabajos temporales que puedan preverse;

o) Días y lugares de pago;

p) Disposiciones disciplinarias y forma de aplicarlas;

q) Las demás reglas o indicaciones que, según la naturaleza de cada empresa, sean necesarias para conseguir la mayor-seguridad y disciplinas en la ejecución del trabajo." (95)

En la VII Asamblea Nacional de Derecho del Trabajo, J.-Jesus Castorena sometió a consideración de ésta, un proyecto de Ley Federal de Trabajo; entre las disposiciones del reglamento interior que regulan el contenido del mismo, en el citado proyecto, tenemos los siguientes:

Artículo 156 "En el Reglamento Interior de Trabajo se -consignarán los términos en que se cumplirán por las partes, -las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo del personal, del establecimiento y las medidas de orden que deban --ser observadas en el interior del establecimiento por toda persona que permanezca o concurra a él, así como las sanciones --que hayan de aplicarse en caso de desobediencia."

Además de las cláusulas que la actual Ley Federal del -Trabajo de 1931, señala en su artículo 102, como contenido de-los reglamentos interiores de trabajo, el citado proyecto de -Castorena, en su Artículo 157 Fracciones IX, X, XI y XII. Agre-

(95) CALDERA. Ob. cit., Tomo I. pág. 529.

ga las siguientes disposiciones que éstos deben contener:

- 1.- Las reglas de conducta que deberán observar en el centro de trabajo.
- 2.- Las medidas a adoptarse cuando sobrevenga un siniestro.
- 3.- La forma y maneras de hacer uso de la maquinaria, de los útiles e instrumentos de trabajo y de los aparatos de seguridad que la empresa destine a hacer utilizados por los trabajadores o por cualquier persona.
- 4.- Medidas a adoptarse cuando sobrevenga un accidente de trabajo.
- 5.- Disposiciones disciplinarias. Estas podrán consistir:
 - a) En la suspensión en el trabajo hasta por un plazo de ocho días.
 - b) En el sistema de anotar en la hoja de servicios del trabajador las faltas que cometa, su valorización numérica y el máximo tolerable, en la inteligencia de que, de alcanzar ese máximo, el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo del faltante. Las anotaciones se cancelarán total o parcialmente, si observa buena conducta el trabajador durante el plazo de dos meses; si realiza actos meritorios en beneficio del patrón, de los compañeros de trabajo, o de terceros con los que tenga contacto por razón de su trabajo.

c) En la suspensión o privación, total o parcial de las ventajas que conceda el patrón a los trabajadores, independientemente de las legales y que tenga por objeto obtener un comportamiento debido.

d) En cualquier otro sistema que los interesados consideren conveniente." (96)

La actual Ley Federal de Trabajo en su Artículo 102 fija el contenido del Reglamento Interior de Trabajo en una serie de cláusulas que todo reglamento debe contener obligatoriamente pero deja oportunidad de que se incluyan otras disposiciones que se estimen convenientes por las partes interesadas, o que las mismas respondan a las particularidades de la empresa; pero éstas deben respetar los preceptos señalados en el contrato colectivo de trabajo, en la presente ley, etc.

"Artículo 102.- El Reglamento, además de las prevenciones que estime conveniente, contendrá:

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

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

III.- Días y horas fijados para hacer la limpieza de la

maquinaria, aparatos, locales y talleres.

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

V.- Labores insalubres peligrosas, que no deban desempeñar las mujeres y los menores de dieciseis años.

VI.- Trabajos de carácter temporal o transitorio.

VII.- Días y lugares de pago.

VIII.- Tiempo y forma en que los trabajadores deban someterse a los exámenes médicos previos o periódicos, así como las medidas profilácticas que dicten las autoridades.

IX.- Disposiciones disciplinarias y formas de aplicar-- las. En los casos en que las empresas impongan la suspensión de trabajo como medida disciplinaria, no deberá exceder de --- ocho días y nunca se harán anotaciones malas a los trabajado-- res, sin la previa comprobación de las faltas cometidas debien-- do intervenir en ambos casos el delegado del sindicato y a fal-- ta de éste, un representante de los trabajadores.

X.- Las demás reglas o indicaciones que, según la natu-- raleza de cada empresa sean necesarias para conseguir la mayor regularidad y seguridad en el desarrollo del trabajo"

Mario de la Cueva (97) resume el contenido anterior en:

a) Normas relacionadas con la prestación de los servicios: están comprendidas en las Fracciones primera y segunda;

b) Normas relacionadas con los salarios: están contempladas en la Fracción Séptima.

c) Normas de previsión social: están tratadas en las Fracciones cuarta, quinta, octava y décima;

d) Normas para los trabajos de conservación de la empresa: están previstas en la Fracción tercera;

e) Señalamiento de los trabajos de carácter temporal o transitorio y normas a las que deben sujetarse: están mencionados estos trabajos en la Fracción sexta.

f) Finalmente las medidas disciplinarias: están consideradas en la fracción novena.

