



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMEJANZAS Y DISTINCIONES ENTRE EL
REGLAMENTO INTERIOR Y EL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A,
ZOSIMO PENAGOS ROMAN**

MEXICO, D. F.

1976



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 MI MADRE:
DONA DOLORES ROMAN VDA. DE PENAGOS,
CON RESPETO Y CARINO POR CUANTO SOY,

A LA MEMORIA DE MI PADRE:
DON ZOSIMO PENAGOS SALAZAR,
COMO HOMENAJE A SU EJEMPLO
DE HOMBRE DE BIEN.

A MARIA ELENA:

ESPOSA Y COMPANERA, SIN CUYO ESFUERZO
UNIDO AL MIO, NO HUBIERA SIDO POSIBLE
LA CULMINACION DE MI CARRERA,

A MIS HIJOS:

JUAN CARLOS, ROXANA, LORENA Y
JOSE MANUEL,

MOTIVO DE MI SUPERACION, CON EL
AFAN DE SER UN PADRE DIGNO DE -
SU RESPETO Y CARINO,

CON FRATERNAL CARINO A MIS HERMANOS:

JOSE, ALFONSO, HERLINDA, TERESA,
CONSUELO Y LUCY,

DE QUIENES SOLO RECIBI APOYO MORAL,
MATERIAL Y ESPIRITUAL EN MOMENTOS
DIFICILES DE MI VIDA,

A MIS MAESTROS, CONDISCIPULOS Y
AMIGOS:

POR LA RIQUEZA DE SUS ENSEÑANZAS,
COMPANIA Y AMISTAD EN LO MEJOR DE
MI EXISTENCIA,

A DONA CARMEN P. VDA. DE RESENDIZ:
EJEMPLO DE ABNEGACION Y BONDAD POR
TODO LO QUE DE ELLA HE RECIBIDO,

A MIS CUNADOS Y CUNADAS:
CON AGRADECIMIENTO POR SU AYUDA
Y APOYO,

CON ESPECIAL AFECTO Y RECONOCIMIENTO AL
SR. LIC. ENRIQUE PEREZ HERNANDEZ:

QUIEN ME TRANSMITIO SIN LIMITE, SUS VAS
TOS CONOCIMIENTOS DE DERECHO Y DE SU =
EJERCICIO EN LOS TRIBUNALES,

AL LIC. J. FLORENTINO MIRANDA,
DIRECTOR DE ESTE TRABAJO
CON MI AGRADECIMIENTO,

SEMEJANZAS Y DISTINCIONES ENTRE EL REGLAMENTO IN-
TERIOR Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CONTENIDO:

Pág.

C A P I T U L O I

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

1.-	Antecedentes.	1
2.-	Su denominación.	4
3.-	Sus caracteres.	5
4.-	Su validez.	7
5.-	Su concepto en la Ley Federal de 1931 y en la Ley Vigente.	8
6.-	Su importancia.	12
7.-	Crítica.	14

C A P I T U L O II

CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

1.-	Clausulas que integran el Reglamento In- terior de trabajo de acuerdo con la Ley actual.	16
2.-	Necesidad del Reglamento Interior de - Trabajo para aplicar ciertas sanciones.	21
3.-	Prohibiciones a los patronos para apli- car cierta clase de sanciones.	23
4.-	Proyecto de Reglamento Interior de tra- bajo.	24

C A P I T U L O III

EL OTORGAMIENTO Y LA OBLIGATORIEDAD DEL RE-
GLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

1.-	Diversas formas por las que puede ha-- cer vida jurídica el Reglamento Inte-- rior y su obligatoriedad.	36
2.-	La oposición de los trabajadores a di- cho Reglamento.	38
3.-	El otorgamiento del Reglamento Inte--- rior de Trabajo a través de un conflic- to económico.	39

C A P I T U L O I V

REQUISITOS DE FORMA DEL REGLAMENTO INTERIOR
DE TRABAJO

1.- Su depósito.	46
2.- Su impresión.	46
3.- Su revisión.	48
4.- Críticas a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigente.	49

C A P I T U L O V

EL REGLAMENTO INTERIOR Y EL CONTRATO COLEC-
TIVO DE TRABAJO

1.- Concepto de contrato colectivo de trabajo.	51
2.- Caracteres y contenido del contrato <u>co</u> lectivo.	55
3.- Semejanzas y distinciones entre el Reglamento Interior y el contrato colectivo de trabajo	56

C O N C L U S I O N E S 61

NOTAS BIBLIOGRAFICAS 63

BIBLIOGRAFIA GENERAL 67

C A P I T U L O I
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.- Antecedentes.
- 2.- Su denominación.
- 3.- Sus caracteres.
- 4.- Su validez.
- 5.- Su concepto en la Ley Federal de 1931 y en la vigente.
- 6.- Su importancia.
- 7.- Crítica.

1.- ANTECEDENTES

Analizando la historia de la humanidad, nos percatamos de que ella jamás ha carecido de normas de Derecho, las que surgen de la necesidad natural de regular la conducta del hombre en sociedad, e igualmente advertimos que aquellas normas, aunque aplicando principios más o menos inmutables, sufren cambios indispensables para ir satisfaciendo las diversas necesidades de cada época, y utilizando fórmulas cada vez más avanzadas según el grado de cultura alcanzado por cada pueblo.

Cuando el hombre apareció sobre la Tierra, que según los científicos lo que fue en la era cuaternaria, lógicamente sólo pudo aplicar principios generales, que más bien podemos encuadrar en el campo de la moral; más adelante ya encontramos normas jurídicas, aunque consuetudinarias; pues en la primera época no existía Derecho legislado.

Noticias de verdadera legislación no encontramos sino hasta aquellas que fueron dictadas por HAMMURABI 2067-2025 A.C., en Persia, y RAMSES II muerte en 1270 ó 1260 A.C., en Egipto, de las que existen todavía algunos fragmentos en eselas de piedra y papiros, y numerosas referencias históricas.

Son más fieles, por ser más cercanas en el tiempo y verdadero antecedente de las culturas latinas, las legislaciones griega y romana, en la que se distingue la segunda a contar de la victoria de Roma sobre el pueblo Heleno, por la expedición de la Ley de las Doce Tablas, del año 303 A.C. Es éste el primer cuerpo legislativo de cuyo contenido hay un conocimiento más completo.

Fue el derecho romano el que en virtud del imperialismo de este pueblo difundió por todo el Continente Europeo, aunque en cada sitio hubo de

sufrir numerosas modificaciones, pues se combinó con los principios de Derecho natural que todavía privaban entre los pueblos bárbaros de este Continente. De esta combinación surgieron ya diversos cuerpos legislativos, entre los cuales y como más famoso se encuentra el Código Franco o *Lex Visigotorum*.

Posteriormente, durante la Edad Media, fueron elaborándose otros muchos Códigos como el *Espejo de Sajonia* de Eike de Repkow a principios del siglo XIII; el *Espejo de Suabia*, de 1275, más o menos; el *Pequeño Derecho Imperial*, de la época aproximadamente del 1300.

A fines del siglo XVIII, surge en Inglaterra la llamada *revolución industrial*, cuando inventada la primera máquina tejedora, que desplazaba numerosa mano de obra, y ello provocó para los trabajadores manuales, la necesidad de defender sus fuentes de trabajo, iniciándose así el movimiento sindical, y así tenemos que el Parlamento Inglés desde 1824, reconoció el Derecho de Asociación de Obreros, con lo que encontramos confirmada nuestra idea anteriormente expuesta, en el sentido de que son las distintas necesidades de los pueblos las que, además de imponer el surgimiento de las legislaciones, le imprimen también sus cambios característicos.

La *revolución industrial* es importante en la historia del Derecho, porque los cambios económicos y políticos que suscitó inspirados en el pensamiento y la doctrina de hombres como Carlos Marx, Federico Engels, y Rosa Luxemburgo, que después fueron continuados por Kautsky, Bernstein, Renner y finalmente, a principios de este siglo, por Lenin son todavía la fuerza motriz de la *Legislación Laboral*.

Aunque es hasta la época posterior de la *Revolución Industrial* cuando empezó a utilizarse el *Reglamento Interior de trabajo* tal y como lo

conocemos en la actualidad, según DELIGNY (1) - "su origen debe buscarse en los estatutos que antiguamente regían el orden interior en las manufacturas y talleres".

"La doctrina alemana sostuvo uniformemente, que el Reglamento Interior de trabajo tenía la misma naturaleza del contrato de empresa (Betriebsvereinbarung) y, en consecuencia era derecho objetivo. Naturalmente existía una jerarquía en las normas jurídicas de trabajo, pues el reglamento no podía 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". (2)

"La Constitución de Weimar quiso obtener una organización democrática y constitucional de las empresas, y a la vez, ofrecer una oportunidad a los trabajadores y a los empresarios para resolver los problemas de la economía y del trabajo. A este respecto creó la Constitución los consejos de empresa y económicos. Los primeros eran un cuerpo mixto de trabajadores y representantes del empresario, formados en cada empresa; los segundos eran también organismos mixtos de trabajadores y patronos formados por regiones económicas. Los Consejeros económicos se agrupaban en forma piramidal hasta constituir el Consejo Económico Nacional, cuya misión era presentar iniciativas de Ley y dictaminar sobre todas las que se presentaran al Parlamento en materia económica y de trabajo". (3)

En la Legislación de referencia encontramos el Arbeit sordnung, reglamento interior de trabajo, que era obligatorio para las empresas a excepción de los pequeños talleres y para ser válido debía ser aprobado por el Betriebsrat o Consejo de Empresas. (4)

2.- SU DENOMINACION

En nuestra Legislación no contamos con antecedentes exactos del Reglamento Interior, cuyo nombre en diversas doctrinas y legislaciones extranjeras es: Reglamento de empresa, reglamento de taller, reglamento de fábrica, reglamento de orden o normas de conducta, reglamento de régimen interior, siendo el Derecho Alemán el que da una denominación más parecida y recientemente el Derecho Francés (5). En México hemos adoptado la de Reglamento Interior de Trabajo.

Barbagelata (6), lo define como "la colección ordenada de las reglas especiales relativas al trabajo dentro de un establecimiento y de las sanciones aplicables para el caso de incumplimiento".

Para Gallart Folch (7) "Reglamentos concordados de trabajo son los que ordenan el régimen interior de trabajo de una explotación o empresa y nacen de acuerdo entre el patrono y los representantes de los obreros de la misma".

J. Ruprecht (8), lo define como "El conjunto adecuado de normas laborales dictadas por el empresario con o sin intervención de los trabajadores para el ordenamiento del régimen interior de un establecimiento".

