



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN
LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
FABIAN BAUTISTA ORTIZ

1 9 7 5



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la memoria de mi Padre:

Don Emiliano Bautista Bautista.

Quien dedico este humilde trabajo.

A mi Madre:

Doña Natalia Ortiz B. Vda.

de Bautista

Por su abnegación y cariño.

A mis Hermanos:

Hermelinda,
Carmen,
Baltazar,
y
Eligio

Con el cariño fraternal y con gratitud
por el estímulo que me han brindado.

A mi esposa:

Por el amor y apoyo moral que
me ha brindado para la termi-
nación de mis estudios.

A mis Hijos:

Gerardo

Pili

Paz

Mara

y

Horacio

Con el cariño de siempre para ellos.

A las religiosas de la Congrega--
ción del Sagrado Corazón de Jesús:
Por la gufa que me sirvió para el-
dominio del castellano, con todo -
respeto.

A mi querida U. N. A. M

Alma Mater.

A mis queridos Maestros:

Que con paciencia y dedi
cación me ilustraron.

Al señor Licenciado:
Don Manuel Zárate Aquino.
Gobernador Constitucional
del Estado de Oaxaca, con
todo respeto y afecto.

Al señor Licenciado:

Saturnino Agüero Aguirre.

Magistrado Presidente del Tribunal de lo Contencioso

Administrativo del Distrito Federal,

con gratitud.

Al señor Licenciado:
Pedro Vázquez Colmenares.
Director General de Aeropuertos y
Servicios Auxiliares,
con afecto y admiración.

Al señor Licenciado:

Don Jorge Moreno Collado.

Con agradecimiento por la
ayuda que me ha brindado.

Al señor Licenciado Rodolfo Nazar
Gutiérrez, bajo cuya dirección se
elaboró esta Tesis, con agradeci-
miento.

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN LA NUEVA LEY FE-
DERAL DEL TRABAJO.

P R O L O G O

- I.- La Evolución Histórica del Reglamento Interior de Trabajo.
- II.- La Naturaleza Jurídica del Reglamento Interior de Trabajo.
- III.- El Reglamento Interior de Trabajo y su Relación con el Contrato de Trabajo. Proyecto de Reglamento Interior de Trabajo.

C O N C L U S I O N E S .

B I B L I O G R A F I A .

P R O L O G O

El Derecho del Trabajo ha evolucionado notablemente durante los últimos años. Esto se debe en buena parte a las ideas de justicia social que en la actualidad si bien ya han encontrado acogida en la mente del legislador, pretenden también su reconocimiento absoluto por el sociólogo, el humanista, el jurista, y con mayor ansia por el moderno hombre de negocios, el empresario.

Ampliamente se han comentado éstas nuevas ideas en toda clase de publicaciones, seminarios, mesas redondas, etc. Tan es así, que fue reformada la Ley Federal del Trabajo en 1970 por las inquietudes que existían con la anterior Ley del 18 de agosto de 1931.

Indudablemente, con el cambio que las sociedades del mundo van sufriendo con el paso de los años, los hombres de que éstas se componen, quieren adecuar las instituciones que las integran a esa reali-

dad objetiva que se les presenta y siempre en constante movimiento.

Este precisamente, es el objeto del presente trabajo; al analizar la institución del reglamento interior de trabajo, a la luz de la Ley Federal del Trabajo en vigor, nos encontramos que las disposiciones legales que a él se refieren son todavía de escasos alcances, en el sentido de que no se dió, por parecer inútil tal vez, al reglamento interior de trabajo, la importancia que debe tener como elemento regulador entre trabajadores y patronos, posible piedra de toque para un mejor entendimiento entre las clases económicamente activas y de carácter obligatorio.

En el curso del mismo se analizan sus elementos, pretendiendo hacer resaltar las circunstancias que realzan esa figura: la del reglamento interior del Trabajo, con el fin de llamar la atención sobre la importancia práctica que debe tener, la que desgraciadamente se le ha negado.

Si bien es cierto que no es posible incluir en la Ley Federal del Trabajo un modelo de reglamento interior de trabajo, debido a que de empresa de trabajo a empresa de trabajo existen circunstancias que las diferencian completamente, incluimos en el presente un proyecto para la formulación de reglamento interior de trabajo, para que sirva como ejemplo - ilustrativo de la manera como equilibradamente pueden, en nuestro concepto, convenir las partes trabajadores y patrones sobre "Las normas a las cuales deberá sujetarse la ejecución de los trabajos o el desarrollo de los mismos"(1). Es decir, en el proyecto de reglamento interior de trabajo que sugerimos, se buscó un equilibrio que, no favoreciendo a ninguna de las partes, tampoco fuera a perjudicarlas, teniendo siempre en cuenta la verdadera función del reglamento interior de trabajo por cuanto se refiere a la reglamentación de las labores que diariamente se desarrollan en las negociaciones, fábricas, talleres, empresas, etc. y que viene a constituir precisamente

(1) J.J. Castorena, "Tratado de Derecho Obrero", México, 1942. Pág. 743.

la característica que, en nuestro concepto, le confiere esa importancia, en la que a lo largo de esta tesis repetidamente insiste: el reglamento interior de trabajo es el convenio completamente indispensable del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que, el contrato de trabajo no puede resolver por su naturaleza genérica misma, el total de situaciones que se presentan en el desarrollo de labores; el reglamento interior si pretende hacerlo habida cuenta de su oportunidad y de hecho lo hace en aquellas empresas en que existen, pues, su misma naturaleza flexible le impone esa finalidad.

CAPÍTULO I

La Evolución Histórica del Reglamento Interior de -
Trabajo.

EVOLUCION HISTORICA

Para el estudio y determinación del Reglamento Interior de Trabajo, materia de esta tesis, nos hemos permitido arbitrariamente separar su evolución a través de tres distintas etapas:

PRIMERA ETAPA.- El Reglamento de Taller como antecedente del Reglamento Interior de Trabajo aparece en el siglo XIX, durante la revolución industrial, bajo dos diferencias fundamentales con el actual reglamento: un contenido y aplicación más amplios, y además se representaba como una manifestación unilateral de voluntad. Veamos estas diferencias:

Contenido: incluía las materias actualmente consignadas al contrato de Trabajo y las que actualmente se reservan para el reglamento interior.

Manifestación unilateral de voluntad: se presentaba como una manifestación de la voluntad del patrono impuesta a los trabajadores, para que indefecti-

blemente se cumpliera, porque de lo contrario el trabajador se veía despedido sin derecho a prestación alguna por tal motivo.

Siguiendo las ideas de Pedro Fossas Requena (1), se trataba de un conjunto de disposiciones sobre las condiciones de trabajo que imponía el patrono a los trabajadores. Constitufa entonces un acto jurídico unilateral, pues era una manifestación, una imposición de voluntad del patrono, y equivalía al contrato de trabajo, pues en él se hacían constar las condiciones de trabajo, jornada, salarios, sanciones a los trabajadores, etc. La voluntad del patrono era omnipotente para dictar el reglamento del taller, e incorporaba a él todas las obligaciones que quería imponer a los trabajadores bajo una supuesta libertad de contratación. En una palabra, el reglamento interior de trabajo en su contenido y aplicación era para la empresa antigua, lo que el contrato colectivo es para la empresa moderna: un conjunto de normas generales convenidas por las partes al tenor de las -

cuales se deben ejecutar las convenciones colectivas de trabajo; pero además, el antiguo reglamento incluía las medidas actualmente negadas al reglamento interior de trabajo, tales como las reglas técnicas y administrativas necesarias para la realización de los procesos de la producción.

El hecho de que el reglamento interior de trabajo haya aparecido originalmente bajo la forma de reglamento de taller tiene una aplicación muy obvia si consideramos que precisamente por aquel entonces imperaba el famoso libertinaje económico que consagra la frase "LAISSEZ FAIRE, LAISSEZ PASSER".