El proyecto para Ley Federal del Trabajo, contiene algunas diferencias en relación a las cláusulas o disposiciones que deben integrar el contenido de los reglamentos del trabajo, así nos dice en su artículo 423: "El reglamento contendrá:

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

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

III.- Días y horas fijadas para hacer la limpieza de --

los establecimientos, maquinarias, aparatos y útiles de trabajo;

IV.- Días y lugares de pago;

V.- Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, Fracción V;

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

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

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

IX.- Permisos y licencias;

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

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

De la comparación de ambos artículos, o sea, del 102 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y del artículo 423 del --

proyecto para Ley Federal del Trabajo desprendemos las siguientes diferencias que guardan entre sí:

En el proyecto de ley únicamente se dispone, al referirse al contenido de los reglamentos interiores del trabajo: "El reglamento contendrá:"; o sea que se suprimió lo referente a "las prevenciones que se estimen convenientes", a las que el artículo 102 hacía referencia.

Por lo que toca a las Fracciones: I, II, IV, VI, y VIII, del Artículo 423 del proyecto, en esencia permanecen igual a las Fracciones I, II, III, IV, y VIII del Artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Fracción VII de proyecto, suprime lo referente a la edad de los menores a quienes se prohíbe realizar labores insalubres o peligrosas y únicamente menciona: "y los menores"; la ley del 31, señalaba dicha prohibición para los menores de dieciséis años.

En relación a las disposiciones disciplinarias, el Proyecto no habla de la prohibición de poner anotaciones malas a los trabajadores, sí no se ha comprobado la falta correspondiente, sin embargo, acertadamente, consigna que: "El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción".

En la Fracción XI del citado artículo, señala que en el reglamento podrán incluirse las demás normas "necesarias y con

venientes" para el mejor desarrollo de las labores de la empresa, o sea que consignan aquí, las disposiciones a las que hace referencia el artículo 102 de la Ley del 31, al empezar a enunciar el contenido de los reglamentos interiores del trabajo.

En su Fracción III, que se refiera a los días y horas - fijados para la limpieza de las maquinarias, aparatos y útiles, el Proyecto extiende la disposición, a la limpieza de los "establecimientos". El Proyecto suprime la Fracción VI del artículo 102, la cuál se refiere a los "trabajos de carácter temporal o transitorio".

El Proyecto agrega como disposiciones nuevas, que deben de contener los reglamentos interiores, las expresadas en las Fracciones V y IX del artículo 423; la primera se refiere a -- las "normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, Fracción V; y la segunda a los "permisos y licencias."

C A P I T U L O V

SISTEMAS DE CREACION DEL REGLAMENTO

INTERIOR DE TRABAJO

1.- DIVERSOS SISTEMAS DE CREACION.

Los sistemas que se han adoptado para la formación o establecimiento de los reglamentos interiores del trabajo, son muy diversos.

"El reglamento interno de trabajo es el esfuerzo de un debate colectivo de la empresa, de una democratización de ésta que permite la intervención de todos sus integrantes; este principio colaborativo, que se aprecia tanto en los contratos colectivos como en los reglamentos interiores afirma la igualdad jurídica del trabajador y del empresario y la autonomía técnica de éste último, atenuada pero no ilimitada por el reglamento interior de trabajo." (98)

Rivas, citado por Krotoshin, considera que tres son las formas en que puede darse "el instituto que nos ocupa:

1) Si los trabajadores han intervenido en su redacción, ya por medio de la comisión interna, ya por su asociación profesional, el reglamento de trabajo se constituirá en un verdadero convenio de empresa;

2) Si la intervención ha sido personal, o los trabajadores han dado su expreso consentimiento, el reglamento de trabajo tendrá un verdadero carácter convencional y se considerará-

(98) BARASSI. Ob. cit., Tomo I. pág. 193

como formando parte integrante del contrato individual de trabajo;

3) Si en cambio, ha sido la resultante de un acto unilateral del empleador, su obligatoriedad dependerá de sus facultades como director de la empresa." (99)

De acuerdo con su creación los reglamentos internos pueden ser:

a) Facultativos y obligatorios; (Según se imponga o no a la empresa el deber de dictarlos).

b) Impuestos por la sola voluntad patronal o en colaboración de los trabajadores.

c) Con o sin homología administrativa.

Alemania impuso por primera vez los reglamentos obligatorios en la Ordenanza Industrial y la de Trabajo Agrícola, posteriormente fueron establecidos en el año de 1896 en Bélgica." -- (100)

Según Pérez Botija "junto a países donde hay un precepto más o menos concreto, en otros muchos, probablemente la mayoría, el legislador nada ha previsto sobre el caso, aunque por uso o costumbre industrial se admita que las empresas los establezcan" (101).