Krotoschin (9), entiende por reglamento "la colección ordenada de las condiciones especiales de trabajo, válidas en una empresa o parte de ella".

Según Alonso García (10), es "conjunto sistemático de normas elaboradas por el empresario (con o sin participación de los trabajadores), y necesitadas o no de aprobación por parte del Estado, dictadas para ordenar internamente, y desde el punto de vista laboral, la empresa".

Legislativamente advertimos que Colombia, - en su Código de Trabajo, lo define en el Artículo 105, como "El conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio". (11)

Costa Rica en su Código de Trabajo en el Artículo 66, dice: "Es el elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones y contratos vigentes que le afectan, con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta de trabajo". (12)

Un concepto similar al de Colombia lo da la República Dominicana en su Código de Trabajo, Artículo 114 (13); Panamá da un concepto idéntico al de Costa Rica e igualmente el Código de Honduras en su Artículo 87. (14)

La doctrina Francobelga lo denomina con más generalidad Reglement D'Atelier o sea, Reglamento de Taller. (15)

3.- SUS CARACTERES

Una vez expuestas las anteriores definiciones estamos en posibilidad de señalar los elementos característicos de un Reglamento Interior.

Si hablamos de reglamento tenemos que pensar necesariamente en un conjunto de reglas o de normas, que exigen un cierto orden y determinados sistemas, es decir que deben caber en él disposiciones encadenadas lógicamente y que se refirieran en forma específica a una determinada materia, en el caso netamente laborales, pues son las normas que señalan la manera y términos como deben cumplirse las obligaciones que deriven de los tratos de trabajo, son Normas de Higiene y -

Seguridad y, lo que resulta muy importante según hemos de ver con más detalle, medidas disciplinarias. Tocante a este aspecto encontramos la siguiente opinión de Alonso García (16) "El reglamento de régimen interior articula u ordena las materias que, dentro de la empresa, tienen su origen en la prestación del trabajo por cuenta ajena, y en cuanto a éste crea una serie de relaciones en cuya ordenación (aunque sea directa y de segundo e incluso de tercer grado) aquél interviene, buscando una mejor eficacia y un desarrollo más armónico y evidente de las realizaciones laborales".

En el mismo sentido Alfredo J. Ruprecht -- (17) opina que el fin de estas normas es el ordenamiento del régimen interno de un establecimiento, que se refiere sólo al aspecto laboral, pues debe tratar de que la marcha del establecimiento - permita que éste cumpla su finalidad, aprovechando al máximo los beneficios de la técnica y haciendo cumplir las obligaciones contractuales y legales a las partes.

Según Pérez Botija (18) otra característica es que las normas del reglamento son dictadas - por el empresario, pues se estima que en principio, es él quien debe decidir la forma en que deben desarrollarse las tareas de la empresa, aunque por supuesto dentro de los marcos legales; - atenuando este principio, se permite la intervención de los trabajadores en su elaboración teniendo en cuenta las siguientes dos ideas expresadas claramente.

En muchas ocasiones los trabajadores de una empresa por la práctica adquirida y los conocimientos técnicos que hayan podido adquirir en la escuela u otros centros de trabajo, pueden conocer mejor que la empresa algunas circunstancias materiales del trabajo, y por ello sugerir medidas y normas preventivas y disciplinarias de -- gran utilidad; además porque se estima que se lo

gra un mejor acatamiento de aquellas disposiciones en cuya elaboración se ha permitido intervenir a los trabajadores interesados.

Una tercera característica es que el Reglamento Interior supone la intervención del Estado, que si bien en general no es la de participar en su redacción, sí es la de dictar normas generales sobre su contenido y elaboración y en muchas legislaciones la de aprobarlo o rechazarlo.

En México, nuestra legislación es muy clara al señalar en el Artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, que para la elaboración de los reglamentos deberán intervenir representantes tanto de patrones como de trabajadores, mediante una comisión mixta y ambos tienen la facultad para solicitar ante la Junta se subsanen omisiones o se revisen sus disposiciones contrarias a la propia ley y demás normas de trabajo. (19)

4.- SU VALIDEZ

Hemos visto ya que en principio toca al empresario dictar el Reglamento Interior y ello es con fundamento en las facultades de dirección y de disciplina que la propia Ley le otorga y de los que son correlativas las obligaciones de subordinación y obediencia jurídica del trabajador.

En efecto, el empresario no sólo tiene el derecho, sino también la necesidad, de poder fijar con libertad la manera como debe cumplirse el trabajo en su establecimiento, pues ella es la única forma de que logre los objetivos buscados al crear aquél.

Esto es lo que se conoce con el nombre de poder directivo que, según Barassi (20), tiene tres elementos: Uno inicial, que es el mando; uno duradero que es la vigilancia, la actividad de control que sigue y acompaña al mando, y finalmente la verificación, que sustituye prácticamente la atenuación transitoria de la vigilancia y que, por lo tanto no siempre se encuentra. Ratificamos aquí la opinión de que el poder directi-

vo del empresario no debe entenderse como absoluto y enteramente discrecional, puesto que se encuentra limitado tanto por la Ley como, cuando ellos existan por los contratos colectivos.

Cuando hablamos de las características del Reglamento y citamos la especie de normas que -- puede contener, mencionamos a las normas disciplinarias; ellas no pueden dejar de estar integradas en aquel instrumento, por la misma razón que según es principio general de derecho conviene que tenga toda norma jurídica, pues cuando cá rece de sanción, su obediencia o cumplimiento resultan un tanto hipotéticos; por ello Roberto Pérez Patón (21), fundamenta la potestad disciplinaria en la siguiente forma: "La empresa es un organismo jerarquizado, a base de coordinación - estrecha entre las partes y subordinación de los inferiores a los superiores, tanto en lo técnico como en lo administrativo. Sin esos requisitos elementales, sería punto menos que imposible organizar ninguna explotación industrial o comercial con fines de lucro y de eficiencia".

De acuerdo con estas ideas, en México la Ley otorga validez al Reglamento Interior de Trabajo, en cuanto llene todos aquellos requisitos que señala el Capítulo V del Título Séptimo de la Ley - Federal del Trabajo, requisitos que detallaremos en el Capítulo III del presente trabajo.

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

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

El Reglamento se hará de acuerdo con lo que prevengan los contratos colectivos o, en su defecto, por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. Para los efectos de este Capítulo, no se considera como Reglamento Interior de Trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente

formulen las empresas para la ejecución de los trabajos".

El concepto anterior es el que contiene la Ley de 1931.

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

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

Es éste el concepto actual de Reglamento Interior, pues el artículo transcrito es de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del primero de mayo de 1970.

En los dos primeros párrafos de las disposiciones de que se trata, encontramos dos pequeñas diferencias; mientras la Ley anterior hablaba de labores, la actual hace referencia a trabajos, -- modificación que pensamos sólo obedeció a la -- idea de que hablar de labores da una idea general de trabajo manual, mientras que trabajos, -- que es más genérica, puede ser comprensiva de toda clase de trabajo, incluido el manual y el intelectual.

La otra diferencia es la de que la Ley actual habla de empresa o establecimiento; mientras la anterior lo hacía de negociación, modificación para la que no encontramos fundamento, en virtud de que si bien el campo del derecho mercantil ha afirmado que la empresa es la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios para el mercado (22), el establecimiento o la negociación, que son prácticamente sinó-

nimos, son uno de los elementos materiales del concepto de empresa.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, distingue en el Artículo 16 el concepto de empresa y el de establecimiento, diciendo:

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

Una diferencia importante sí encontramos en la segunda parte de las disposiciones que hemos transcrito, y es aquella que consiste en que en la Ley actual, la norma que define al reglamento se limita a dejar fuera de la materia de éste a las normas de orden técnico y administrativo, lo que también hacía el anterior, pero añadiendo reglas escuetas para la elaboración subjetiva del reglamento, y la ley actual suprimió aquellas indicaciones para ampliarlas debidamente en el Artículo 424, que será motivo de comentario en el Capítulo III.

El Dr. Cavazos Flores (23), critica el texto del artículo 422 diciendo:

"Por lo que hace al segundo párrafo de este precepto, se estima que sí pueden ser materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen las empresas de acuerdo con sus trabajadores.

Lo que quiso dar a entender el legislador es que no se considerará reglamento el cuerpo de dichas reglas que unilateralmente formulen las empresas".

Una vez que se otorga el Reglamento su ob--

servancia es obligatoria para los que lo celebran.

Si existe un sindicato de trabajadores el Reglamento debe celebrarse con dicho sindicato. Si no existe sindicato, con la representación mayoritaria de los trabajadores de la empresa. Pero ¿qué sucede si en una empresa en donde no existe sindicato, un pequeño número de trabajadores desea dicho Reglamento? Estimamos que dichos trabajadores deben convocar a una Asamblea para plantear el problema. Si no se da el quórum necesario, deberá citarse a otra asamblea, y si a dicha asamblea no concurren los trabajadores necesarios para dicho quórum, los trabajadores que deseen el reglamento pueden celebrarlo.

¿Qué sucede si la mayoría de los trabajadores de la empresa concurren a la asamblea y se oponen al otorgamiento de dicho reglamento?

Pensamos que en tal supuesto los trabajadores minoritarios no pueden celebrarlo, ya que carecerían de la representación general.

¿El Reglamento se extiende a todas las personas que laboran en la empresa?

Si dicho Reglamento se encuentra depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, su observancia es obligatoria para todos aquellos que tienen conocimiento del mismo, en cuanto les sea aplicable. La falta de reglamento interior de trabajo en una empresa impide al patrón aplicar a sus trabajadores sanciones disciplinarias.

Por lo que hace al segundo párrafo de este precepto, estimamos que lo que quiso decir el legislador, sin lograrlo, fue que no será considerado como reglamento el cuerpo de normas técnicas o administrativas que formulen unilateralmente las empresas, ya que resulta evidente que si pueden ser materia de dichos reglamentos las normas de orden técnico y administrativo que se pacten

de común acuerdo con los trabajadores, siempre y cuando no impliquen renuncia de derechos, o vayan contra la moral, el derecho o las buenas costumbres.

6.- SU IMPORTANCIA

En sus inicios y cuando aún no funcionaba el contrato individual ni se pensaba en la posibilidad de los contratos colectivos, la importancia del reglamento interior era primordial. Avanzando en el tiempo y con el surgimiento de las otras instituciones, su importancia ha venido disminuyendo, y aún hay autores (24) que estiman que llegará a desaparecer, aunque no en breve plazo ni totalmente, pero nosotros estimamos que su trascendencia en la actualidad no es escasa, pues estamos de acuerdo con Castorena (25) en que éste ajusta a las necesidades de la empresa o a sus peculiaridades, las normas del contrato colectivo y complementa las del individual.