Esto implicaba el omnímodo control patronal sobre todas las condiciones del trabajo, en vista de la abstención por parte del Estado en lo que se pensaba era materia del libre juego de las voluntades de trabajadores y patronos, ideas estas muy equivocadas, como a la postre lo han venido a demostrar experiencias en contrario, que en último término se han ido traduciendo en doctrinas proteccionistas de los

trabajadores y en ideas de seguridad y de justicia social etc.

Por otra parte, en dicha época prevalecían circunstancias de otro tipo que igualmente propiciaban el liberalismo económico: la mano de obra abundaba - debido a que los estudios y la preparación técnica - quedaban fuera del alcance de las masas de trabajadores; y ante la necesidad familiar los hijos de estos, y con mucha frecuencia también sus mujeres, ante el imperativo de ganarse la vida y en vista de la imposibilidad de conseguir, de ni siquiera aspirar a mejores niveles de vida, se veían obligados a engrosar esas mismas filas: las de los trabajadores.

Peor aún, los campesinos que emigraban a las ciudades ilusionados con las aparentes seguridades - que les ofrecía tan deshumanizada industria, venían también a engrosar esa masa de trabajadores, con lo que contribuían a fomentar la abundancia de la mano de obra.

Todas estas circunstancias tan perjudiciales para los intereses de la clase obrera, se veían agravadas por el hecho de que la asociación profesional estaba considerada como delictuosa y reprimida por las legislaciones europeas y americanas. De esta manera, cada trabajador, aislado de la fuerza que le podía brindar la unión con sus compañeros, se veía forzado a enfrentarse con las fuerzas del capital en una batalla en la que estaba condenado de antemano a perder.

Corresponde a ésta primera época del reglamento interior de trabajo las ideas del maestro Castorena: "Era un estatuto elaborado totalmente por el patrón, algo así como una carta impuesta por él, a la que habían de someterse todas aquellas personas que trabajaban en la negociación". Y en su tratado continúa diciéndole: "las materias que regulaba el reglamento interior de trabajo eran todas relativas a las relaciones entre obreros y patrones; agotaba lo mismo las condiciones de trabajo, que las medidas de orden

técnico y administrativo y que los procedimientos de ejecución de las labores"(2).

SEGUNDA ETAPA.- Con el triunfo del sindicalismo el reglamento interior sufre una transformación: nace la figura del verdadero contrato de trabajo para garantizar una mejor vida y más aproximada a la que deben llevar el trabajador y su familia, con esto y con la transformación de las circunstancias que ya apuntamos en párrafos anteriores se ven favorecidos los trabajadores. En primer término las ideas liberales caen en desuso, con lo que se propicia la intervención del Estado en favor de las clases laborantes -(las fuerzas de la producción se enfrentan en condiciones más equilibradas)-. Y en segundo término se democratiza la educación con el implantamiento de centros educativos a diversos niveles, sostenidos total o parcialmente por el mismo Estado para beneficio de los hijos de los trabajadores principalmente. Las legislaciones del mundo empiezan a consignar medidas efectivamente protectoras de los intereses de-

los trabajadores y de sus familias.

Para ilustrar estas ideas citemos a Rouast y Du rand:(3) "En la mayoría de los establecimientos industriales y comerciales las condiciones de trabajo están contenidas en un documento redactado por el patrón que lleva el nombre de reglamento de taller, de reglamento de trabajo, o más generalmente reglamento interior. Este acto fija las reglas de disciplina, las prescripciones relativas a la higiene y a la seguridad, enumera las penas que sancionan las infracciones a la disciplina del establecimiento, indica las fechas de pago de salarios; excepcionalmente, el reglamento contiene cláusulas relativas a la remuneración, primas de productividad, a la duración de la jornada. El reglamento interior es de gran importancia en los establecimientos industriales. Su aparición se explica en parte por la preponderancia del patrón en la determinación de las condiciones de trabajo: la creación del contrato de trabajo no da lugar, al menos para los obreros y empleados subalter-

nos, a la fijación convencional de todas las condiciones del trabajo". En el derecho francés, por ser su contrato colectivo de trabajo de carácter normativo, nos dice Rouast: "Puesto en una situación de dependencia, el trabajador no discute el contenido del contrato. Determina solamente dos puntos: categoría profesional y monto de salarios; las demás condiciones son dictadas por el patrón. Pero la práctica del reglamento de trabajo no se justifica solamente por la supremacía que pertenece de hecho al que emplea; el reglamento es necesario para aportar y mantener las relaciones de trabajo en armonía. Determina de una manera uniforme las condiciones de trabajo en el establecimiento, todos los miembros de la empresa deben estar, en ciertos puntos sometidos a las reglas comunes (horas de entrada y salida, medidas de seguridad, etc.). Permite adaptar a la situación concreta del establecimiento las disposiciones generales sobre la reglamentación del trabajo. En fin, puede ser sometido por el poder público o medidas protecto

ras de los intereses de los trabajadores a la inspección de los reglamentos, y facilita el control de la aplicación del derecho del trabajo en el establecimiento".

Al efecto, el maestro de la Cueva nos manifiesta: "Las legislaciones modernas exigen la intervención de trabajadores y patronos, y en ocasiones, la aprobación del reglamento interior de trabajo por la autoridad" (4).

Efectivamente, de las citas anteriores deducimos que el reglamento interior de trabajo, en su segunda época, anterior todavía a la actual, viene a ser objeto de mayor atención por parte del poder público; no se trata ya como en la primera época de la imposición absoluta de la voluntad patronal para determinar el contenido del reglamento de trabajo, sino que para la formación del mismo debe asimismo concurrir, al menos en principio, la voluntad de los trabajadores para la protección de los intereses de su clase, lo cual implica un gran adelanto y prepara

ción para el advenimiento de la justicia social.

Sirva para puntualizar esta imagen del reglamento interior el párrafo de P. Durand y R. Jaussaud, - "No ha sido sino hasta una fecha reciente en el derecho francés que el reglamento ha llamado la atención. Dos ordenanzas han pronunciado al reglamento interior como obligatorio en la mayoría de los establecimientos. Pero el patrón puede de todas formas imponer a su personal ciertas reglas de conducta. El problema es tanto más importante que el reglamento, involucra el riesgo de propiciar u ocasionar abusos; - puede ser mal entendido o contener cláusulas excesivamente rigurosas. Esta cuestión se plantea igualmente en los contratos que una de las partes redacta y la otra, sin intervenir en su redacción se limita a aceptar; tal es el caso de los contratos de transporte o de seguros. La duda es aún más grande tratándose del reglamento interior porque los asalariados no están libres para substraerse a disposiciones injustas, rehusando a contratar o a cumplir con el contra

to, para ellos el cumplir con el contrato es una necesidad" (5).

TERCERA ETAPA.- En la tercera época, siglo XX - de transformaciones formidables, llegamos al final - de la evolución del reglamento interior del trabajo. No servirá más para derivar de él obligaciones unilaterales impuestas a los trabajadores; será por lo contrario una fuente de deberes y facultades para ambas partes, que refiriéndose a la ejecución de los trabajos facilite, bajo la vigilancia o supervisión del Estado, la coexistencia pacífica de las fuerzas de la producción dentro de la empresa.

En efecto, pensamos que al brindar a las partes las garantías inherentes al cumplimiento de las normas de carácter general, el reglamento interior de trabajo, no solamente establece una vía expedita para llegar a un entendimiento en el supuesto caso de conflicto. Plantea además una serie de presupuestos tendientes a evitar que en lo posible se presenten -

conflictos de espinosa solución para las partes. De ahí que el reglamento sea de primordial importancia por cuanto a las relaciones entre trabajadores y patronos o entre sindicato y patrono se refiere. No pocas empresas han tenido que cerrar sus puertas por problemas que se originaron en una falta de entendimiento entre trabajadores y patrón.