(99) Ob. cit., Tomo II. pág. 790

(100) PEREZ BOTIJA. Ob. cit., pág. 106

(101) Ob. cit., págs. 108 y 109.

José Manuel Alvarez (102) es partidario de la obligatoriedad, pero considera que los reglamentos deben responder a los siguientes principios:

- a) Publicidad;
- b) Intervención de los obreros en su confección;
- c) Libre aceptación.

Las legislaciones de los países ha seguido uno u otro camino, ya que en algunos es obligatorio y en otros facultativo; así tenemos que Pérez Botija al referirse a la legislación española nos dice: "La legislación actual reconoce al patrón el derecho de reglamentación interna de la empresa, como potestad y también como obligación, cuando se trata de entidades industriales o mercantiles que ocupen normalmente de cincuenta a mas trabajadores. Desde el punto de vista técnico se afirma, - por otra parte, que muchas veces los trabajadores conocen mejor que la empresa algunas circunstancias materiales del trabajo y pueden sugerir medidas y normas preventivas y disciplinarias, de gran interés para todos." (103)

Guatemala en su Código del Trabajo de 1965, en su Artículo 58, dispone lo siguiente: "Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente a diez o más trabajadores queda obliga

(102) Derecho Obrero. (Madrid, 1933) pág. 71

(103) Ob. cit., pág. 109

do a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento de trabajo." (104)

En Colombia el Artículo 105 del Código de Trabajo expresa: "Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo patrono que ocupe mas de cinco trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o mas de diez en empresas industriales, ó más de veinte en empresas agrícolas, ganaderas o forestales. En empresas mixtas la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el patrono ocupe más de diez trabajadores." (105)

En esta forma observamos como la citada ley, de la República de Colombia, hace una distinción entre empresas dedicadas a una sola actividad económica y las que combinan dos ó más actividades económicas diferentes.

El Código del Trabajo Chileno de 1945, consigna en su Artículo 92 que: "Todo patrón o administrador estará obligado a confeccionar y presentar para la visación de la Dirección General del Trabajo, los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad en las faenas, que contengan las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los obreros de la respectiva industria, en relación con su trabajo, permanencia y vida

(104) Código del Trabajo de Guatemala. Artículo 58.

(105) Código del Trabajo de Colombia. Artículo 105.

en las dependencias del establecimiento." (106)

Cabanellas, al hacer mención del proyecto para el Código de Trabajo de Bolivia, nos dice: "El artículo 115 de dicho proyecto establece que el reglamento interior de trabajo debe ser aprobado por la Inspección Regional. Esta norma es justa y acertada; el reglamento de taller debe ser redactado por el patrono, puesto que se refiere al régimen interno del establecimiento, mas sometido a la aprobación de las autoridades en materia de trabajo con el objeto de que en él no se establezcan condiciones contrarias a las leyes, a la moralidad o al orden público. Ese sistema propuesto marca una diferencia sensible en la legislación positiva y parece inspirarse en el Código -- del Trabajo de Chile." (107)

"En Alemania el reglamento interior de trabajo en la legislación anterior a la caída del régimen nazi, era obligatorio para las empresas, quedando excluidos los pequeños talleres. - El empleador debía formular un proyecto de reglamento y someterlo al consejo de empresa, y si los empleadores y los empleados llegaban a un acuerdo, el reglamento era sometido a la autoridad, para que ésta decidiese si se ajustaba a la ley y su contenido era conforme al orden público. Si el acuerdo no se -

(106) Código del Trabajo Chileno. Artículo 92.

(107) Ob. cit., pág. 526.

verificaba, las partes podían acudir a los organismos de conciliación a fin de que se fijase por vía de autoridad el contenido del reglamento, igualmente los trabajadores podían recurrir ante las autoridades de conciliación cuando el empleador no formulara ningún proyecto." (108)

En Francia, el reglamento una vez elaborado por el patrono debe ser sometido primero al Comité de Empresa, si lo hay, y si no, a los representantes de los trabajadores y, aunque no esté sujeto a la aprobación de ellos debe oírse sus observaciones luego se envía a la Inspección de Trabajo que debe examinar el reglamento y sus críticas.

En la República Federal Alemana, en su ley sobre el Régimen Orgánico de la Empresa, del 11 de octubre de 1952, enuncia en su artículo 56, una serie de cuestiones referente a que el consejo de empresa, órgano constituido dentro del establecimiento y solo por trabajadores tiene derecho de codecisión y ella se aplica al acuerdo de empresa. En caso de que no coincidan las dos partes decide una junta de conciliación integrada por representantes nombrados por el consejo de empresa y el empresario, la cual es presidida por una persona independiente.