En el mismo sentido encontramos una opinión publicada en la Revista Internacional de Trabajo (26), en que se dice: "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 diferencias entre los ordenamientos legislativos, los regímenes de propiedad de los medios de producción o la división de las atribuciones directivas en la empresa. En más de veinte 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 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 o de relaciones obrero-patronales.

Según la misma publicación, tienen importancia los reglamentos porque reemplazan la acción arbitral por procedimientos regulares, evitando por estar escritos, que la disciplina no se aplique en forma arbitraria; finalmente los estima importantes porque son un eficaz medio de comunicación entre el patrón y los trabajadores, en especial cuando se trata de personas recién iniciadas en la actividad de la empresa.

Autores como Durand y Jaussaud (27), sintetizan las ventajas del reglamento de la siguiente forma:

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

b.- El permite adaptar al establecimiento, las prescripciones legales sobre la reglamentación del trabajo.

c.- En fin, puede ser sometido por la autoridad pública a formas protectoras de interés de los trabajadores; el reglamento debe ser comunicado a la inspección del trabajo y es objeto de control por parte de este servicio, una publicidad organizada que arraiga sobre él la atención del personal y que facilite los controles ejercicios sobre el establecimiento".

Otra ventaja que permite medir la importancia del reglamento la señalan atinadamente Du---

rand y Vitu (28) y es la de que él permite determinar los plazos de pre-aviso en ausencia de usos o convenciones colectivas que los fijen o puede alargar, dentro de ciertos límites, los ya establecidos.

En un sentido de mayor altura social encontramos que en España, la orden del 6 de febrero de 1961, al establecer el objeto del reglamento de trabajo, dice en el Artículo 2o.

"El reglamento de régimen interior tiene por objeto adecuar las normas laborales obligatorias en vigor a las características peculiares de la empresa, a fin de obtener conjuntamente los máximos resultados económicos y las mejores relaciones humanas, afianzando el sentido de comunidad laboral en la empresa y asegurando la buena marcha de ésta y el mantenimiento de las relaciones de lealtad y asistencia recíprocas que se deben cuantos participan en la producción.

Abundando en las ideas que se expresan en la disposición legal transcrita, podemos señalar que aquella comprensión recíproca de las necesidades de patrones y trabajadores, acompañada del respeto mutuo de los derechos de ambos, y la coordinación técnica de sus esfuerzos, que son los objetivos del derecho laboral en su totalidad, si son logrados a través del establecimiento bien de contratos individuales, o colectivos independientemente, o de éstos combinados con el reglamento interior, nos permiten la innegable importancia del Instituto que estudiamos, particularmente porque en México sin Reglamento Interior de Trabajo, no se pueden aplicar sanciones disciplinarias.

7.- CRITICA

Es de nuestro interés hacer resaltar la dificultad con que se encuentra todo aquél que ana

lizando el desenvolvimiento histórico y los elementos del reglamento interior de trabajo, trata de fijar con precisión los mismos, puesto que para el primer aspecto no son numerosas las fuentes de estudio, y tocante al segundo se encuentran algunas imprecisiones e incluso contradicciones.

Efectivamente, por ejemplo Alfredo J. Ru---precht (29) al hablar de algunas de las ventajas del reglamento, señala que éste fija en manera uniforme y permanente los derechos y obligaciones de las dos partes del contrato laboral, lo que según hemos de ver en el Capítulo V no es exacto, puesto que aquéllos están establecidos en la Ley y en los Contratos Colectivos e Individuales, es decir, los íntimamente relacionados con los elementos subjetivos de la empresa, por lo que en todo caso habría sido necesario que se hablara únicamente de condiciones generales de trabajo, a fin de que sea posible hacer una verdadera distinción de las normas que puede o debe contener un reglamento interior, para que no invada los campos de aplicación de aquellas instituciones.

Así podríamos también lograr una moderna concepción del reglamento interior, que lo desligara de la identificación que tuvo en su primera época con el actual contrato colectivo, y que es precisamente lo que trataremos de lograr en los capítulos siguientes.

C A P I T U L O I I

CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- 1.- Cláusulas que integran el reglamento interior de acuerdo con la Ley actual.
- 2.- Necesidad del reglamento interior de trabajo para aplicar ciertas sanciones.
- 3.- Prohibiciones a los patrones para aplicar cierta clase de sanciones.
- 4.- Proyecto de reglamento interior de trabajo.

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

El ordenamiento que nos ocupa, en el artículo 423, señala cuál debe ser el contenido del reglamento interior de trabajo aunque pensamos que la idea del legislador al hacer la enumeración de ciertos elementos no lo hace en forma limitativa puesto que en la fracción XI expresamente dispone "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", previamente en el artículo 422, señala que no son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos. En este aspecto y según hemos apuntado con anterioridad, los reglamentos contienen normas administrativas sin contravenir los derechos de los trabajadores.

El texto del Artículo 423 es el siguiente:

El reglamento contendrá:

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

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

III.- Días y horas 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 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 peligrosos que no deban desempeñar las mujeres y los menores.

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

Podemos desglosar las disposiciones anteriores en la siguiente forma:

A.- Cláusulas relativas a la prestación de servicios; es decir, las fracciones I y II que señalan la obligación de fijar las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y los periodos de reposo durante la jornada, así como el lugar y momento en que debe comenzar y terminar la jornada de trabajo.

B.- Cláusulas relativas a la conservación de los elementos materiales de la empresa, o sea la fracción III, en cuanto que exige que se establezcan los días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos de la maquina-

ria, y de los aparatos y útiles de trabajo.

C.- Cláusulas para la previsión social son las que encontramos en las fracciones VI, VII, VIII y XI, al mencionar las normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para la prestación de los primeros auxilios, así como -- las labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar las mujeres y los menores, además del tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades y preve la existencia, de 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.

D.- Cláusulas Administrativas, las encontramos en las fracciones IV, V y IX, que se refieren a los días y lugares de pago, así como a las normas para el uso de los asientos o sillas a -- que se refiere el artículo 132, fracción V, y -- además lo relativo a los permisos y licencias.

E.- Finalmente la cláusula relacionada con la disciplina la tenemos en la fracción X, que -- también consideramos con carácter administrativo y a la que nos referiremos en los párrafos 2 y 3.

En relación al contenido del Reglamento Interior de Trabajo, en otros países le dan carácter obligatorio a determinadas cláusulas y así -- tenemos en:

Colombia.- Campo de aplicación, condiciones de admisión, aprendizaje, período de prueba, categorías de trabajadores, jornadas, descansos, -- horarios, jornadas extras; reconocimiento y pago, así como días de descanso, vacaciones, permisos, salarios, lugar, fecha y períodos de pago del salario, prestaciones adicionales a las legales, -- orden jerárquico de los representantes patrona--

les, normas sobre higiene y seguridad, labores prohibidas para mujeres y menores, normas especiales de acuerdo a la edad y sexo y sanciones, procedimiento para reclamos, pedidos del personal, obligaciones y prohibiciones especiales para el patrón y los trabajadores, servicios sociales, publicación y vigencia.

Congo Belga.- Plazo convencional de preaviso, jornadas, descansos, horarios, jornadas extras, reconocimiento y pago, días de descanso, vacaciones, permisos, lugar, fecha y períodos de pago de los salarios, formas de medidas y control del trabajo a destajo, escala de faltas, sus sanciones, procedimiento para reclamos y pedidos del personal, servicios sociales, retenciones sociales y fiscales, cualquier otra disposición útil y conveniente.

Costa Rica.- Jornadas, descansos, horarios, lugar, fecha y períodos de pago del salario, reglas de orden técnico y administrativo, normas sobre higiene y seguridad, labores prohibidas para mujeres y menores, escala de faltas, sanciones y procedimientos para pedidos de personal.

Chile.- Salarios, lugar, fecha y períodos de pago, normas especiales de trabajo de acuerdo a la edad y sexo, procedimiento para reclamos y pedidos del personal, obligaciones y prohibiciones especiales para el patrón y los trabajadores. Formas de comprobación del cumplimiento de las obligaciones legales.

El Salvador.- Jornadas, descansos, horarios, lugar, fecha y períodos de pago del salario, reglas de orden técnico y administrativo, normas de higiene y seguridad, labores prohibidas para mujeres y menores, escala de faltas y sanciones, procedimiento, reclamos y pedidos del personal y su procedimiento.

España.- Condiciones de admisión, aprendiza

je, períodos de prueba, categorías de trabajadores, jornadas, descansos, horarios, jornadas extras, reconocimiento y pago, días de descanso, -vacaciones, permisos, lugar, fecha y períodos de pago del salario, reglas de orden técnico y administrativo, escala de faltas, sanciones y procedimiento, cualquier otra disposición útil o conveniente.

Francia.- Plazo convencional del pre-aviso.

Guatemala.- Categorías de trabajadores, jornadas, descansos, horarios, lugar, fecha y períodos de pago del salario, reglas de orden técnico y administrativo, normas sobre higiene y seguridad, normas especiales de trabajo de acuerdo al sexo y edad, escala de faltas, sanciones y procedimiento, pedidos del personal y procedimiento para reclamos.

Honduras.- Campo de aplicación, condiciones de admisión, aprendizaje, período de prueba, categoría de trabajadores, jornadas, descansos, horarios, jornadas extras, reconocimientos y pagos, días de descanso, vacaciones, permisos, lugar, -fecha y períodos de pago del salario, prestaciones adicionales a las legales, orden jerárquico de los representantes patronales, normas sobre -higiene y seguridad, labores prohibidas para mujeres y menores, normas especiales y procedimiento, servicios sociales, procedimiento para reclamos y pedidos del personal, cualquier otra disposición útil o conveniente, publicación, vigencia.

Japón.- Jornadas extras, reconocimiento y pago, días de descanso, vacaciones, permisos, lugar, fecha y períodos de pago del salario, normas de higiene y seguridad, escala de faltas, -sanciones, procedimiento.

Panamá.- Jornadas, descansos y horarios, -normas sobre higiene y seguridad, labores prohibidas para mujeres y menores, escala de faltas y

sanciones, procedimiento, pedidos del personal y reclamos.

Pakistán.- Jornadas extras, reconocimiento y pago.

República Árabe Unida.- Escala de faltas, - sanciones y procedimiento.

República Dominicana.- Condiciones de admisión, aprendizaje y períodos de prueba, jornadas, descansos y horarios, lugar, fecha y períodos de pago del salario, reglas de orden técnico y administrativo, días y horas para limpieza de máquinas y locales, normas sobre higiene y seguridad, escala de faltas, sanciones y procedimiento, -- cualquier otra disposición útil y conveniente.