NOTAS AL CAPITULO I

- (1) Pedro Fossas Requena, "Los Actos Normativos como Fuente de Obligaciones en el Derecho del Trabajo" Págs. 73-74, México, 1947.
- (2) J.J. Castorena, "Tratado de Derecho Obrero", --- Pág. 493, México, 1942.
- (3) A. Rouast y P. Durand, "Précis de Droit du Travail", Págs. 42-43, París, 1957.
- (4) Mario de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II, Pág. 714, México, 1967.
- (5) P. Durand y J. Jaussaud, "Traité de Droit du Travail", Tomo I, Pág. 145, Núm. 115, París.

CAPITULO II

La Naturaleza Juridica del Reglamento Interior de -
Trabajo.

LA NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE --
TRABAJO.

Diversas doctrinas extranjeras han querido explicar la naturaleza jurídica del Reglamento Interior de Trabajo. Haremos alusión en el presente capítulo solamente al derecho francés, pues habida cuenta de la semejanza que con respecto a esta institución guarda con el derecho mexicano, bien puede servirnos, por razones de método, como base comparativa, para de esa manera iniciar el estudio de este aspecto del reglamento interior de trabajo.

TEORIA CONTRACTUAL

Entre las corrientes que han querido explicar la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo, la clásica es la teoría contractual, que en opinión de Rouast y Durand (1) afirma categóricamente que el reglamento interior es un verdadero contrato.

Para fundamentar esta teoría se preguntan: de donde proviene la fuerza obligatoria del reglamento?, descansará sobre un intercambio de consentimientos - creadores de obligaciones?, constituirá un convenio-accesorio del contrato de trabajo?.

Buscando solucionar tales incógnitas argumentan que "... nuestro derecho (el francés) no exige una manifestación expresa de la voluntad para la formación de los contratos. El consentimiento puede ser tácito; es suficiente que el trabajador haya tenido conocimiento del contenido del reglamento de trabajo, que se haya dado por recibido del salario, y que no se rehuse a cumplir con el contrato de trabajo. El principio de la fuerza obligatoria de los contratos se aplica al reglamento de taller". (Los tratadistas citados lo mismo lo llaman reglamento interior que reglamento de taller).

Para dar mayor solidez a dichos argumentos aclaran que las sanciones contenidas en el reglamento -

constituyen cláusulas penales, aplicables en el caso de incumplimiento de las obligaciones que se derivan del reglamento interior.

Es evidente que la principal preocupación de estos autores consiste en buscar el origen del elemento consensual, para de él derivar obligaciones para las partes. Desafortunadamente escapa a su atención una circunstancia que infaliblemente concurre al tratarse lo mismo de la celebración de un contrato de trabajo, de elaborar un reglamento interior de trabajo, o de conformarse con uno ya existente: el trabajador depende de su empleo para subsistir, por lo que aún a sabiendas de que estará pactando condiciones que le son desfavorables, seguramente preferirá conservar u obtener el empleo, para lo cual irremediablemente tendrá que ceder a las pretensiones del patrón. En otras palabras, en circunstancias normales pueden aplicarse las reglas de la formación de los contratos para la derivación de obligaciones; pe

ro en materia de trabajo, el obrero, el asalariado, no pacta con el patrón en igualdad de circunstancias, cuando lo hace aisladamente, desprovisto de la fuerza que le brindaría la unión con sus compañeros trabajadores. Por lo tanto, el libre consentimiento que esta doctrina busca tácitamente en una conformidad resignada del trabajador, es de dudosa existencia, teniendo en cuenta, repetimos, que el asalariado generalmente preferirá conservar el empleo que tanto trabajo le costara conseguir, o bien manifestar su conformidad con el reglamento interior de trabajo ya existente en la empresa a la que ingresa para prestar sus servicios.

Por otra parte los mismos autores critican la concepción contractual del reglamento interior debido a que (2) "Es contraria a los precedentes históricos; los reglamentos interiores están ligados entre sí por una tradición ininterrumpida a los reglamentos de fábricas. En nuestro antiguo derecho los re-

glamentos de manufacturas no se consideraban como actos contractuales, sino más bien como reglas de policía del establecimiento -léase reglas administrativas- establecidas unilateralmente por el patrón e impuestas por él; se presentaban como la réplica en -- las manufacturas de los reglamentos acordados por -- las corporaciones en virtud del mismo poder de policía".

Inclusive admiten que la evolución legislativa-reciente, refiriéndose a los años 1932 - 1945, manifiesta la declinación de la concepción clásica del -reglamento de taller.

TEORIA DEL CONTRATO DE ADHESION

Según la exposición de los autores citados (3), los seguidores de esta teoría pretenden explicar la-naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo argumentando que se trata de un contrato de adhe-

sión, puesto que "El reglamento de taller presenta, - en efecto, los trazos habituales de los contratos de adhesión: el predominio de uno de los contratantes, - la redacción anterior a la formación del contrato, - la uniformidad de las cláusulas". Con estos razonamientos buscan justificar la existencia de un contrato de adhesión, toda vez que el nuevo trabajador, al ingresar a la empresa se adhiere a las condiciones - pactadas en el reglamento de trabajo ya existente.

Los partidarios de esta doctrina dejan sin solución el caso en que no existiendo reglamento interior de trabajo en una empresa, se conviene éste para iniciar su vigencia.

Sin lugar a dudas no sería posible sostener que se trata en este caso, de identificar el reglamento así confeccionado con los contratos de adhesión. Además subsiste la crítica que ya formulamos para la - teoría contractual: los trabajadores preferirán colocarse en una empresa, aún a sabiendas de que mani-

fiestan, supuestamente, su conformidad con un reglamento ya existente que resulta desventajoso para sus intereses, por tratarse precisamente de la única manera que tienen para ganarse la vida.

CONCEPCION REGLAMENTARIA

Rouast y Durand (4), finalmente se pronuncian en favor de esta teoría, aduciendo que "El reglamento interior es considerado como una ley en el sentido material, es decir, como una regla general y permanente. Esta ley es formulada unilateralmente por el jefe de la empresa. El poder legislativo del patrón tiene un origen análogo al del Estado. Todo agrupamiento, se trate de la sociedad política o de la estrecha sociedad profesional, debe tener su ley si no quiere caer en la anarquía".

No podemos manifestarnos conformes con la teoría anterior, la que no responde a nuestra legisla-

ción ni a la práctica mexicana laborante.

La concepción francesa del Reglamento Interior del Trabajo, como ley impuesta por el patrono, se encuentra muy alejada del Derecho Mexicano del Trabajo, que lo entiende bajo un concepto contractual derivado de la existencia necesaria una simple relación de trabajo entre las partes.

La relación de subordinación, que guardan los trabajadores para con el patrón, tiene dos factores:

a) Un deber de obediencia para los trabajadores en todo por cuanto al trabajo contratado se refiere;

y

b) Una facultad de mando o poder disciplinario del patrón.

Esta facultad o poder del patrón implica que siempre se buscará proteger el interés de los requerimientos de la fuente de trabajo, dejando a salva-

guarda los derechos de los trabajadores, toda vez - que dicha facultad se encuentra debidamente reglamentada en los ordenamientos laborales. Por último, ya- anteriormente dejamos aclarado que no se trata de un acto unilateral de voluntad, sino que se trata de un acto a cuya celebración concurren ambas voluntades, - la del patrón y la de los trabajadores.

LA SOLUCION MEXICANA

Pensamos que las teorías anteriormente expues-- tas en éste mismo capítulo se fraguaron durante la - época en que aún campeaban las ideas y las concepciones civilistas en el ámbito del Derecho del Trabajo. Es evidente que la situación ha quedado debidamente- aclarada: actualmente los campos de estas dos ramas- del Derecho se distinguen perfectamente, por lo que- no es necesario acudir a figuras del Derecho Civil - para explicar instituciones del Derecho Laboral.

El Derecho del Trabajo ha evolucionado notablemente durante los últimos años, de tal manera que se le reconocen ya instituciones, figuras y principios propios; y por éstas razones nos inclinamos a pensar que resultaría inútil buscar un punto de contacto entre el elemento convencional del reglamento interior de trabajo y la figura del contrato, como convenio que produce o transfiere obligaciones o derechos, propios del Derecho Civil. De hacerlo así, tan solo lograríamos enfrascarnos en una discusión de dudosos resultados prácticos.