José Manuel Alvarez nos dice refiriéndose a la legislación española: "Nuestra ley de contrato de trabajo contiene --

(108) POZZO. Ob. cit., Tomo II. pág. 229

dos disposiciones en relación a los reglamentos de taller:

1) Obligatorias, para toda explotación, fábrica o taller que ordinariamente ocupe más de cincuenta obreros.

2) Cuando por acuerdo de la autoridad, jurado mixto, comisiones perictisias o pactos colectivos se impongan a las industrias de menor importancia." (109)

En Bélgica, los consejos de empresa son los que redactan los Reglamentos interiores. Estos consejos están integrados por el jefe de la empresa y sus delegados y cierto número de representantes del personal (Ley del 20 de Septiembre de 1948 sobre Organización de la Economía).

Los sistemas adoptados en general por las legislaciones de los países y referentes a la creación de los reglamentos interiores de trabajo, reflejan en sus disposiciones las particularidades de su legislación respectiva, así como los caracteres que conforman su estructura social y económica.

2.- PROCEDIMIENTO DE CREACION EN NUESTRA LEGISLACION.

El estudio del procedimiento de creación del Reglamento Interior de Trabajo en nuestra legislación, lo dividiremos en dos partes: en la primera tomaremos como base la Ley Federal del Trabajo de 1931, y en la segunda lo haremos tomando en

(109) Ob. cit., págs. 71 y 72.

cuenta lo dispuesto por la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Así observamos que el Artículo 101 de la Ley Federal de 1931, nos señala al respecto lo siguiente: "El reglamento se - hará de acuerdo con lo que prevengan los contratos colectivos- o en su defecto, por una comisión mixta de representantes de - los trabajadores y del patrono."

En esta forma tenemos que, el reglamento debe formularse, como expresa la mencionada disposición, según lo prevengan los contratos delectivos, pero si en el contrato no se hubiere previsto su formulación entonces la ley atribuye la facultad - de elaborarlo a una comisión mixta de representantes de los -- trabajadores y del patrón.

Es oportuno señalar el comentario que el maestro Alberto Trueba Urbina señala al respecto: "Del precepto que se comenta en relación con el artículo 105 de esta misma ley, se des-- prende que el Reglamento Interior de Trabajo, puede elaborarse por el patrón, o por los trabajadores en caso de renuncia del- empresario, o bien por una comisión de los trabajadores y el - patrón. En la practica se acostumbra que el Reglamento Inte--- rior de Trabajo se haga de común acuerdo entre el patrón y sus trabajadores, depositándose ante la autoridad competente." --- (110).

(110) ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA. Ley Fede-- ral del Trabajo Reformada y Adicionada. Editorial Porrúa. S. A. 58 Ed. México, 1968

Según Mario de la Cueva (111), el patrón tiene la facultad de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, demandando al sindicato o a los trabajadores, sobre la fijación del contenido de dicho reglamento.

En sentido contrario, Euquerio Guerrero (112) expresa - que este tipo de juicio ante la junta para obtener la formulación del reglamento interior sería un juicio de naturaleza colectiva aun cuando de carácter jurídico y con trámites dilata- dos. Mas sencillo, nos dice el autor citado, sería que el pa- trón o los trabajadores, en caso de que la renuencia fuera de - aquel, formularan el reglamento correspondiente y lo deposita- ran ante la junta, ya que en esta forma si tendría sentido el artículo 105 de la ley que previene que: "Si el reglamento pre- sentado no llenase los requisitos que exige el artículo 102 de esta ley o contraviniera algún otro precepto de la misma, el - sindicato o sindicatos de trabajadores de la empresa de que se trate o el patrón, podrán pedir su revisión por la junta, la - que oyendo a los interesados, en un audiencia que se verifica- rá dentro de ocho días, resolverá en el mismo término si es de aprobarse o no dicho reglamento." Este precepto, continua di- ciéndonos el citado autor, en cambio, resultaría ininteligible

(111) Ob. cit., Tomo II. pág. 719.

(112) Ob. cit., págs. 266 y 267.

si el reglamento se formula por las dos partes, pues entonces no se explica que una de ellas acuda al tribunal a solicitar su revisión, inmediatamente después de que fue formulada por ella misma.