República Federal de Alemania.- Escala de faltas y sanciones, procedimiento.

Yugoeslavia.- Jornadas extras, reconocimiento y pago, días de descanso, vacaciones, permisos, normas sobre higiene y seguridad, normas especiales de trabajo de acuerdo a la edad y sexo, escala de faltas y sanciones, procedimiento, -- obligaciones y prohibiciones especiales para el patrón y los trabajadores, procedimiento para reclamos y pedidos del personal. (30)

Cabe mencionar que en los reglamentos se prohíben cláusulas que desmejoren las condiciones del trabajador, en relación a las leyes, contratos, etc.

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

El Reglamento Interior de Trabajo es necesario en la empresa para mantener la disciplina y lograr el debido cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, así como para imponer -

sanciones en caso de incumplimiento en las relaciones laborales, pues resulta imposible creer - que el infractor de una norma se auto-sancione.

Como antecedente jurisprudencial de que si no hay reglamento interior no se pueden aplicar sanciones, Ernesto Krotoschin (31) nos dice que el poder disciplinario del patrón es limitado y constitucional, sustenta el criterio de un párrafo de la vieja doctrina alemana.

"El derecho disciplinario no es, como se opina generalmente el corolario del derecho de dirección que corresponde al empleador ni se encuentra en un mismo plano con aquél. El derecho de dirección deriva de la propia organización de la empresa y se vincula al concepto de la dependencia jurídico-personal que caracteriza a la relación de trabajo. Es incoherente al contrato - sin que, por regla general, sea necesario o posible fijarle otros límites que los que emanan de los principios de la buena fe. En cambio, el derecho disciplinario sólo existe en la medida en que de antemano se hubiese establecido en forma expresa".

Reafirmando el concepto anteriormente citado vemos que la empresa en la actualidad no procede unilateralmente en la elaboración del Reglamento Interior, sino que encontramos la participación de los trabajadores transformando el carácter particular de la empresa en un interés social y general, de tal manera que al ser transgredida una norma, se hará el análisis de la falta y si la gravedad de ella amerita la sanción prevista, evitando de esta forma que las sanciones resulten favorables para una parte y para otra ocasionen un detrimento.

Anteriormente nos hemos referido con amplitud al Artículo 423, por lo que únicamente insistimos en la fracción X que menciona las medidas disciplinarias y su forma de aplicación.

Debemos tener presente que el establecimiento del Reglamento Interior de Trabajo, no significa que será inmutable, pues la evolución humana exige su transformación ajustándose a los límites legales, para evitar lesionar los derechos de los trabajadores, de tal modo que pueden introducirse mejoras a los beneficios ya establecidos en sus disposiciones.

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

Encontramos en nuestra Constitución, en el Artículo 123, fracción XXVII, inciso "f", la prohibición a los patrones de retener el salario por concepto de multas.

En la Ley Federal del Trabajo, en relación a la jornada nos dice el artículo 59, que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Este artículo lleva implícita la prohibición para el patrón de aplicar al trabajador como sanción, el que labore más tiempo del convenido en su jornada ordinaria.

El ordenamiento que nos ocupa en el Artículo 73, hace mención a los días de descanso, los cuales debe respetar el patrón y no podrá obligar al trabajador que labore en su día de descanso como aplicación de una sanción, o en los señalados por el Artículo 74 como descanso obligatorio. Igualmente encontramos en el Artículo 78, la obligación de conceder a los trabajadores el disfrute de vacaciones en forma continua, si aplicamos este ordenamiento a contrario sensu, el patrón tiene prohibido sancionar al trabajador privándole de este derecho.

4.- PROYECTO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Reglamento Interior de Trabajo que establecen por una parte _____ y por la otra _____ en su carácter de representante de los trabajadores al servicio de la misma, de acuerdo con lo dispuesto en los Artículos del 422 al 424 de la Ley Federal del Trabajo.

I.- DEL INGRESO

Artículo 10.- Todo el trabajador que ingrese al servicio del patrón, deberá enterarse del contenido del presente Reglamento y en ningún caso podrá alegar ignorancia o desconocimiento del mismo.

II.- JORNADA DE TRABAJO

Artículo 20.- La jornada semanal de trabajo será de _____ horas, que el patrón podrá -- disminuir discrecionalmente, según las necesidades del trabajo que se desarrolla en la empresa, sin que por esto pueda considerarse que dicha - jornada haya sido disminuida definitivamente.

La jornada diaria será de las _____ a las _____ horas.

Todo el personal deberá estar fuera de los locales de la empresa _____ hora después de terminada la jornada diaria, a menos que tenga causa justificada para permanecer en el interior, - en cuyo caso deberán obtener previamente permiso escrito del Gerente o de las personas a quien es te haya autorizado expresamente para ello.

Artículo 30.- Los trabajadores dispondrán - de _____ horas diarias para tomar alimentos; en consecuencia, las labores se suspenderán de las

a las _____. (Aquí es pertinente recordar que si los alimentos se toman por los trabajadores dentro de los locales de la empresa el tiempo durante el cual lo hagan formará parte de la jornada diaria).

Artículo 40.- Todo tiempo trabajado en exceso de la jornada ordinaria, será considerado como tiempo extraordinario, sin que el mismo pueda exceder los límites legales. El tiempo extraordinario, deberá ser autorizado previamente y por escrito por el representante del patrón, y se retribuirá en un 100% más del salario ordinario.

Artículo 50.- Los trabajadores comenzarán y terminarán a la hora fijada sus labores en los lugares que les asigne el patrón para atender su actividad principal y cualquiera otra conexas a su trabajo.

Una vez comenzada la jornada, no podrá ser abandonada por el trabajador sin autorización expresa del patrón.

Artículo 60.- Todos los trabajadores tienen la obligación de marcar personalmente su tarjeta de asistencia y firmarla en el lugar correspondiente, el primer día que reciban nueva tarjeta, antes de marcarla por primera vez.

Se concede una tolerancia de _____ minutos de retardo a la hora de entrada, con un máximo de _____ al mes. En caso de que este retardo sea superior a la tolerancia permitida, el patrón podrá negarse a recibir al trabajador para que preste sus servicios y considerará esta falta como injustificada. Si no obstante el retraso, el patrón considera conveniente admitir al trabajador, éste tiene obligación de entrar a prestar sus servicios.

El patrón podrá discrecionalmente justificar las faltas del trabajador, cuando se dé aviso de ellas oportunamente por la vía dentro de _____ y la falta de este aviso en tiempo oportuno, se sancionará con la suspensión de _____ día(s) sin goce de sueldo. Cuando por enfermedad se vea imposibilitado un trabajador para concurrir a sus labores, además del aviso de referencia presentará el comprobante del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 70. Los trabajadores gozarán con salario íntegro además del descanso semanal, el de los siguientes días:

- 10. de enero.
- 5 de febrero.
- 21 de marzo.
- 10. de mayo.
- 16 de septiembre.
- 20 de noviembre.
- 25 de diciembre; y
- El 10. de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo.

III.- LIMPIEZA

Artículo 80.- Los trabajadores tienen obligación de conservar limpios los útiles que les han sido confiados para desarrollar su trabajo, por lo que deberán asearlo diariamente.

La limpieza general de los instrumentos de trabajo, locales y talleres se llevará a cabo los días _____ y _____ de acuerdo con las necesidades y costumbre de la empresa.

IV.- LUGAR Y DIA DE PAGO

Artículo 90.- En las oficinas de la empresa y con base en las tarjetas de asistencia serán -

cubiertos los salarios de los trabajadores a los que se les paga por semana y a los que reciban sueldo mensual, les serán pagados los días 15 y último de cada mes.

Los trabajadores otorgarán a favor del patrón los recibos correspondientes a la totalidad de los sueldos devengados hasta la fecha de otorgamiento de los mismos, lo que implicará conformidad con el tiempo trabajado y la remuneración recibida.

V.- USO DE ASIENTOS O SILLAS

Artículo 100.- La empresa mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores, para que éstos las utilicen en el desempeño de su trabajo, cuando esto sea necesario o conveniente.

VI.- PREVENCIÓN Y CURACIÓN DE ACCIDENTES

Artículo 110.- Con el fin de prevenir y evitar hasta donde sea posible los accidentes de trabajo, se establecerá una Comisión Mixta con igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, que recibirá el nombre de Comisión Permanente de Seguridad e Higiene.

Su funcionamiento se establecerá de acuerdo con lo que ordene la misma Comisión de Seguridad y las disposiciones legales respectivas, debiendo reunirse cuando menos una vez al mes, levantando en el libro de Actas la que corresponda.

Artículo 120.- Los trabajadores están obligados en todo tiempo a utilizar el equipo de seguridad que para el trabajo les proporcione el patrón.

Artículo 130.- Es obligatorio para el patrón prestar los primeros auxilios, por ello en

caso de que algún trabajador sufra un accidente tiene la obligación de reportarse inmediatamente con su Jefe Superior para que sea atendido con toda prontitud. Igual obligación tienen los demás trabajadores que hayan presenciado el accidente. En caso de no hacerlo, la empresa no se hará responsable del accidente que posteriormente el trabajador alegue en el desempeño del trabajo.

VII.- TRABAJOS PROHIBIDOS A MUJERES Y MENORES DE 16 AÑOS

Artículo 140.- Las mujeres y los menores de 16 años, no podrán ejecutar trabajos insalubres o peligrosos. Las mujeres en caso de embarazo, al tener conocimiento, deberán avisar al patrón para su propia seguridad y cuidado.

VIII.- EXAMENES MEDICOS

Artículo 150.- Los trabajadores al ingresar al servicio del patrón, se obligan a someterse a un previo examen médico, lo mismo que exámenes periódicos en el tiempo y forma que lo ordenen. Las autoridades del trabajo, sanitarias y la Comisión de Seguridad e Higiene.

Artículo 160.- Los trabajadores están obligados a informar al patrón las enfermedades infecciosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas, para que se adopten las medidas profilácticas necesarias.

IX.- PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 170.- En forma discrecional y de acuerdo con las circunstancias de cada caso, el patrón concederá permisos y licencias con o sin goce de sueldo, que los trabajadores soliciten,

para faltar a sus labores justificadamente.