Aclarando éste punto, enfocaremos nuestro estudio por otro camino que puede a la postre resultar más ilustrativo, para lo que habremos de preguntarnos; de donde proviene la obligatoriedad del reglamento interior de trabajo?

En nuestra opinión, la obligatoriedad del reglamento interior de trabajo se deriva de la existencia previa de un contrato colectivo o de un contrato in-

dividual, así como la relación de trabajo y del - -
acuerdo entre las partes, previsto y sancionado por
el Estado, como así lo disponen el artículo 424 de -
la Nueva Ley Federal del Trabajo, en relación a los
artículos 422 y 425 de la propia Ley.

El primero de los artículos mencionados establece
que "En la formación del reglamento se observar
rán las normas siguientes:

I. Se formulará por una comisión mixta de repres
entantes de los trabajadores y del patrón;

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

III. No producirán ningún efecto legal las dis-
posiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos,
y a los contratos colectivos y contratos-ley; y

IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo", -aquí se establecen la obligación de que exista y el acuerdo de voluntades-. Relacionando esta disposición legal con el contenido del artículo 425 de la misma Ley (5), habremos de obtener la conclusión que buscamos, a la cual habremos de referirnos más adelante, pero antes volvamos al artículo 425, que establece: que "El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento".

Del artículo mencionado se refiere que una vez depositado en la forma prevista, el reglamento interior de trabajo de que se trate, será obligatorio si no es violatorio en si mismo de las disposiciones tutelares del derecho del trabajo ni de las leyes de -

orden público.

Dicho en otras palabras, el artículo 424 establece la manera de confeccionar el Reglamento, esto es, nos dice que es necesario que exista reglamento interior y que deben las partes, trabajadores y patrón, estar de acuerdo sobre su contenido. Ahora bien, el texto de dicho artículo puede provocar confusión debido a que en el mismo artículo se establecen dos supuestos: El primero de ellos se refiere al caso de que existiendo sindicato en la empresa, tuviera celebrado con el patrón contrato colectivo de trabajo. En tal situación, ya aclara la Ley (6), que el reglamento se hará de acuerdo con lo que prevenga el contrato colectivo, es decir, puesto que para la celebración de tal contrato igualmente se ha requerido del acuerdo entre las partes, para la confección del reglamento interior será ese mismo acuerdo el que concurra, ya previsto con anterioridad en dicho contrato colectivo. El segundo supuesto que estable-

ce el artículo mencionado, se refiere al caso en que no exista sindicato en la empresa, pero de cualquier forma aclara que una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón se entenderá de la confección del reglamento interior de trabajo.

La Ley (7) condiciona la obligatoriedad del reglamento a que, estando las partes de acuerdo con su contenido, lo cual implica acuerdo de voluntades y que el reglamento se refiera tan sólo a la materia motivo del trabajo, dicho reglamento sea depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, dentro de los ocho días de su expedición, de tal suerte que una vez depositado, el reglamento será obligatorio para ambas partes.

Pensamos que es precisamente ésta última disposición legal la que viene a conferirle esa característica importantísima al reglamento interior, por lo que, repetimos, en esas condiciones de éste se derivarán facultades y deberes tanto para trabajadores

como para patrones, con plena efectividad en el centro de trabajo.

Una vez que el Reglamento Interior de Trabajo debidamente requisitado y bajo la firma de las partes ha sido depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, si no es violatorio de las leyes de orden público, de la propia Ley Federal del Trabajo, de los reglamentos de seguridad, salubridad, etc. o del contrato de trabajo, como dispone el artículo 424 del ordenamiento laboral, se traducirá en una fuente autónoma de derecho objetivo para las partes, de aplicación obligatoria y de la cual devienen para estos derechos y obligaciones. Tan es así, que la legislación laboral le reconoce efectiva aplicación tratándose de la solución de conflictos obrero patronales, pues de acuerdo con circunstancias particulares de cada conflicto, en el reglamento interior de trabajo pueden las partes fundamentar sus acciones o sus excepciones.

En éste sentido coincidimos con el maestro De la Cueva (8), quien al respecto opina que "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 que se elabora el contrato colectivo de trabajo, y al igual que éste se impone obligatoriamente a trabajadores y patronos".

De todo lo anterior concluimos también que el depósito del reglamento interior de trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, además de que produce efectos de su registro, implica la necesaria publicidad con respecto a terceros, que sanciona el Estado, independientemente de la publicidad que para las partes contratantes exige la ley.

Como aspecto conexo del análisis precedente, pensamos que es necesario dejar aclarado que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha ratificado que es obligatoria la existencia de un reglamento in

terior de trabajo en las empresas, según se desprende de la siguiente ejecutoria (9): "Los artículos 422 (101) y 424 (102) de la Nueva Ley Federal del Trabajo imponen obligación a las empresas (se refiere al término empresa, considerada ésta utilitariamente como una reunión de los factores capital y trabajo con miras a la producción) de formar un Reglamento Interior de Trabajo y señalan lo que deben contener dichos Reglamentos, pero el Reglamento mismo es particular y especial para cada categoría o lugar de trabajo, se confecciona de acuerdo con tales preceptos y con lo que prevengan los contratos colectivos. Consecuentemente, las autoridades no están obligadas a conocerlos ni a aplicarlos si no es porque las partes los invoquen y los exhiban durante el juicio o señalen el expediente de la junta en que se encuentran. (Amparo Directo 6349/58. Luis Chirón Mucíño. 10 de agosto de 1959).

Considerada así la naturaleza del reglamento in

terior de trabajo en el Derecho Mexicano del Trabajo, haremos a continuación un somero estudio de las consecuencias que derivan de la existencia de un reglamento interior de trabajo en las empresas.

El reglamento interior de trabajo debe lo mismo existir en una negociación que tiene celebrado contrato colectivo de trabajo, que en aquellas otras que no tengan celebrados más que contratos individuales con los trabajadores que les prestan sus servicios.

Pensamos que en éste último caso, el de la empresa que no tiene celebrado un contrato colectivo, por no estar agrupados en un sindicato los trabajadores que le prestan sus servicios, para defensa de sus intereses, el reglamento interior de trabajo ofrece para ambas partes ventajas considerables.

En primer lugar, desde el punto de vista de los intereses de los trabajadores, podemos anotar las

conveniencias que apuntan Durand y Jaussaud (10), "Todos los miembros del personal deben estar sobre ciertos puntos sometidos a reglas comunes. La fijación de éstas reglas sirve a los intereses de los asalariados debido a que suprime la indeterminación del poder disciplinario o del derecho de dirección, y dá al personal las garantías inherentes a las reglas de carácter general".

Nos parece del todo atinada la opinión transcrita de los tratadistas anteriormente citados. En efecto, el poder disciplinario del patrón, no obstante estar reglamentado en nuestra legislación laboral, es motivo de frecuentes abusos por parte de su titular en perjuicio lógicamente de los trabajadores. En pocas ocasiones so pretexto del interés de los requerimientos de la fuente de trabajo los derechos de los asalariados son pasados por alto. El reglamento interior de trabajo, como límite que es al ejercicio arbitrario para el patrón del poder disciplinario, -

busca evitar tales abusos, mediante la serie de prevenciones que en él deben contenerse, con apego a la ley.

Por otra parte, los trabajadores, desde el momento que tienen oportunidad de intervenir en la confección del reglamento interior de trabajo, pueden vigilar la fijación y en su caso exigir al patrón el cumplimiento de aquellas prevenciones que les resultan de especial interés, de tal manera que el establecimiento y la observancia de dichas prevenciones les resulte favorable.