Después de haber hecho referencias a los argumentos sostenidos por los citados autores, en relación a la obligatoriedad del reglamento, en caso de que alguna de las partes no acepte su formulación u otorgamiento, nosotros consideramos que en forma aparente el artículo 105 de la Ley Federal de Trabajo no prevee la posibilidad de que cualquiera de las partes solicite la fijación obligatoria del mismo en caso de una negativa de formular lo por alguna de las partes, sin embargo, podemos afirmar que si el artículo citado establece un procedimiento especial para revisar el reglamento cuando no llene los requisitos que exige el artículo 102 o contraviniera algún otro precepto de la misma, en forma similar, aunque no expresamente, la ley está facultando a la junta para resolver sobre la fijación obligatoria del mismo a la parte renuente, pues en forma semejante a los casos que se preveen en el artículo 105, se trata de un conflicto surgido entre obreros y patronos en relación al mismo reglamento. Además de no existir dicha posibilidad, cualquiera de las partes podría oponerse a la fijación del reglamento, quedando por lo tanto su formulación suspendida.

Por último consideramos que si toda empresa está obligada a tener un reglamento interior, debe existir un procedimiento a través del cual se obligue a la parte que no lo haya aceptado a realizar su formulación de mutuo acuerdo con la otra parte.

Por lo que respecta a la Nueva Ley Federal del Trabajo, tenemos que en su artículo 424, nos dice: "En la formulación del reglamento se observarán las normas siguientes:

1.- Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.

En forma acetada la Nueva Ley Federal del Trabajo suprime lo dispuesto por la Ley de 1931, en relación a que para la formulación del reglamento interior, las partes deberán sujetarse a lo dispuesto en los contratos colectivos de trabajo, y únicamente faculta a una comisión mixta, con representantes de ambas partes, para que formule el reglamento.

En esta forma situa el Reglamento Interior de Trabajo como una institución jurídica con perfiles propios reglamentada en forma separada del contrato colectivo del trabajo. Desafortunadamente, igual que la ley de 1931, omite señalar el procedimiento que debe seguirse para obligar a trabajadores y patrones para celebrar el Reglamento Interior de Trabajo, por renuencia de alguno de ellos o por que la comisión mixta no --

llegue a ningún acuerdo.

El maestro Trueba Urbina nos comenta al respecto: "Es evidente que la ley omite señalar el procedimiento a seguir para obligar a trabajadores y patrones a celebrar el Reglamento Interior de Trabajo, por renuencia de alguno de ellos o porque la comisión mixta a que se refiere la Fracción I, no se ponga de acuerdo; sin embargo, por la naturaleza del caso se podrá plantear el conflicto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con sujeción a los artículos 751 a 781, por no estar dicho caso previsto en el artículo 782." (113)

Al analizar la Ley de 1931 al respecto, expusimos algunos argumentos por los cuales nosotros consideramos que la ley si faculta a la junta para que obligue a la parte renuente a la fijación y aceptación del reglamento, para no repetir lo anteriormente dicho unicamente nos resta decir que es necesario adicionar la ley, introduciendo un procedimiento especial similar al que existe para la revisión del reglamento consignado en los artículos 782 al 788, a través de los cuales se ventile el siguiente supuesto:

a) Cuando una vez integrada la comisión mixta por representantes de ambas partes, y después de numerosas discusiones, no se llega a un entendimiento respecto del contenido de dicho

(113) Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. - México, 1970. pág. 171.

reglamento, o por renuncia de alguna de las partes no puede -- elaborarse el Reglamento Interior de Trabajo.

3.- FORMALIDADES.

Entre los requisitos formales exigidos por la mayoría - de las legislaciones para los reglamentos interiores de trabajo, tenemos los siguientes:

- a) Depósito;
- b) Publicidad;
- c) Vigencia.

Además se exige en la mayoría de ellos que los reglamentos sean impresos o escritos. Destaca también el llamado acto de visación, homologación o legitimación del reglamento interior por la autoridad administrativa competente.

Mediante el requisito de homologación, interviene un órgano del estado, con el fin principal de tutelar el cumplimiento de las leyes del trabajo. Mediante el acto de legitimación se pretende evitar las desigualdades y la violación de los derechos que amparan al trabajador.

En esta forma la autoridad administrativa interviene para:

- a) Comprobar que las normas contenidas en el reglamento no violen o contradigan preceptos de orden público, como las-

Leyes de Trabajo y los Contratos de Trabajo.

b) Resolver la conducente en el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo sobre su contenido, etc.

Es conveniente aclarar que la intervención de la autoridad ejecutiva no sustituye la facultad de las partes para dictar el Reglamento Interior de Trabajo.

En el caso de nuestra legislación, podemos concluir que la sanción del reglamento interior, se realiza como quedó expresado, a través de las autoridades del trabajo, en este caso le corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva. Ahora bien, el papel que debe desempeñar la junta está limitado a resolver los conflictos que puedan surgir por modificación del reglamento; por no ponerse las partes de acuerdo en relación a las cláusulas del mismo, así como cuando dichos preceptos del reglamento contradigan las disposiciones de la ley o de los contratos de trabajo.