X.- PROHIBICIONES Y DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 180.- Está prohibido a los trabajadores en los términos del Artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo:

a) 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 establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.

b) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

c) Sustraer de la empresa o establecimiento, útiles de trabajo o materia prima o elaborada.

d) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

e) Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción médica.

f) Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

g) Suspender las labores sin autorización del patrón.

h) Hacer colectas en el establecimiento o lugares de trabajo.

i) Usar útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquél a -- que están destinados; y

j) Hacer cualquier clase de propaganda en -- las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Artículo 190.- De conformidad con lo esta-- blecido en el Artículo 423, fracción X, de la -- Ley Federal, las medidas disciplinarias que la -- empresa pueda aplicar a los trabajadores por fal-- tas que cometan, serán de acuerdo con la grave-- dad de la falta, las siguientes:

Amonestación, verbal o escrita.

Suspensión en el trabajo.

Separación definitiva.

Estas dos últimas serán aplicadas en la for-- ma siguiente:

a) Los trabajadores que tengan más de _____ retardos en un período de _____ días, serán san-- cionados con _____ de suspensión en su trabajo por cada retardo adicional.

Los retardos injustificados se considerarán como faltas injustificadas para todos los efec-- tos legales.

b) A los trabajadores que tengan ausencias injustificadas, les serán aplicadas las siguien-- tes sanciones:

a') Por la primera falta de asistencia in-- justificada: suspensión de un día sin goce de sueldo.

b') Por la segunda falta de asistencia in-- justificada: suspensión de dos días -- sin goce de sueldo.

c') Por la tercera falta de asistencia in--

justificada: suspensión de tres días - sin goce de sueldo.

Por más de tres faltas injustificadas en el plazo de 30 días, el patrón podrá rescindir el - contrato sin responsabilidad para él.

c) Se sancionará con suspensión de uno a -- ocho días, a los trabajadores que cometan las infracciones siguientes:

a') Esconderse o dormirse durante las horas de trabajo.

b') Lanzar objetos a sus compañeros o, en - cualquier forma jugar en la Empresa y - durante las horas de trabajo.

c') Fumar dentro de las zonas prohibidas en caso de que trabaje con materias infla- mables.

d') Introducir a los lugares de trabajo, - personas, animales o cosas, sin autori- zación expresa del patrón.

e') Marcar la tarjeta de asistencia que no sea la propia a menos que se avise inme- diatamente al Jefe Superior en caso de equivocación.

f') No firmar la tarjeta personal de asis- tencia.

d) La separación definitiva del servicio, - con la consiguiente rescisión del contrato de - trabajo sin responsabilidad para el patrón, se - impondrán al trabajador, cuando incurra en cual- quiera de las faltas previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguien- tes:

a') Por engañar al patrón el trabajador con

certificados falsos o referencias, en los que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

- b') Por incurrir el trabajador durante las labores, en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia, amagos o injurias o malos tratamientos en contra de los jefes de la empresa o sus familiares.
- c') Por cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.
- d') Por cometer el trabajador fuera del servicio contra los Jefes de la Empresa o sus familiares algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento del Contrato de Trabajo.
- e') Por ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores, o con motivo de éstas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo.
- f') Por ocasionar el trabajador los perjuicios expresados en la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que sea la causa única del perjuicio.
- g') Por cometer el trabajador, actos inmorales en el lugar de trabajo.

- h') Por revelar el trabajador, los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado de la empresa con perjuicio de éste.
- i') Por comprometer el trabajador, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del lugar de trabajo o de las personas que ahí se encuentren.
- j') Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en treinta días, sin permiso previo del patrón o sin causa justificada.
- k') Por desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes, sin causa justa, siempre que se trate del trabajo contratado.
- l') Por negarse el trabajador, manifiestamente a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos tendientes a evitar accidentes o enfermedades.
- m') Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- n') Por falta de cumplimiento del contrato de trabajo, por parte del trabajador, - motivada por prisión, efecto de sentencia ejecutoriada.
- o') Por declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, por falta de cumplimiento del Contrato de Trabajo, por parte del trabajador, por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa.
- p') Por causas análogas a las establecidas

en las fracciones anteriores, de igual manera y de consecuencias semejantes en lo que a trabajo se refiere.

XI.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 20o.- El patrón presentará a sus representantes con los trabajadores y los instruirá debidamente respecto a sus obligaciones para desempeñar el trabajo bajo su dirección, a efecto de evitar problemas en el desarrollo de las labores.

Artículo 21o.- Los trabajadores están obligados a ejecutar el trabajo contratado con la intensidad y esmero apropiados y en la forma y lugar convenidos.

Artículo 22o.- Los trabajadores deberán comunicar al patrón las deficiencias que adviertan en el trabajo, a fin de evitar daños y perjuicios.

Artículo 23o.- Cuando los trabajadores, por descuido o negligencia destruyan o deterioren artículos manufacturados por el patrón o los produzcan defectuosamente por las mismas causas anteriores, pagarán la parte proporcional que en cada caso se convenga y el patrón podrá descontar dicho importe del salario del trabajador, en la proporción fijada por la Ley.

Artículo 24o.- Queda estrictamente prohibido a los trabajadores hacer uso de los teléfonos de la empresa para la atención de asuntos particulares y solamente se autorizará para hacer o recibir llamadas de emergencia.

Artículo 25o.- Queda estrictamente prohibido a los trabajadores consumir alimentos en lugar distinto del comedor, así como usar parrillas o dispositivos para calentar alimentos fue-

ra del local del comedor.

Artículo 260.- Todos los trabajadores al en gresar al servicio del patrón tienen obligación de manifestar la ubicación exacta de su domicilio. En caso de cambio del mismo, éstos deberán informar inmediatamente dicho cambio.

Artículo 270.- El patrón en cualquier tiempo, tendrá el derecho de registrar a los trabajadores por conducto de los empleados que nombre para el efecto, a fin de evitar que aquéllos sus traigan de los límites de la empresa, herramientas, útiles de trabajo, materia prima o cualquier otra cosa, en la inteligencia de que si al trabajador que se le registre, se le encuentra alguna cosa que sea propiedad de la empresa, se le sancionará de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y de este reglamento. La misma sanción se aplicará en caso de robo de algún objeto propiedad de los trabajadores.

Artículo 280.- El patrón se reserva el derecho de efectuar los cambios de los trabajadores, de acuerdo con las necesidades del mismo.

Artículo 290.- Las disposiciones de este Reglamento, serán de observancia obligatoria para todo el personal de la empresa.

México, D.F., a de de

EL REPRESENTANTE DE
LOS TRABAJADORES

EL REPRESENTANTE
DE LA EMPRESA

NOTA.- En el capítulo X, inciso c, sólo se citan a modo de ejemplo diversos hechos que pueden ameritar el que se sancione a los trabajadores con suspensión de uno a ocho días.

C A P I T U L O I I I

EL OTORGAMIENTO Y LA OBLIGATORIEDAD DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

- 1.- *Diversas formas por las que puede hacer vida jurídica el reglamento interior de trabajo y su obligatoriedad.*
- 2.- *La oposición de los trabajadores a dicho reglamento.*
- 3.- *El otorgamiento del reglamento interior de trabajo a través de un conflicto económico.*

1.- DIVERSAS FORMAS POR LAS QUE HACE VIDA JURIDICA EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO Y SU OBLIGATORIEDAD.

El derecho mexicano reconoce la necesidad del reglamento interior y para que tenga vida jurídica debemos ajustarnos a lo dispuesto por el artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente enuncia las normas que se deben observar para su formación:

I.- Se formará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.

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

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

IV.- Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones.

El Dr. Cavazos Flores (32), comenta que la fracción II, carece de razón de ser, ya que estando de acuerdo las partes lo depositarán ante la Junta antes de los ocho días a que se refiere dicha fracción.

Nosotros opinamos que lo que el legislador quiso decir es que no resulta suficiente el acuerdo de las partes, sino que el depósito debe efectuarse inmediatamente y por ello faculta a cualquiera de las partes para hacerlo.

En relación a la fracción III, si compartimos su opinión en cuanto que resulta ociosa.

El momento en que empieza a surtir efectos el reglamento es el que encontramos en el Artículo 425, que se refiere al depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, mismo que ampliaremos en el próximo capítulo.

Los autores extranjeros se han preguntado sobre el poder disciplinario del patrón y si éste se deriva directamente de la Ley de la naturaleza de la relación de trabajo (33). Algunos países imponen la colaboración entre los empresarios y los obreros. En estas Leyes la colaboración la hacen conjuntamente las partes. Así tenemos a la República Federal Alemana que en su ley del 11 de octubre de 1952 enuncia en el artículo 56, cuestiones que el consejo de empresa órgano constituido dentro del establecimiento y sólo por trabajadores, tiene derecho de co-decisión y ella se aplica al acuerdo de empresa. Si no hay acuerdo de opiniones, corresponde decidir a una junta de conciliación integrada por representantes nombrados por el consejo de la empresa y el empresario, y que es presidida por una persona ajena cuya decisión es obligatoria. (34)

En relación a la obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo, se ha discutido mucho sobre si es conveniente o no darle este carácter.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 422, que ya hemos estudiado, nos habla de la obligación que existe entre las partes, de observar el reglamento una vez que han acordado su elaboración y cumplidos los requisitos que fija la propia Ley; insistimos en el contrasentido que implica el que la Ley dé carácter obligatorio a las normas del reglamento una vez formulado y sancionado por la autoridad laboral y en cambio no le dé carácter obligatorio a su elaboración.

Caldera (35), nos dice: "Creo que fuera del principio que fija su obligatoriedad y algu-

na disposición que exija requisitos esenciales, su regulación no incumbe a las normas legales -- las cláusulas de los reglamentos internos deberían ser discriminadas más reglamentaria que legislativamente lo cual ofrecería mayores garantías de adaptabilidad al medio, puesto que reglamentariamente se podría exigir más o menos, de acuerdo con el desarrollo de cada rama de industria y, especialmente en las cuales vayan a regir"

Ruprecht (36) en su país "Argentina" no existe disposición alguna del reglamento interior, por lo que tanto los patrones como los trabajadores, se encuentran siempre con la incertidumbre respecto de su aplicación y está de acuerdo en que el reglamento de trabajo sea impuesto obligatoriamente en los establecimientos, con ciertas salvedades para ciertas industrias.

2.- OPOSICION DE LOS TRABAJADORES A DICHO REGLAMENTO.

Sobre este punto tan interesante, el Dr. Cavazos Flores (37) nos dice que si los trabajadores pertenecen o son miembros de un sindicato, para la elaboración del reglamento deberán actuar precisamente a través del mismo sindicato. Ahora bien, si no existe sindicato se llevará a cabo con la representación mayoritaria de los trabajadores de la empresa, pero se nos plantea la siguiente interrogante ¿qué sucede si en una empresa en donde no existe sindicato sólo un pequeño número de trabajadores desea dicho reglamento?