A éste respecto, la Nueva Ley Federal del Trabajo en el artículo 423 establece claramente que: "El reglamento contendrá:

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

II. Lugar y momento en que deben comenzar y ter

minar las jornadas de trabajo;

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

IV. Días y lugares de pago;

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

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

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

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores de ben someterse a los exámenes médicos, previos 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 aplique la sanción; y

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

De estas dos últimas fracciones volvemos a ratificar la importancia del Reglamento Interior de Trabajo como una fuente muy importante y autónoma de derecho objetivo para las empresas.

Es de especial importancia hacer notar que el patrón puede aplicar válidamente tan sólo aquellas disposiciones disciplinarias incluidas en el reglamento interior de trabajo que en ese momento se encuentre en vigor. En la práctica, los patronos, con-

fundamento en lo que dispone el segundo párrafo de la fracción X del artículo antes mencionado, aún sin reglamento interior de trabajo, imponen como sanción la suspensión en el trabajo. Esto es a todas luces ilegal y perjudicioso para los trabajadores, ya que el patrón, en ese caso, impone libremente y a su criterio la suspensión en el trabajo de uno a ocho días al trabajador culpable de cualesquier infracción.

Dicho en otras palabras, el artículo citado faculta al patrón para que, siempre y cuando en la negociación exista un reglamento interior de trabajo, pueda imponer las sanciones que en el mismo se establezcan. Si no hay reglamento, que las determine no pueden imponerse sanciones disciplinarias.

De otra suerte la intención que tuvo el Legislador al instituir la figura que nos ocupa se vería fallida, debido a que al faltar el reglamento interior de trabajo, los trabajadores no han tenido la oportunidad que legalmente les corresponde, para interve--

nir en la fijación de las medidas disciplinarias, y mucho menos en la forma de aplicarlas, según lo establece el párrafo segundo del artículo 422 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, si de estas consideraciones aparentemente se benefician los trabajadores, debido a que al no existir reglamento interior, tampoco se aplicarán sanciones, debemos aclarar que desafortunadamente no es así. En ese caso el patrón sencillamente aplica a su criterio las sanciones o suspensiones, y de ser grave la falta, la pena máxima: La rescisión del contrato de trabajo, sin que en esto los trabajadores tengan intervención alguna, que es precisamente lo que trata de evitarse: El ejercicio arbitrario del poder disciplinario del patrón.

De aquí que la confección y el depósito del reglamento interior de trabajo sean dignas de ser expresamente obligatorias para los patrones, con el correspondiente acuerdo de los trabajadores, mediante-

una legislación adecuada para tales efectos,

A este respecto ya bien aclaró Golson (11), al decir que: "Un contrato de trabajo sin multas (léase sanciones) es un Código Penal en el que sólo existe la pena de muerte".

Fossas Requena agrega (12), "En el caso de que no se fijen medidas disciplinarias a los trabajadores, la única sanción sería la rescisión del contrato, que significa la pena de muerte del trabajador".

Las consecuencias que hemos anotado anteriormente, que provienen de la existencia de un reglamento interior de trabajo en las empresas, tienen una garantía muy amplia para su realización: Según establece el artículo 425 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, un ejemplar del reglamento, impreso en caracteres fácilmente legibles, debe quedar fijado en los lugares más visibles del establecimiento. De esta manera los trabajadores siempre tendrá oportunidad de-

tenerlo muy presente para consultarlo en el caso de posible conflicto y para vigilar su cumplimiento. Es de hacerse notar que no se consigna la Ley (13) ninguna disposición semejante para el contrato individual ni para el contrato colectivo.

El reglamento interior de trabajo igualmente produce consecuencias que resultan ventajosas para los patrones. La disciplina y el orden para el desarrollo del trabajo es susceptible de controlarse con mayor facilidad. Esto es de primordial importancia para toda unidad económica que busca no solamente obtener una ganancia, sino simplemente seguir existiendo en el medio. Con esto la facultad de dirección del patrón podrá encauzar los medios de la producción de tal manera que se produzcan resultados satisfactorios. Por otra parte, mientras la empresa en la que prestan sus servicios subsista, los trabajadores seguirá percibiendo salarios y disfrutarán de un empleo seguro y estable.

La eficiencia de los trabajadores aumenta generalmente cuando en la empresa se confecciona y se cumple un reglamento interior de trabajo, con esto la empresa percibe un aumento en las utilidades. El renglón de erogaciones por concepto de desgaste de herramientas, maquinaria y desperdicio de materia prima, se verá igualmente disminuido por las mismas razones.

Creemos pertinente, ahora que nos hemos referido a eficiencia y desarrollo en el trabajo, herramientas, maquinaria, desperdicio de materia prima, etc., mencionar muy especialmente el buen cuidado que tuvo el Legislador de distinguir el reglamento interior de trabajo del "Cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente formulen las empresas para la ejecución de los trabajos"(14), para lo que expresamente prohibió que éstas constituyan por sí solas Reglamento. Algunas pueden existir discretionalmente dentro del Reglamento Interior de Trabajo en la Empresa.

Por último, dejaremos aclarado que cualquiera de las partes puede solicitar de la otra que se confeccione un reglamento interior de trabajo, para que éste sea obligatorio en el ámbito de la negociación de que se trate. Si la parte solicitada no accede a concurrir a la formación de un reglamento interior, la parte solicitante podrá acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para demandar que por su conducto le sea corrido traslado del proyecto de reglamento interior de trabajo que para el efecto hubiere elaborado, y, para que la Junta, oyendo a los interesados en una audiencia que se verificará dentro de los ocho días siguientes, resuelva en el mismo término si es de aprobarse o no dicho proyecto. Si éste resulta aprobado en definitiva se procederá a su depósito en los términos de ley y a su ejecución correspondiente.

La solución que apuntamos en el párrafo anterior es obvia, debido a que el artículo 424 del Orde

namiento Laboral igualmente establece en forma análoga el recurso de su revisión, que pueden hacer valer las partes en cualquier tiempo, siempre y cuando, en el reglamento se contengan disposiciones ilegales, - no se reúnan los requisitos legales, o por circunstancias diversas fuere éste ya inaplicable.

Ahora bien, supongamos que no habiendo sindicato, fueran los trabajadores y no el patrón los interesados en redactar un reglamento interior de trabajo, para que tuviera vigencia en una empresa determinada.

En este caso, bajo qué condiciones podemos suponer que hay legítima representación obrera que decida sobre el particular y en qué forma es factible considerar que intervino una mayoría de trabajadores para tomar tal decisión?.

La solución resulta interesante debido a que - bien puede suceder que existan ambas opiniones entre

los trabajadores: que un grupo se pronunciara a favor de la redacción del reglamento interior de trabajo, y que otro grupo se manifestara en contra.

En nuestra opinión, tal supuesto debe decidirse sobre la base del acuerdo tomado por una mayoría de los trabajadores que asistieran a una junta convocada para tales efectos dentro de los ocho días siguientes al planteamiento del problema.

La convocatoria y la celebración de dicha junta desde luego corresponde a los trabajadores interesados en la formulación del reglamento, sin perjuicio de que, para que la decisión sea de la mayoría de los trabajadores, deberá existir un quórum de las dos terceras partes, cuando menos, del total de trabajadores que en ese momento presten sus servicios en la empresa. Habiendo quórum la cuestión se decidirá por el voto económico de la mayoría de los asistentes, en uno o en otro sentido.

Si no hubiera quórum, deberá convocarse mediante un aviso fijado en el lugar más visible del lugar de la prestación de los servicios para una segunda junta, dentro de los ocho días siguientes. Si para entonces no se presentaran las dos terceras partes de los trabajadores que laboren en la empresa en ese momento, deberá resolverse por votación económica de una mayoría de los asistentes, es decir de la mitad más uno.

Si el resultado fuere favorable, se procederá a la formulación del proyecto de reglamento interior de trabajo; una vez formulado deberá presentarse al patrón para su discusión.

En caso de que el patrón se negara a firmarlo, los trabajadores deberán presentarlo en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para que por su conducto le sea corrido traslado del mismo al patrón, quien en esa forma podrá objetar en todo o en partes tal proyecto de reglamento interior de trau

bajo.

La Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente resolverá en definitiva el conflicto de orden económico que por estos motivos se hubiere suscitado, dentro de los ocho días siguientes, mediante la correspondiente sentencia colectiva.

Por último dejaremos aclarado que habiendo Sindicato en la empresa, no merece detenido análisis el mismo supuesto que ya analizamos, toda vez que la integración de una mayoría facultada para decidir un caso de esa naturaleza debe estar debidamente prevista por los estatutos del propio Sindicato, así como también deberán estar previstos los lineamientos generales para que se pueda considerar dicha decisión como equitativa.

NOTAS AL CAPITULO II

- (1) A. Rouast y P. Durand, "Précis de Droit du Travail", Págs. 43-44, París, 1957.
- (2) A. Rouast y P. Durand, Op. Cit. Pág. 44.
- (3) A. Rouast y P. Durand, Op. Cit. Págs. 44-45.
- (4) A. Rouast y P. Durand, Op. Cit. Pág. 45.
- (5) Dr. Alberto Trueba Urbina, "Nueva Ley Federal del Trabajo", 23a. edición, México, 1974.
- (6) Dr. Alberto Trueba Urbina, "Nueva Ley Federal del Trabajo", 23a. edición, México, 1974.
- (7) Dr. Alberto Trueba Urbina, "Nueva Ley Federal del Trabajo", artículo 425, 23a. edición, México, 1974.
- (8) Mario de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo", Pág. 719, Tomo II, México, 1967.
- (9) Cit. por Juan B. Climent, "Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborables", Pág. 124, México, 1967.

- (10) P. Durand y R. Jaussaud, "Traité de Droit du Travail", Tomo I, Pág. 145 Núm.115, Parfs, 1947.
- (11) G. Cabanellas, "El Derecho del Trabajo y sus Contratos", Pág. 552, Buenos Aires, 1945.
- (12) Cit. Por Pedro Fossas Requena, "Los Actos Normativos como Fuente de Obligaciones en el Derecho del Trabajo", Pág. 81, México, 1947.
- (13) Dr. Alberto Trueba Urbina, "Nueva Ley Federal del Trabajo", 23a. edición, México, 1974.
- (14) Dr. Alberto Trueba Urbina, "Nueva Ley Federal del Trabajo", artículo 422, 23a. edición, México, 1974.

CAPITULO III

El Reglamento Interior de Trabajo y su Relación con el Contrato de Trabajo. Proyecto de Reglamento Interior de Trabajo.

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO Y SU RELACION CON-
EL CONTRATO DE TRABAJO. PROYECTO DE REGLAMENTO INTE-
RIOR DE TRABAJO.

En consideración a las ideas expresadas en los capítulos anteriores de esta tesis, con miras a ejemplificar las teorías expuestas ante la reglamentación mexicana, y para poder expresar objetivamente la naturaleza y el contenido jurídico del reglamento interior de trabajo entre nosotros, nos atrevemos a sugerir la posible formulación de un reglamento interior de trabajo, partiendo del supuesto de que por no existir en una empresa imaginaria, sindicato titular de un contrato colectivo de trabajo, existan solamente en dicha empresa contratos individuales de trabajo celebrados entre ésta y sus trabajadores.

El proyecto que a continuación incluimos tiene solamente carácter académico. Su aparición en el

presente trabajo obedece a las consideraciones mencionadas en el párrafo anterior, aclarando que por ningún motivo debe entenderse que sea nuestra intención proponer que dicho proyecto deba consignarse en ordenamiento legal alguno, pues ya bien entendemos que esto resultaría en la práctica inútil por las diferencias que existen en cada empresa, que son siempre motivo de que sus reglamentos adopten características que los diferencian.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE EMPRESAS DE MEXICO,
S.A.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1o.- Este Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para Empresas de México, S.A. y sus trabajadores, en el desarrollo de las labores de la negociación de dicha Sociedad, que se desarrollen en los centros de trabajo establecidos en el Distrito Federal.

Artículo 2o.- Son disposiciones obligatorias en el desarrollo de las labores de la negociación de Empresas de México, S.A. además de las previstas en este Reglamento, las contenidas en los ordenamientos legales que rigen las relaciones obrero-patronales, en los contratos de trabajo y en los Reglamentos, circulares, avisos, instructivos y órdenes en general que expida Empresas de México, S.A.

CAPITULO II

DE LAS JORNADAS Y LUGARES DE TRABAJO

Artículo 30.- La jornada de trabajo será diurna, nocturna o mixta.

La jornada de trabajo diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas y su duración máxima semanal será de cuarente y ocho horas.

La jornada de trabajo nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas y su duración máxima semanal será de cuarenta y dos horas.

La jornada de trabajo mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que ésta abarque menos de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más se computará nocturna. La duración máxima de la jornada diaria mixta será de siete horas y media.

La jornada máxima de trabajo diaria para los mayores

de catorce años y menores de dieciseis, será de seis horas.

En los casos de siniestro o riesgo inminente, en que pelagra la vida de los trabajadores, la de sus compañeros o la existencia de la empresa, los trabajadores estarán obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima sin percibir salario doble.

Artículo 4o.- Sólo se considerará como trabajo extraordinario el que se preste después de concluída la jornada normal de trabajo y por orden de la Empresa, dada por escrito.

Artículo 5o.- De acuerdo con lo previsto por el Artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo y a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado, se reparten las horas de trabajo de lunes a viernes, am bos inclusive. Para estos efectos:

- a).- La jornada de trabajo diurna se iniciará a las ocho horas treinta minutos.

- b).- La jornada de trabajo nocturna se iniciará a las veinte horas, y
- c).- La jornada de trabajo mixta se iniciará a las diecisiete horas treinta minutos.

Artículo 6o.- Las jornadas de trabajo deberán principiar y terminar en los lugares que señale la Empresa y exactamente a las horas fijadas para ello por el Artículo 5o. de este Reglamento, con excepción de aquellos casos que por la naturaleza del trabajo, las condiciones o circunstancias en que deba desempeñarse, o por decisión de la Empresa, deban principiar a una hora distinta.

Artículo 7o.- Los horarios de trabajo podrán modificarse previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores.

Artículo 8o.- La Empresa tiene las obligaciones que le imponen los contratos de trabajo, los ordenamientos legales sobre esta materia y este Reglamento.

Artículo 9o.- Los trabajadores deberán estar en

sus puestos y principiar sus labores a las horas que corresponda de conformidad con los artículos 6o. y 7o. de este Reglamento.

La empresa tendrá el derecho de no admitir a los trabajadores que no se hayan presentado a desempeñar sus labores a la hora que corresponda.

Los trabajadores no tendrán derecho a percibir salario por los días que no fueren admitidos por la Empresa, por la causa señalada en el párrafo anterior, para que desempeñen su trabajo.

Artículo 10o. - Los trabajadores, con excepción de los agentes de ventas y choferes, están obligados a:

- I. - Firmar personalmente sus tarjetas de asistencia, precisamente en el momento en que se las entregue la Empresa;
- II. - Marcar personalmente dichas tarjetas en el reloj marcador que para ese fin se instalará en los centros de trabajo, a las horas señaladas para la iniciación de las jornadas de trabajo; y

III.-Marcar personalmente sus tarjetas de asistencia, en el reloj marcador, al terminar las jornadas normales de trabajo.

Artículo 11o.- Los trabajadores no podrán permanecer en los lugares en que desempeñen sus trabajos, después de los quince minutos siguientes al término de la jornada normal de trabajo, en la inteligencia de que ese tiempo no se considerará como laborado.

Artículo 12o.- Se requerirá permiso escrito de la Empresa:

- I.- Para que los trabajadores permanezcan en los lugares en que desempeñen sus labores, por más tiempo del señalado en el Artículo anterior; y
- II.-Para que los trabajadores entren los días no laborables o fuera de las horas de la jornada normal de trabajo, a los lugares en que de ordinario desempeñen sus labores.