Consideramos que el papel más importante que deben desarrollar las juntas es el de lograr la tutela de los obreros -- protegiendo sus derechos, evitando que queden situados en una relación de desigualdad en cuanto al patrón, y además revisar en determinados períodos de tiempo, las cláusulas del reglamento interno, con el fin de lograr mayores beneficios para los obreros.

Con respecto a lo anterior, la Ley de 1931, en su artículo 103 concede a ambas partes la facultad de revisión del reglamento cuando éste no llene los requisitos que exige el artículo 102 de la ley o cuando contraviniera algún otro precepto de la misma. Dicha revisión se puede interponer de acuerdo con lo dispuesto por la ley, en cualquier tiempo; la junta, oyendo a los interesados en una audiencia que se verificará dentro de los ocho días siguientes a la fecha en que se pidió la revisión, resolvera si es de aprobarse o no dicho reglamento.

La Nueva Ley Federal concede esta facultad de revisión en forma similar a la de 1931, al decirnos en su artículo 124-Fracción IV, que: "Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo podrán solicitar de la junta de subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta ley y demás normas de trabajo."

Así tenemos que cuando el Reglamento Interior de Trabajo no satisface los requisitos señalados por el artículo 423, -a al respecto, cualquiera de las partes pueda pedir que la junta lo revise y complete; en relación a las normas del reglamento que sean contrarias a las disposiciones de la ley y demás normas de trabajo, tenemos que en la Fracción III del mismo artículo 423, la ley dispone que: "No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos ley".

En esta forma podemos concluir que mediante este recurso de revisión se trata de seguir un procedimiento eficaz, destinado a controlar la más estricta legalidad del reglamento, - de tal manera que si este no satisface los requisitos exigidos por la ley o contraria alguna de sus disposiciones y de las demás normas de trabajo, la resolución de la Junta que ordena la revisión, obliga a las partes a modificar el reglamento.

En cuanto al depósito del Reglamento Interior de Trabajo tenemos que mediante dichos requisitos, se entrega o registra el reglamento interior ante las autoridades competentes para que surta efectos y obligue a ambas partes; además para que su contenido se haga constar autenticamente, de tal manera que se deje prueba fehaciente de que se ha cumplido con la ley.

En nuestra legislación, la ley de 1931, condicionaba la obligatoriedad del reglamento interior, a el acto del depósito por el patrón, de un ejemplar del mismo, dentro de los ocho -- días siguientes a su expedición en la Secretaría de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que corresponda. Por otra parte - tratándose del trabajo en el mar o vías navegables, el Reglamento Interior de Trabajo será registrado en la capitanía del puerto respectivo. (Artículo 105).

La Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 425 expresa: "El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabaja-

dores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento."

El artículo 424 en su fracción II nos dice: "Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la junta de Conciliación y Arbitraje."

De las comparaciones hechas de las disposiciones de ambas leyes podemos decir que la Nueva Ley subsanó, en forma acertada la omisión de la Ley de 1931, en lo relacionado con el acto de depósito, ya que para la segunda únicamente el patrono tenía facultad a depositar el reglamento, la Nueva Ley, en forma diferente, faculta a ambas partes.

El maestro Trueba Urbina, al comentar el citado artículo 425 de la Nueva Ley nos dice: "El Reglamento Interior de Trabajo solo surtirá sus efectos para trabajadores y patrón a partir de la fecha en que se haga su depósito, pero solo será obligatorio para los trabajadores hasta que se les entregue el documento o se fije en un lugar visible del establecimiento." (114)

Nosotros nos adherimos al comentario del maestro Trueba, ya que no basta que el reglamento para que obligue a los trabajadores sea depositado, ante la autoridad correspondiente, sino que es necesario que éste sea conocido por ellos, Consideramos-

(114) Ob. cit., pág. 171.

también oportuno que al fijarse el reglamento en los lugares - idóneos del establecimiento para que sea conocido por los trabajadores debe acompañarse al mismo la resolución aprobatoria de la junta.

En cuanto a la impresión del mismo, ésta es precisa, ya - que es importante que el reglamento sea estudiado cuidadosamente por cada trabajador para que si debe ser revisado, o exista algo que pueda perjudicarlos se manifieste oportunamente ante la autoridad competente.

En relación con su vigencia temporal podemos decir que - por regla general es difícil establecer una duración definida del reglamento interior, los motivos los encontramos en que muchas de sus cláusulas dependen del contenido expreso que señala, en algunos aspectos la legislación; otros radican en las - circunstancias económicas, o en las modificaciones técnicas in - troducidas en los elementos de trabajo, etc. Así encontramos -- que su duración se debe en su mayoría a circunstancias exter-- nas, que no dependen de ellos.