La solución parece sencilla, pues sabemos que los trabajadores pueden convocar a una Asamblea para el planteamiento del problema, y si no se llega a una representación mayoritaria, se volverá a citar a los trabajadores para otra Asamblea, y si a dicha Asamblea no concurren los

trabajadores necesarios, los trabajadores que deseen el reglamento podrán elaborarlo con el patrón. Otro problema se presenta cuando al darse el quórum mayoritario en una asamblea, los trabajadores se oponen a la elaboración del reglamento, ¿qué sucede en este caso? Desde luego al no haber representación general, el grupo minoritario no podrá elaborar el reglamento.

Existen empresas que cuentan con trabajadores sindicalizados y otros no sindicalizados, lo que implica conflicto para los representantes de las empresas para la aplicación de medidas disciplinarias en relación a la clase trabajadora no sindicalizada, que se opone a la existencia del reglamento; no obstante esa oposición, el reglamento es aplicable a todas las personas de la empresa.

3.- EL OTORGAMIENTO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, A TRAVES DE UN CONFLICTO ECONOMICO

Empezaremos por analizar el concepto que se tiene en doctrina del conflicto.

De la Cueva (38), nos cita las siguientes definiciones:

Pérez Botija, con el nombre de conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo.

Krotoschin, estima que el término, conflictos de trabajo, es susceptible de una acepción amplia y una restringida.

Por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entiende la controversia de cualquier clase que nace de una relación del derecho laboral sea que esta relación se haya establecido entre el empleador y un trabajador (contratos ind~~u~~

viduales) o entre grupos de trabajadores o patrones (convención colectiva de trabajo), pero también cuando la relación, pertinente al derecho laboral, existe entre un empleador o un trabajador y el Estado.

Rodolfo Cepeda Villarreal, entiende por conflicto en el derecho del trabajo, la coincidencia de dos o más derechos o deberes, dentro de la relación de trabajo, incapaces de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo.

Finalmente De la Cueva, nos dice que los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Para que lleguemos a la unión de la terminología del conflicto con el factor económico, recurriremos a los economistas para estudiar dos de los factores de la producción que nos resultan de sumo interés y son: El Capital y el Trabajo.

La palabra Capital proviene del adjetivo latino "capitalis" derivado a su vez de "caput", cabeza y significa lo principal, lo más importante.

Así los economistas nos dicen que en el lenguaje de los negocios se le empleó primitivamente como sustantivo, para designar la suerte principal, la suma de dinero dada en préstamo en contraposición con los intereses.

Actualmente hay dos concepciones de capital que lo definen de la siguiente manera:

I.- Conjunto de bienes o una suma de dinero, que siempre es posible convertir en bienes, y se destinan al fin de procurarse un ingreso.

II.- Cualquier bien o conjunto de bienes susceptibles de emplearse como medios de producción.
(39)

Ahora pasemos al concepto de Trabajo (40) y nos dicen que es:

El conjunto de las facultades corporales y mentales existentes en el ser humano, que éste pone en ejercicio cuando produce un bien de cualquier género, es la capacidad o fuerza de trabajo, que suele también nombrarse con una sola palabra "Trabajo". Desde el punto de vista económico general, lo importante no es la proporción en que entra cada facultad humana, es el conjunto de las que actúan en combinación durante el trabajo, para el fin perseguido.

Una vez conocida la terminología estamos en posibilidad de adentrarnos al problema.

Básicamente hemos visto que juegan un papel sumamente importante los factores de la producción, que en el caso que nos ocupa hemos de referirnos exclusivamente al capital y al trabajo, porque son inseparables el uno del otro.

Aunque nuestro derecho no establece con precisión la obligación de que se elabore el reglamento, opinamos que puestos de acuerdo patrón y trabajadores en su elaboración y otorgado el mismo, su obligatoriedad deriva, como ya hemos apuntado anteriormente, tanto del acuerdo de las partes citadas, como del texto legal, en los Artículos 422 y 425, pues el primero habla del reglamento como "conjunto de disposiciones obligatorias", y el segundo de que el reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito.

Por regla general el reglamento se elabora por el simple acuerdo entre patrones y trabajadores, en vista de las disposiciones de la ley al respecto.

Pero puede ocurrir que a dicha elaboración lleve no sólo las circunstancias apuntadas, sino un conflicto de tipo económico, es decir, el originado por un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Los conflictos que pueden presentarse en la vida de la relación laboral, pueden ser de cuatro tipos:

- 1.- Individuales.
- 2.- Colectivos.
- 3.- Jurídicos; y
- 4.- Económicos.

Respecto a los primeros solamente exponemos el criterio dado por Mario de la Cueva (41).

"Los conflictos colectivos del trabajo son los que afectan la vida misma del derecho individual del trabajo o las garantías de su formación y vigencia, en tanto que los conflictos individuales de trabajo son los que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas".

En relación a los conflictos jurídicos, la doctrina de la Oficina Internacional del Trabajo, nos dice que se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo; la decisión corresponde, normalmente, a un juez y en particular al Juez de trabajo.

Ahora pasamos a los conflictos económicos, a los que nos referiremos un poco más ampliamente.

te.

Trueba Urbina (42) nos cita la definición - que dio la Suprema Corte de Justicia, en ejecutivo de 13 de septiembre de 1935, Compañías de Tranvías de México, S.A., y entiende por conflictos de orden económico:

".....aquellos originados por la acción de complejas causas económicas que dan lugar a alteraciones, favorables o no, refiriéndose a períodos de depresión que de tiempo en tiempo se manifiestan después de períodos de prosperidad, dando lugar a la limitación o expansión de la industria, o bien al licenciamiento u ocupación de trabajadores".

Nos dice Mario de la Cueva (43) que los conflictos económicos versan sobre creación, modificación o suspensión de las condiciones de prestación de los servicios.

Así encontramos en la Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria que dice:

"Los conflictos entre el Capital y el Trabajo pueden revestir una naturaleza más grave. Pueden tratarse, no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o que acate una regla-contractual, sino que proporcione nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores o sancionados solamente por el uso..... Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o el tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de

autoridad lo que a cada uno de los partícipes en la producción le corresponde, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las Leyes económicas". (44)

La Ley Federal del Trabajo en el Capítulo - VII rige la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Cavazos Flores (45) hace el siguiente comentario:

"Estos conflictos se refieren a la creación, modificación, suspensión y terminación de las condiciones de trabajo (Art. 570) y atañen a los fenómenos económicos de los factores de la producción.

Por las disposiciones de este capítulo se tramitarán:

1.- Art. 427, fracción III, IV y V relativo a suspensión colectiva de relaciones de trabajo por exceso de producción, incosteabilidad temporal notoria y manifiesta de explotación, falta de fondos y la imposibilidad para obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos.

2.- Art. 434, fracción II, IV, relativo a terminación colectiva de relaciones de trabajo por incosteabilidad notoria de explotación, y Art. 38 por carencia de minerales costeables para explotación de minas, o restauración de minas abandonadas o paralizadas.

3.- Art. 426 relativo a modificación colectiva de condiciones de trabajo cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen y cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

4.- Art. 401, fracción II y los casos del Art. 469, fracción IV, relativos a la termina---

ción de la obra y al arbitraje en caso de huelgas.

5.- Finalmente, probablemente algunas de las acciones previstas o derivadas del Art. 152".

El problema a resolver es el de determinar si existiendo un conflicto económico, puede llegarse al otorgamiento de un reglamento interior.

En nuestra opinión puede presentar sólo en el caso contemplado por el Artículo 426, que se refiere a la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, aunque el supuesto legal exige únicamente el que en primer lugar, exista sin dicato en la empresa y, en segundo término, se haya celebrado un contrato colectivo, pero estimamos que lo mismo si esto se presenta, que si los trabajadores no están sindicalizados, puede llegarse al otorgamiento de un reglamento interior, pues si se modifican sustancialmente las condiciones de trabajo, ello acarreará la necesidad de que las mismas condiciones se reflejen en el reglamento interior que deberá elaborarse.

C A P I T U L O I V

REQUISITOS DE FORMA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- 1.- Su depósito.
- 2.- Su impresión.
- 3.- Su revisión.
- 4.- Críticas a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo Vigente.

1.- SU DEPOSITO

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el Artículo 425, en su primera parte, dice que el reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito.

En el Artículo 424, fracción II, hace referencia al acuerdo de las partes y a la facultad de una y otra para efectuar el depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los ocho días siguientes a la firma.

Encontramos que también en otros países como en Francia (46), el reglamento debe ser depositado; en este caso en la secretaría del Conseil des Prudhommes o, en la actuaría del Juzgado de Paz.

La República Dominicana, señala en su Código de Trabajo, en el artículo 123, inciso 3 que el depósito debe ser ante el Departamento del Trabajo o en la Oficina de la autoridad local que ejerza sus funciones, haciendo la entrega de dos ejemplares y se firmarán los que el patrón necesita.

El Decreto 20 del año de 1961, de España, en su artículo 11, estatuye que de todo reglamento aprobado quedarán ejemplares sellados en los archivos de la Delegación Provincial o de la Dirección General autorizante y que un ejemplar será remitido por la Delegación de Trabajo, a la Dirección General, en su caso al Sindicato Provincial o al Nacional, respectivamente, a que se encuentre afectada la empresa.

2.- SU IMPRESION

La impresión, es decir, la elaboración por cualquier medio de un número suficiente de ejemplares para repartir entre los trabajadores, tie

ne como finalidad el que se facilite su circulación y por tanto su conocimiento, por parte de aquéllos y ésta será la mejor forma de lograr el que se cumplan sus disposiciones y el trabajo se desarrolle de la manera más eficaz y armónica posible.

El Artículo 425 de nuestra Ley, en su segunda parte, hace mención del deber que existe de que se imprima y reparta entre los trabajadores, así como de fijarlo en los lugares más visibles del establecimiento.

Caldera (47) es de la opinión de que el conocimiento del reglamento puede ser expreso o tácito, y estima que cuando se conoció posteriormente a la celebración del contrato individual se lo debe reputar aceptado si no se disolvió la relación laboral.

No compartimos este criterio, porque pensamos que necesariamente debe ser expreso para que pueda ser exigible.

Otras leyes al igual que México, establecen que los reglamentos interiores, deben fijarse en los lugares más visibles del establecimiento; así tenemos las de:

- 1.- El Congo, Decreto del 26 de julio de 1955, Artículo 10.
- 2.- Costa Rica, Código de Trabajo, artículo 67.
- 3.- República Dominicana, Código de Trabajo, artículo 123.
- 4.- El Salvador, Decreto 158/49, artículo 30.
- 5.- España, Ley del 16 de octubre de 1942, artículo 17 y Decreto 20/61, artículo 10.
- 6.- Marruecos, Decreto del 23 de octubre de --

1948, artículo 40.