Artículo 13o.- Los trabajadores sólo podrán abandonar los lugares en que desempeñen sus labores,

durante la jornada de trabajo:

- I.- Durante una hora para tomar sus alimentos fuera de dichos lugares; y,
- II.- Con permiso de la Empresa, por causas justificadas.

CAPITULO III

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 14o.- Los trabajadores mantendrán los lugares de trabajo en estado de orden y limpieza; y, además, los que usen máquinas y equipos de cualquier clase, escritorios y en general útiles o instrumentos de trabajo, deberán hacerlo adecuadamente y conservarlos limpios, ordenados y protegidos. Los trabajadores que manejen documentos deberán guardar adecuadamente aquellos que tengan en su poder al terminar la jornada de trabajo.

Artículo 15o.- Los trabajadores no podrán introducir a los lugares en que desempeñen sus labores, a personas extrañas a la Empresa, sino con permiso de-

ésta.

Artículo 16o. - Los trabajadores deberán:

- I.- Conservar en buen estado los bienes, materias primas y materiales que les haya proporcionado la Empresa para el desempeño de sus labores;
- II.- Usar dichos bienes y las materias primas y materiales que les haya proporcionado la Empresa, exclusivamente en los fines a que estén destinados y en los lugares en que desempeñen sus labores;
- III.- Abstenerse de desperdiciar las materias primas y los materiales que les haya confiado la Empresa;
y
- IV.- Devolver o restituir a la Empresa los bienes que les haya proporcionado, así como también las materias primas y materiales no usados.

Artículo 17o. - Los trabajadores tienen la obligación de no revelar y guardar escrupulosamente las patentes, los secretos o procedimientos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos en cuya-

elaboración participen directa o indirectamente, o - que conozcan o hayan recibido con motivo del empleo, cargo o puesto que desempeñen.

Los trabajadores también tienen la obligación de no-revelar las comunicaciones reservadas que conozcan - o hayan recibido con motivo de su empleo, cargo o -- puesto que desempeñen.

Artículo 18o.- Los trabajadores prestarán sus - servicios bajo la dirección de la Empresa, con la intensidad y esmero apropiados. Por lo tanto, los tra-bajadores tienen las siguientes obligaciones, además de las que les imponen los contratos de trabajo, es-te Reglamento, la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos sobre esta materia:

- I.- Asistir puntualmente a desempeñar sus labo-res;
- II.- No faltar a sus labores sin causa justificada o sin permiso escrito de la Empresa;
- III.- No dormir durante la jornada de trabajo;

- IV.- No suspender sus labores sin causa justificada o sin permiso de la Empresa;
- V.- No ejecutar trabajos propios o para cualquier persona que no sea la Empresa, durante la jornada de trabajo;
- VI.- No participar en colectas o rifas, ni dedicarse a juegos, aún cuando unas u otros estén autorizados por la Ley, ni cruzar apuestas en los lugares en que desempeñan sus labores, o en los centros de trabajo de la Empresa;
- VII.- No realizar propaganda o publicidad alguna durante la jornada de trabajo, o en los lugares que desempeñen sus labores, ni en los centros de trabajo de la Empresa;
- VIII.- Observar buena conducta durante la jornada de trabajo;
- IX.- No presentarse a desempeñar sus labores o en los centros de trabajo, en estado de embriaguez o bajo la influencia de cualquier

substancia tóxica o enervante.

Artículo 19o.- Los trabajadores que cometan errores que perjudiquen a la Empresa, o que causen daños y perjuicios a la Empresa, serán sancionados en la forma que proceda conforme a este Reglamento, sin perjuicio de las responsabilidades en que por ello incurran.

Artículo 20o.- Queda prohibido estrictamente a los trabajadores:

- I.- Portar armas de cualquier clase durante la jornada de trabajo, en los lugares en que desempeñen sus labores, o en los centros de trabajo de la Empresa. No se considerarán como armas los útiles o instrumentos punzantes o punzo-cortantes que sean necesarios para el desempeño del trabajo;
- II.- Introducir a los lugares en que desempeñen sus labores o a los centros de trabajo de la Empresa, explosivos, detonantes, substancias inflamables,

bebidas embriagantes, sustancias tóxicas o - -
enervantes o cualquiera otra que pueda afectar-
su salud o integridad personal o las de sus com-
pañeros;

III.-Faltar a la probidad u honradez;

IV.-Ejecutar actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de la Empresa, de los representantes de ésta, de sus jefes o fami-
liares y de sus compañeros.

CAPITULO IV

DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 21o.- Los trabajadores deberán abste-
nerse de ejecutar cualquier acto que pueda poner en-
peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de
trabajo o la de terceras personas, así como la de -
los bienes de la Empresa.

Artículo 22o.- Los trabajadores están obligados
a prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesi-

te, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses de la Empresa o de sus compañeros de trabajo.

Artículo 23o.- Los trabajadores están obligados a comunicar a la Empresa o a sus representantes, sus observaciones para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de la misma Empresa.

Artículo 24o.- Los trabajadores procederán con absoluta prudencia y cuidado para no comprometer la seguridad de la Empresa o de sus dependencias.

Artículo 25o.- Los trabajadores usarán los objetos que la Empresa les proporcione y observarán las indicaciones y procedimientos que se implantan para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 26o.- Toda persona que ingrese a la Empresa para prestar sus servicios personales, se so

meterá a un exámen médico para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad profesional, contagiosa o incurable.

Artículo 27o.- Los trabajadores se someterán a todos los reconocimientos médicos que ordene la Empresa o sus representantes que se lleven a la práctica, como medida profiláctica, acatando, así mismo, aquellas disposiciones que, emanadas de la Empresa o de alguna autoridad competente, persigan ese mismo fin.

Artículo 28o.- El trabajador que durante el servicio contraiga alguna enfermedad contagiosa tiene la obligación de comunicar este hecho a los representantes de la Empresa para que se tomen las medidas tendientes a evitar la propagación de la enfermedad.

Artículo 29o.- Queda prohibido a los trabajadores portar armas de cualquier clase durante la jornada de trabajo o dentro de los establecimientos de la

Empresa. Se exceptúan de esta disposición los útiles punzantes y punzo-cortantes que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

Artículo 30o.- El trabajador que sufra un riesgo profesional o un accidente o enfermedad de cualquier otra naturaleza dentro de los establecimientos de la Empresa y a las horas de trabajo y que precise atención médica, sólo podrá ser atendido por aquellas personas que la Empresa haya designado para tal objeto.

Artículo 31o.- El trabajador que sufra cualquier riesgo, aún cuando no sea de orden profesional, deberá comunicarlo inmediatamente después de que su estado se lo permita, a la Empresa.

Artículo 32o.- Cualquier trabajador que presente la realización de cualquier riesgo, aún cuando no sea de orden profesional, en cualquiera de sus compañeros, deberá comunicarlo inmediatamente a la

Empresa, a fin de que se tomen las medidas pertinentes.

Artículo 33o.- La Empresa dará aviso de los accidentes al Instituto Mexicano del Seguro Social, de los riesgos acaecidos en sus trabajadores. La misma obligación tendrán los trabajadores, y si su estado se lo permite, deberán presentarse en el sanatorio o clínica a que se encuentren adscritos.

Artículo 34o.- Los trabajadores que abandonen sus labores para recibir atención médica por estar incapacitados o que falten a su trabajo por esta causa, deberán presentar a la Empresa el comprobante respectivo que expida el Instituto Mexicano del Seguro Social o el médico de la Empresa.

Los trabajadores que falten a sus labores por enfermedad, deberán reportar este hecho a la Empresa antes de las 10:00 horas del primer día de su ausencia.

Artículo 35o.- Los trabajadores que se reporten enfermos deberán permanecer en sus domicilios hasta que sean visitados por el médico del Instituto Mexicano del Seguro Social o de la Empresa; y si la enfermedad fuere grave deberán usar los servicios médicos u hospitalarios que considere convenientes.