Es necesario, como quedó expresado que se fije un plazo para su revisión o modificación, ya que el reglamento interior debe ser medio de posibles mejoras en las condiciones de trabajo. Dicha revisión, o modificación podría coincidir con la del contrato colectivo, independientemente de que a petición de -- cualquiera de las partes, se pudiera revisar en cualquier tiem

po.

La modificación podría llevarse a cabo por la comisión mixta, ya que es el órgano encargado para su creación, el sistema a seguir podría ser el que establece la ley en relación a la formación del mismo reglamento interior, señalando además - los beneficios que las modificaciones o revisiones deben producir.

La Legislación Comparada es diversa en cuanto a los requisitos o formalidades que debe reunir el Reglamento Interior de Trabajo, en su elaboración. Brevemente señalaremos a continuación las disposiciones de algunos países al respecto:

Así tenemos que en Guatemala, el Código del Trabajo citado exige en su artículo 59, las siguientes formalidades: "Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General del Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse con caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado por lo menos en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate." (115)

(115) Código del Trabajo de Guatemala. Artículo 59

El Código del Trabajo Colombiano dispone en su artículo 107 que: "El reglamento hace parte del contrato colectivo de trabajo de cada uno de los trabajadores respectivos del establecimiento, salvo estipulación en contrario, que sin embargo sólo puede ser favorable al trabajador;

En el artículo 108, exige que el reglamento interior debe contener, fracción XIX, su aplicación y vigencia; y el artículo 116 nos dice: "Todo reglamento de trabajo debe ser aprobado por el Departamento del Trabajo, según las siguientes reglas:

a) Los patronos que realicen sus actividades en la capital de la república o que tengan dependencias en varios departamentos deben presentar los proyectos de reglamento directamente al Departamento Nacional del Trabajo.

b) Los demás patronos deben presentar los proyectos de reglamento a la respectiva Inspección del Trabajo para su remisión al Departamento Nacional del Trabajo." (116)

En la legislación actual de Francia, "Una vez elaborado el reglamento, debe ser presentado al Inspector del Trabajo, acompañado de las observaciones que hubieren hecho los trabajadores; el inspector puede suprimir o modificar las cláusulas del reglamento contrarias a la ley y demás disposiciones vigen

(116) Código del Trabajo. Artículos 107, 108 Frac. XIX y 116

tes, en la inteligencia de que sus facultades son ampísimas-- en las cuestiones de sanciones y multas por faltas en el trabajo; el reglamento, además debe depositarse ante las autoridades judiciales encargadas de conocer los conflictos de trabajo; finalmente, el empresario tiene la obligación de publicar el reglamento en lugares visibles de su establecimiento."

"Una disposición semejante a la del Derecho Frances fue consignada en el Código Chileno del trabajo; el artículo 92 de dicho Código, impone al empresario la obligación de confeccionar los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad de las faenas; los cuales deben ser presentados para la visación a la Dirección General del Trabajo; el artículo 4o. del reglamento del Código señala el procedimiento para la visación de los reglamentos internos: La inspección local del trabajo deberá rendir un informe sobre los reglamentos internos, después de escuchar a los sindicatos de empresas afectadas; para este efecto debe señalarse un plazo prudencial para que se formulen las observaciones: finalmente, los reglamentos internos deben publicarse en las empresas en la forma mas amplia posible." --

(117)

El Código de Trabajo de Colombia, agrega en su artículo

(117) MARIO DE LA CUEVA. Ob. cit., Tomo II. pág. 716.

120: "Dentro de los quince días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del reglamento, el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos copias en caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos." "Con el reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria; el artículo 122, agrega: "El patrono puede solicitar que el funcionario del trabajo o el alcalde, donde no exista el primero, verifique y certifique la publicación del reglamento para que sirva de prueba de ese hecho, sin perjuicio de que pueda acreditarse la publicación por los medios probatorios ordinarios respecto de cada trabajador en particular, también sirve de prueba de la publicación el recibo firmado por él y del cual aparezca habersele entregado una copia impresa del reglamento." (118)

El Código Chileno, al referirse a la publicación del reglamento interior, nos dice en su artículo 94: "Los reglamentos internos deberán ponerse en conocimiento de los obreros, quince días antes de la fecha en que comienzan a regir, y hallarse fijados, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de trabajo. Además los patronos deberán entregar gratuitamente a todos los obreros una libreta que contenga el texto impreso --

del "Reglamento Interno de la Empresa y Anotaciones sobre Individualización" del obrero que determine el reglamento. En caso de tratarse de obreros menores de dieciocho años, la libreta - será entregada al padre, tutor o curador de aquellos, o a ---- quien los tuviese a su cuidado." (119)

CONCLUSIONES

1.- El origen mas remoto del Reglamento Interior de Trabajo lo encontramos en la Corporación Medieval, aunque con finalidades distintas.