- 7.- Noruega, Ley 2/56, artículo 52.
- 8.- Panamá, Código de Trabajo, artículo 64.
- 9.- La U.R.S.S., Decreto del 12 de enero de --- 1957, artículo 10.; y
- 10.- Yugoslavia, Código de Trabajo, artículo -- 352.

3.- SU REVISION

Si se toman en cuenta las disposiciones que integran al reglamento interior, resulta claro - que en todos aquellos casos en que varíen las - condiciones en que se prestan los servicios en - una empresa, las normas respectivas del reglamen- to deberán ser modificadas para que se adecúen - a los cambios que se han presentado.

Es por ello que encontramos que nuestra Le- gislación, en el artículo 424, fracción IV, fa- culta a los trabajadores o a los patrones, para solicitar en cualquier tiempo se subsanen omisio- nes del reglamento o se revisen sus disposicio- nes contrarias a la Ley y demás normas de traba- jo.

Ruprecht (48) nos dice que en Argentina no existe disposición alguna sobre el reglamento in- terno, y que por ello es facultad patronal al - dictarlo o modificarlo, ya que esto último es - accesorio o consecuencia de lo primero; por lo - mismo, el patrono está en libertad de consultar con los representantes de sus trabajadores o con el sindicato, las modificaciones que deseen in- troducir, pero no se encuentra obligado a hacer- lo, ni a aceptarlas en caso de haber solicitado opinión y corresponde la decisión final sobre si la actitud patronal ha sido o no abusiva, sólo a

los jueces.

En cuanto a la necesidad de revisión de un reglamento, apunta que se debe variar para que se encuentre adecuado con los sistemas de trabajo, cambios de maquinaria, modificaciones que haya en la Legislación o en los convenios colectivos, y las alteraciones en el estado económico de las empresas.

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

A manera de crítica, nos parece pertinente hacer notar en primer lugar, refiriéndonos al depósito del reglamento y reafirmando la opinión que ya hablamos expuesto con anterioridad, de que pese a que la Ley señala que se deposite dentro de los ocho días siguientes a su firma, para que el reglamento adquiera su vigencia, el hecho de presentarlo en fecha posterior, no impedirá que de cualquier manera, aquélla opere.

En lo que se refiere a la impresión del documento materia de nuestro estudio, consideramos que como una forma eficaz de lograr su conocimiento por parte de los trabajadores, la ley debía obligar a los patrones a que cuando se repar tieran, ello se hiciera contra recibo firmado por cada trabajador, tanto de los que ya laborasen en la empresa a la fecha de su publicación, como de todos aquellos que fuesen ingresando.

Comenta Cavazos Flores (49): "En las pequeñas empresas nunca se cumple con la obligación de imprimir el Reglamento, estimamos que dicha obligación carece de sanción, ya que basta con que el reglamento se elabore con apego a la Ley para que surta sus efectos aunque no se imprima.

Por lo que toca a la revisión, actualmente nuestra Ley laboral se ha transformado en forma

notable y, sin embargo, existen todavía numerosos reglamentos que no se han ajustado a la realidad jurídica y económica del momento, es decir que no se ha atendido a lo que sobre revisión y modificaciones de los reglamentos, establece la Ley.

En este mismo sentido conviene señalar que por ejemplo, en virtud de que la nueva Ley Federal del Trabajo no establece un plazo para que consecuentes con sus nuevas disposiciones, se modifiquen los reglamentos interiores, lo de numerosas empresas no han tenido los cambios indispensables, y se mantiene todavía a los trabajadores, ignorantes de las nuevas condiciones en que pueden o deben prestar sus servicios.

C A P I T U L O V

EL REGLAMENTO INTERIOR Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- 1.- *Concepto de contrato colectivo de trabajo.*
- 2.- *Caracteres y contenido del contrato colectivo.*
- 3.- *Semejanzas y distinciones entre el reglamento interior y el contrato colectivo de trabajo.*

1.- CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO

La definición de esta figura, la encontramos en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice:

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

Sabemos que la asociación profesional tuvo su origen en Inglaterra, pero sin que la legislación relativa tuviera como propósito el proteger a los trabajadores de los patrones, sino sólo el de resolver una situación económica.

La Trade Unión, era una asociación de hecho y carecía de personalidad jurídica, sus bienes no encontraban propietario y era difícil atribuir la propiedad a los trabajadores sindicalizados con motivo de los constantes cambios de la defensa en el juicio, por lo que se resolvió por atribuir la propiedad a un Secretario de la Trade Unión, lo que consecuentemente representaba una serie de inconvenientes y con motivo de algún fraude escandaloso surgió la ley del 29 de junio de 1871, que por primera vez en la historia reglamentó la asociación profesional dándole personalidad jurídica y reconociendo la libertad de asociación de los trabajadores y patrones, así como su licitud y autonomía de las propias asociaciones en lo concerniente a todos sus asuntos internos, autorizando a los miembros de la Trade Unión, los beneficios derivados de los de la asociaciones. La Ley de 1871 se completó a través de diferentes instrumentos hasta la Ley del 29 de julio de 1927.

A pesar de la prioridad inglesa, fue la legislación francesa la que ejerció una influencia más directa sobre América Latina: Fue la refor-

ma de 1864 de Napoleón III, referida a la licitud de la coalición la que impulsó con gran fuerza a la asociación profesional sin la aplicación de las sanciones del Código Penal. Posteriormente el Gobierno Francés con motivo de diferentes circunstancias en la Comuna de París, hubo de aplicar el artículo 291 del Código Penal, hasta el 21 de marzo de 1884, en que se dictó la Ley de Asociaciones Profesionales a las que se otorgó personalidad jurídica y autonomía ante el Estado, con la obligación de efectuar el depósito de sus estatutos como medio de publicidad de su existencia.

El contrato colectivo de trabajo ocasionó grandes problemas para los tribunales en Europa, aunque sus gobiernos ayudaron a su celebración, pero fue motivo de discusión en doctrina y jurisprudencia alrededor de cincuenta años, para encontrar su naturaleza y explicar la razón de su obligatoriedad e inderogabilidad, sin haber conseguido una solución satisfactoria.

Habiendo reconocido Europa la importancia de la Institución, se fijaron en los nuevos Códigos sus caracteres, empezando el Código Holandés, de 10. de febrero de 1909, seguido del Código Federal Suizo de las obligaciones, del 10. de enero de 1912.

Francia expide la primera Ley que contiene una reglamentación detallada el 25 de marzo de 1919.

En Alemania, la nueva legislación define el contrato colectivo Tarifvertrag, en su artículo 10. de la Ley, de la siguiente manera:

"El contrato colectivo de trabajo reglamenta los derechos y obligaciones de las partes que lo celebran y comprende normas jurídicas que pueden regular el contenido, la celebración y la terminación de las relaciones de trabajo y cues-

tiones relativas a la empresa y a su constitución jurídica". (51)

En América, corresponde a Chile la primacía en la reglamentación, en su Ley de 8 de septiembre de 1924. También se han ocupado del contrato colectivo algunas constituciones, como la del Brasil en el artículo 137, incisos a) y b); la de Bolivia, artículos 125 y 126; la de Cuba, artículo 72; Guatemala, artículo 58 fracción primera y la más recientemente publicada de Venezuela en Gaceta Oficial de 30 de junio de 1947, artículo 63, fracción quinta. (52)

En México, con la Constitución de 1917, se inicia una segunda etapa en cuanto a la reglamentación de las instituciones de derecho colectivo del trabajo.

El derecho colectivo del trabajo pasó a ser la cubierta aseguradora del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y menores y de la previsión social, gozando tanto trabajadores como patronos de un poder jurídico idéntico para la creación del trabajo tanto de las empresas, como de las industrias y profesiones.

En la búsqueda de la justicia social y la organización de los factores de la producción, particularmente entre el capital y el trabajo, hubieron de reconocer la Sociedad y el Estado, la asociación profesional y su derecho a existir. Se reconoce la huelga como un derecho de los trabajadores y como medio para obligar al patrón a la celebración del contrato colectivo e igualmente tienen los trabajadores la facultad de recurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que ellas fijen el contenido del contrato colectivo.

Cavazos Flores (53) comenta el ya citado artículo 386, y al respecto dice lo siguiente:

"Para que exista un contrato colectivo de trabajo se requiere necesariamente de un sindicato de trabajadores, pues ni un trabajador, ni mil trabajadores considerados individualmente, pueden exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo si no se encuentran sindicalizados.

Consecuentemente, el único titular de los contratos colectivos de trabajo es el sindicato de trabajadores.

Los derechos del contrato colectivo no pueden ser cedidos por una central obrera a otra, sin el consentimiento de sus agremiados. (Amp. Dto. 312/57) Artículo 42.

Quizá falta técnica al afirmarse que el contrato colectivo es un convenio".

Trueba Urbina (54) comenta el texto del artículo que nos ocupa, de la siguiente manera:

"El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales. El contrato colectivo de trabajo no podrá tener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre la boral y jurisprudencia que beneficien al trabajador como mínima, de tal modo que el contrato colectivo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se deriven del mismo. Kratoschin sostiene que el contrato colectivo tiende a superar la tensión entre las clases; sin embargo, en el derecho mexicano es un derecho prominentemente de lucha...

de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia".

2.- CARACTERES Y CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO

El contenido del contrato colectivo, lo establece el artículo 391, de la siguiente forma:

I.- Los nombres y domicilios de los contratantes.

II.- Las empresas y establecimientos que -- abarquen.

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

IV.- Las jornadas de trabajo.

V.- Los días de descanso y vacaciones.

VI.- El monto de los salarios; y

VII.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Cavazos Flores (55) hace la observación de que "por un lado se habrá de incluir el domicilio del Sindicato contratante y por el otro ya no es necesario incluir la intensidad y calidad del trabajo.

Este artículo se refiere al elemento normativo del contrato".

De la Cueva Mario (56) comenta las deficiencias del artículo 47, actualmente 391, diciendo que falta referirse al elemento obligatorio y -- que aunque se mencionan condiciones generales de trabajo son de evidente pobreza; y que asimismo olvida la previsión social y otras medidas del -

aspecto individual del Derecho de Trabajo.

3.- SEMEJANZAS Y DISTINCION ENTRE EL REGLAMENTO INTERIOR Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Con objeto de seguir un orden en este estudio empezaremos por analizar el concepto que nos da de ambas figuras la Ley Federal del Trabajo, y a continuación sus caracteres, contenido y requisitos de forma estudiándolas más o menos ampliamente marcando al mismo tiempo su distinción y semejanzas.

a.- Concepto.