CAPITULO V

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 36o.- Las faltas de asistencia que la Empresa no haya autorizado por escrito, o que no se hayan justificado, se considerarán como faltas injustificadas y la Empresa podrá deducir las de los períodos de vacaciones.

Artículo 37o.- El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores serán sancionadas con:

- I.- Amonestación;
- II.- Suspensión en los trabajos sin goce de sueldo; o,

III.- Rescisión de los contratos de trabajo sin responsabilidad alguna para la Empresa.

La aplicación de estas sanciones corresponde a la Em presa.

Artículo 38o.- Serán sancionados con amonestación los incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores, para los que este Reglamento no señale como sanciones la suspensión en los trabajos o la rescisión de los contratos de trabajo.

Artículo 39o.- Serán sancionados con suspensión en los trabajos de uno a ocho días a juicio de la Em presa y sin goce de sueldo:

I.- El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas por los artículos 10o., 11o., - - 12o., 13o., 14o., 15o., 16o., 18o., 21o., - 22o., 23o., 24o., 26o., 27o., 32o., 34o., - y 35o., de este reglamento.

II.- Tener los trabajadores hasta dos faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso de la Empresa y sin causa justificada.

Artículo 40o.- La sanción consistente en la suspensión de los trabajos de uno a ocho días y sin goce de sueldo, se aplicarán por la Empresa impidiendo a los trabajadores la entrada a sus labores y dejando de cubrirles el salario correspondiente al período del tiempo por el que se decreta dicha suspensión.

Artículo 41o.- Serán sancionadas con la rescisión de los contratos de trabajo sin responsabilidad alguna para la Empresa, las faltas previstas por el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo o cualquiera de ellas.

Artículo 42o.- La Empresa aplicará las sanciones previstas en este Reglamento con audiencia de los trabajadores interesados.

CAPITULO VI

DE OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 43o.- La Empresa está facultada para no admitir a los trabajadores para que desempeñen sus labores en los días que se presenten tarde a las mismas. En estos casos las faltas de asistencia se considerarán como injustificadas para todos los efectos a que haya lugar. Si la Empresa admitiera a los trabajadores para que desempeñen sus labores, no obstante haber llegado tarde a las mismas, se aplicarán las sanciones que procedan conforme a este Reglamento.

Artículo 44o.- Los trabajadores están obligados a poner en conocimiento de la Empresa, cualquier acto de sabotaje, robo o daños contra los bienes de la misma o del personal que le preste sus servicios. Asimismo, estarán obligados a poner en conocimiento de la Empresa cualquier tentativa de los actos ante-

riormente mencionados y de cualquier otro que en alguna forma entorpezcan las labores o la realización de las actividades de la Empresa.

Artículo 45o.- Queda prohibido a los trabajadores usar los teléfonos de la Empresa para tratar asuntos particulares, sin permiso de la misma.

Artículo 46o.- Las relaciones de la Empresa con sus trabajadores en edad militar se sujetarán a las disposiciones de la Ley del Servicio Militar Obligatorio.

Artículo 47o.- La Empresa concederá a sus trabajadores en edad militar, un permiso por tres horas hábiles para que lleven a cabo el resello de sus cartillas del Servicio Militar Obligatorio, y éstos tendrán la obligación de comprobar que aprovecharon ese período de tiempo en el desahogo de dicho trámite.

Artículo 48o.- Los trabajadores podrán rescin--

dir sus contratos de trabajo sin responsabilidad alguna de su parte, por las faltas previstas por el Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 49o.- Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para la Empresa, las previstas por los Artículos 42- y 427 de la Ley Federal del Trabajo, o cualquiera de ellas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1o.- Este Reglamento Interior de Trabajo:

- I.- Entrará en vigor el día en que se deposite en la Secretaría la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal;
- II.- Deberá fijarse en los lugares más visibles de los establecimientos de la Empresa; y,
- III.-Será revisable por la Empresa y los trabajadores en cualquier tiempo.

Artículo 2o.-Todo lo no previsto en este Reglamento se resolverá por las disposiciones de la Ley - Federal del Trabajo y demás ordenamientos normativos de esta materia.

México, D. F.,

POR EMPRESAS DE MEXICO, S. A.

POR LOS TRABAJADORES:

CONCLUSIONES

C O N C L U S I O N E S

El Reglamento Interior de Trabajo tiene como antecedente más remoto al Reglamento de Taller que apareció en el siglo XIX durante la revolución Industrial.

Dicho Reglamento de Taller se presentaba como un acto jurídico unilateral, pues era una imposición de la voluntad del patrono.

Actualmente el Reglamento Interior de Trabajo se presenta como fuente de deberes y facultades para ambas partes, trabajadores y patronos, que refiriéndose a la ejecución de los trabajos facilite, bajo la vigilancia o supervisión del Estado, la coexistencia pacífica de las fuerzas de la producción dentro de la Empresa.

El Reglamento Interior de Trabajo es fuente autónoma de Derecho objetivo para las partes, de apli-

cación obligatoria y de la cual devienen para éstas derechos y obligaciones.

El Reglamento Interior de Trabajo es el convenio complementario indispensable del Contrato de Trabajo, teniendo en cuenta que éste no puede resolver, por su naturaleza genérica misma, el total de situaciones que se presentan en el desarrollo de las labores; el Reglamento Interior de Trabajo sí pretende hacerlo habida cuenta de su oportunidad y de hecho lo hace en aquellas Empresas en que existe.

La Obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo, por cuanto se refiere a su aplicación con respecto a las partes, se deriva de la existencia previa de un Contrato de Trabajo o de una relación de trabajo y del acuerdo entre las partes, previsto y sancionado por el Estado, tal como lo dispone el artículo 424 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en relación con los artículos 422 y 425 de la propia Ley.

El Reglamento Interior de Trabajo debe lo mismo existir en una negociación que tiene celebrado contrato Colectivo de Trabajo, que en aquellas otras que no tengan celebrados más que Contratos Individuales con los trabajadores que les prestan sus servicios.

Sin Reglamento Interior de Trabajo el patrón no puede legalmente imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores que le prestan sus servicios.

Los trabajadores o el patrón indistintamente, pueden solicitar de la otra parte que se confeccione un Reglamento Interior de Trabajo, para que éste tenga vigencia en el ámbito de la Empresa de que se trate.

Si la parte solicitada no accede, la parte solicitante puede acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para demandar que por su conducto le sea corrido traslado del proyecto de Re-

glamento Interior de Trabajo que para el efecto hubiere elaborado, y para que la Junta, oyendo a los interesados, resuelva sobre el particular. Si dicho proyecto resultare aprobado en definitiva, se procederá a su depósito y a su ejecución.

B I B L I O G R A F I A

Cabanellas, G.- "El Derecho del Trabajo y sus Contratos", Buenos Aires, 1945.

Castorena, J. Jesús.- "Tratado de Derecho Obrero", - México, 1942.

Climen B., Juan B.- "Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Laborales", México, 1967.

De la Cueva, Mario.- "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, México, 1967.

Durand, P. y Jaussaud, R.- "Traité de Droit du Travail", París, 1947.

Fossas Requena, Pedro.- "Los Actos Normativos como - fuente de Obligaciones en el Derecho del Trabajo", - México, 1947.

Trueba Urbina, Alberto.- "Nueva Ley Federal del Trabajo", 23a. edición, México, 1974.

Rouast, A. y Durand, P.- "Précis de Droit du Travail",
París, 1957.

Trueba Urbina, Alberto.- "Nuevo Derecho Administrativ
vo del Trabajo", Tomo I, México, 1973.

Revista Mexicana del Trabajo.- No.11-12. Tomo V.- 5a.
Epoca, Noviembre-Diciembre 1958.

Revista Mexicana del Trabajo No. 4, Tomo XV.- 6a. Ep
ca. Octubre-Noviembre-Diciembre 1968.