2.- El Reglamento Interior de Trabajo es aquel cuyas -- normas son formuladas por obreros y patronos, de acuerdo con -- los principios señalados expresamente por la ley al respecto, -- y siendo dichas normas de observancia obligatoria para ambas -- partes, en la ejecución o desarrollo de los trabajos dentro de la empresa.

3.- El Reglamento Interior de Trabajo es fuente del Derecho del Trabajo y constituye una norma complementaria de los contratos de trabajo.

4.- A través de las diversas disposiciones del Reglamento Interior del Trabajo, se pretende garantizar el orden, la paz y la disciplina dentro de la empresa.

5.- El Reglamento Interior del Trabajo al integrarse de normas que tratan de complementar y lograr el mejor cumplimiento de los preceptos de los contratos del trabajo, participa de la naturaleza jurídica de éstos; en esta forma tenemos que el Reglamento Interior del Trabajo se nos presenta como: un acto-jurídico, en el cual intervienen obreros y patronos, para que de mutuo acuerdo elaboren las normas que formarán el contenido del mismo.

6.- La Nueva Ley Federal del Trabajo no consigna en for

ma expresa, al igual que la Ley Federal del Trabajo de 1931, la obligatoriedad de los Reglamentos Interiores del Trabajo, sin embargo dicha obligatoriedad puede deducirse del texto de la misma ley.

7.- Es conveniente, que cuando alguna de las partes se niegue a hacer la formulación del Reglamento Interior del Trabajo, se conceda expresamente en la ley a la parte no renuente, facultad de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta imponga a la parte renuente, la obligación de formularlo con la otra parte; la junta seguiría un procedimiento especial, similar al que existe para la revisión del Reglamento Interior.

8.- En forma acetada la Nueva Ley Federal del Trabajo dispone que el Reglamento Interior debe formularse por una comisión mixta de representantes de obreros y del patrón. En esta forma se suprime lo dispuesto por la Ley de 1931, referente a que el Reglamento se debería de hacer de acuerdo con lo previsto en los contratos colectivos.

9.- Otro acierto de la Nueva Ley Federal es el referente a la facultad que tiene cualquiera de las partes a depositar el Reglamento interior, dentro de los ocho días siguientes a su firma, en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

BIBLIOGRAFIA

- ALVAREZ DEL CASTILLO ENRIQUE. 2o. Curso de Derecho del trabajo.
- ALVAREZ, JOSE MANUEL. Derecho Obrero.
- BARASSI, LUDOVICO. Tratado de Derecho del Trabajo.
- CALDERA, RAFAEL. Derecho del Trabajo.
- CABANELLAS, GUILLERMO. Introducción al Derecho Laboral
Tratado de Derecho Laboral.
- CASTORENA, JESUS J. Procesos del Derecho Obrero Manual
de Derecho Obrero-Proyecto de Ley-
Federal del Trabajo.
- CAMPOS, E. BARONS. Legislación del Trabajo.
- CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPUBLICA DE CHILE.
- CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA.
- CODIGO DEL TRABAJO DE GUATEMALA.
- DE CASSO, Y ROMERO IGNACIO Y CEVERA, Y JIMENEZ ALFARO.
Diccionario de Derecho Privado.
- DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo.
- DEVEALI, MARIO L. Tratado de Derecho del Trabajo.
- ESCALANTE, V. FRANCISCO. El Reglamento Interior de Tra-
jo.
- FRAGA, GABINO. Derecho Administrativo.
- GARCIA, MANUEL ALONSO. Derecho del Trabajo.
- GARCIA, OVIEDO CARLOS. Tratado Elemental de Derecho So-
cial.
- GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo.
- HEIECK, ALFRED, Y MIPPERDEY, H. C. Compendio de Dere-
cho del trabajo.

KASKEL, WALTER, Y DERCH, HERMAN. Derecho del Trabajo.

KROTOSCHIN, ERNESTO. Tratado Practico de Derecho del --
Trabajo.

LOPEZ, APARICIO ALFONSO. El Movimiento Obrero en México.

LEGISLACION DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

MENENDEZ, PIDAL JUAN. Derecho Social Español

MUÑOS, LUIS. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo.

PROYECTO DE DECRETO DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
México, 1969.

PEREZ, BOTIJA EUGENIO. Derecho del Trabajo.

POZZO, JUAN D. Manual Teórico Práctico del Derecho del-
Trabajo.

RUPRECHT, ALFRED J. Contrato de Trabajo.

SERRA ROJAS ANDRES. Derecho Administrativo.

TRUEBA, URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE, Ley --
Federal del Trabajo Reformada y Adicio-
nada.- Nueva Ley Federal del Trabajo.

WALKER LINARES, FRANCISCO. Nociones Elementales de Dere-
cho del Trabajo.