De las definiciones del texto de la Ley encontramos que para la elaboración del reglamento interior no se establece la existencia de un sindicato, es suficiente el acuerdo entre el patrón y trabajadores, quienes nombran a sus representantes para llevarlas a cabo.

El contrato colectivo de trabajo, difiere del reglamento interior en que para su existencia requiere que los trabajadores de la empresa sean sindicalizados, de esta manera sólo participan en su formación representantes del patrón y sindicato.

b.- Caracteres.

En el caso del reglamento interior no existe en la Ley la obligación de celebrarlo; únicamente, al igual que en el contrato colectivo, su elaboración exige la participación de patrón y trabajadores, con sus respectivos representantes, sin necesidad que los últimos estén sindicalizados.

El artículo 387 menciona la obligación del

patrón de celebrar el contrato colectivo, cuando sus trabajadores miembros de un sindicato lo soliciten.

En ambos casos la Ley establece que sus normas tienen por objeto establecer las condiciones sobre las que debe prestarse el trabajo en la empresa y el artículo 396 enuncia que el contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en ella aunque no sean miembros del sindicato que lo celebre, con las limitaciones del artículo 184 el cual menciona que salvo las disposiciones en contrario en el contrato colectivo, las condiciones existentes de trabajo en él y -- que rijan en la empresa o establecimiento, serán aplicables a los trabajadores de confianza.

En el reglamento interior no existe limitación, éste es aplicable a todos los trabajadores.

c.- Contenido.

En cuanto al contenido de las figuras que nos ocupan, ya hemos citado anteriormente que para el reglamento interior se deben observar las disposiciones del artículo 423 y para el contrato colectivo el artículo 391.

Estos numerales coinciden en mencionar:

1.- Jornadas de Trabajo.

2.- La estipulación de disposiciones de recíproca conveniencia, e igualmente pueden acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (patrones, trabajadores o sindicatos), a solicitar modificaciones en relación a las condiciones de trabajo, siempre y cuando éstas no sean inferiores a las existentes en la empresa o establecimiento.

Sin embargo, de hecho encontramos otras se-

mejanzas, como por ejemplo, el que en el reglamento interior se menciona el nombre y domicilio de patrón y trabajadores, como se exige por la Ley en el contrato colectivo de trabajo, e igualmente los días de descanso y vacaciones que la Ley sólo exige en el caso del contrato colectivo.

Tanto el reglamento interior como el contrato colectivo son necesarios para la regulación de la relación entre los factores de la producción, es decir, el capital y el trabajo.

d.- Requisitos de forma.

Como datos semejantes, encontramos que la Ley exige que ambos sean formulados por escrito.

En cuanto al número de ejemplares, para el reglamento interior no se determina, pero respecto al contrato colectivo, se ha señalado específicamente en el artículo 390 que debe hacerse por triplicado, quedando una copia para cada una de las partes y otra depositada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Para el reglamento interior no se determina cuántos ejemplares han de prepararse, pero ya hemos advertido antes que en su primera etapa y con independencia de la impresión de suficiente número de ejemplares para todos los trabajadores, como ocurre igualmente para el contrato colectivo, se elabora por triplicado, quedando un ejemplar en poder del patrón, otro en el de los trabajadores y un tercero depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El reglamento interior empieza a surtir efectos jurídicos en el momento de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en cambio la Ley señala que el contrato colectivo surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, señalando además que

Las partes pueden convenir una fecha distinta para que el efecto mencionado se produzca.

e.- Revisión.

Por lo que se refiere a la revisión, hemos mencionado en el capítulo IV que la legislación faculta a trabajadores y patrones para solicitar en cualquier tiempo se subsanen omisiones o se revisen las disposiciones del reglamento interior de trabajo.

Pero la misma ley señala en el artículo 398, que para la revisión del contrato colectivo se deben observar las siguientes normas:

I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

El artículo 399, señala que la solicitud de revisión del contrato colectivo deberá hacerse, por lo menos, 60 días antes.

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración

mayor; y

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Por lo que se refiere a la duración, tenemos que tocante al reglamento interior, en la Ley Federal del Trabajo, no se encuentra disposición alguna.

En cambio, para el contrato colectivo, el artículo 400 menciona que si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399, o no ejercitó el derecho de huelga, éste se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Las causas de terminación del contrato colectivo de trabajo, las encontramos en el artículo 401 y naturalmente, teniendo en cuenta que nada dispone la Ley sobre la duración del reglamento interior, tampoco lo hace respecto a sus causas de terminación por lo que puede estimarse -- que sólo terminará con la desaparición de la empresa o establecimiento para cuya operación fue elaborado.

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

PRIMERA.- El origen del reglamento interior de trabajo se ubica en la época medioeval, conteniendo normas o reglas de trabajo en los talleres.

SEGUNDA.- Se estructuró de un modo diverso desde la aparición del maquinismo en el siglo -- XVIII, con la revolución industrial y funcionó -- con diferentes nombres, ocupando primacía, en -- las empresas, talleres, establecimientos y desde esta época contuvo medidas disciplinarias y posteriormente al surgir el derecho laboral, satisfaciendo los requisitos establecidos por éste el mismo le da carácter obligatorio, en la empresa.

TERCERA.- Contiene el reglamento interior -- de trabajo cláusulas relativas a la prestación -- de los servicios, a la conservación de los elementos materiales de la empresa y reglas de previsión y de hechos normas administrativas, aunque la ley las prohíbe expresamente en el artículo 422. Además, contiene medidas disciplinarias, las cuales por otra parte no pueden ser aplicadas, sin existir el ordenamiento de nuestro estudio.

CUARTA.- Puede llegarse al otorgamiento del reglamento interior de trabajo de un modo normal, en el caso contemplado por el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo; también por presentarse un conflicto de carácter económico, que implica modificación en las condiciones del trabajo, es decir, cuando se encuentran en discrepancia algunos principios de predominio del capital o del -- trabajo.

QUINTA.- La Ley Federal del Trabajo, fija - los requisitos de forma del reglamento interior de trabajo, que son:

Depósito.- Los efectos jurídicos empiezan - en el momento de concluir su elaboración aunque el depósito se efectúe en fecha posterior, siempre y cuando se dé a conocer a los trabajadores.

Impresión.- Tiene por objeto la difusión de su conocimiento mediante el número suficiente de ejemplares, sin importar el método que se utilice para su publicación.

Revisión.- Representa gran beneficio el --- que cualquiera de las partes, patrón o trabajadores puedan solicitarla ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para subsanar omisiones o - llevar a cabo modificaciones.

SEXTA.- Hemos visto que se confundió en el siglo pasado el reglamento interior de trabajo - con el contrato colectivo, pero a pesar de tener muchas semejanzas, también tiene numerosas diferencias, de diversa índole.

En cuanto al contrato colectivo por Ley, de be elaborarse cuando exista un sindicato, exigē cia que no se da para el reglamento interior dē trabajo en el caso de que no exista sindicato, - pero deberá apegarse al artículo 123 y su Ley re glamentaria.

Además de aquéllas, encontramos que ambas - instituciones regulan y coordinan al capital y - al trabajo, pero al reglamento interior de trabajo le falta la exigibilidad y obligatoriedad que le otorga al contrato colectivo, la Ley Federal del Trabajo, lo que le resta fuerza jurídica, -- que posee en alto grado el contrato colectivo.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Deligny, Georges, *Le reglement du travail*, Nancy, 1907.
- (2) De la Cueva Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, 8a. ed. México, 1967, pág. 717.
- (3) De la Cueva Mario, *ob. cit.* T. II, pág. 510.
- (4) Gaul Dieter Dr. *Exposé para un seminario - del Berliner Institut fuer Betriebsfuehrung*, e.v. Berlin, Nov. 1969, pág. 14.
- (5) De la Cueva Mario, *ob. cit.* T. II, pág. 713.
- (6) Barbbagelata Héctor Hugo, *El reglamento de Taller*, Montevideo, 1951, pág. 18.
- (7) Gallart Folch Alejandro, *Derecho Español - del Trabajo*, Barcelona, 1936.
- (8) Ruprecht Alfredo J. *Reglamento de Empresa*, Argentina, 1963, pág. 10.
- (9) Krotoschin Ernesto, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1948.
- (10) García Manuel Alonso, *Derecho de Trabajo*, Barcelona, 1960, pág. 484, 485.
- (11) *Código de Trabajo*, Colombia, Artículo 105, pág. 35.
- (12) *Código de Trabajo*, Costa Rica, Artículo 66, pág. 39.
- (13) *Código de Trabajo*, República Dominicana, Artículo 119, pág. 39.

- (14) Código de Trabajo, Honduras, Artículo 87, -
Págs. 38 y 48.
- (15) Ruprecht, ob. cit. pág. 9.
- (16) García Manuel Alonso, ob. cit. pág. 485.
- (17) Ruprecht, ob. cit. pág. 11.
- (18) Pérez Botija Eugenio, Notas al Reglamento -
de Jurados de Empresa, Madrid, 1954.
- (19) Cavazos Flores Baltazar Dr, Nueva Ley Fede-
ral del Trabajo, Tomo I, México, 1970.
- (20) Barassi Ludovico, Tratado de Derecho del -
Trabajo, Buenos Aires, 1953, Tomo II, pág.
409.
- (21) Pérez Patón Roberto, Principios de Derecho
Social y de Legislación del Trabajo, La Paz,
1949, pág. 308.
- (22) Barrera Graf Jorge, Tratado de Derecho Mer-
cantil, Vol. I, México, 1957, pág. 174.
- (23) Cavazos Flores Baltazar Dr. ob. cit. T. I,
pág. 295.
- (24) Ruprecht, ob. cit. Pág. 14.
- (25) Castorena Jesús J., Manual de Derecho Obre-
no, 4a. ed., México, 1964, pág. 236.
- (26) Ruprecht, ob. cit. pág. 12.
- (27) Ruprecht, ob. cit. pág. 13.
- (28) Durán Paül y André Vitu, Traité de Droit Du
Travail, Paris, 1950, T. II, págs. 857 y --
858.
- (29) Ruprecht, ob. cit. pág. 15.

- (30) Ruprecht, ob. cit. págs. 49 y 50.
- (31) De la Cueva Mario, ob. cit. T. I, pág. 587.
- (32) Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, México, 1971, págs. 301 y 302.
- (33) De la Cueva Mario, ob. cit. T. I, pág. 585.
- (34) Ruprecht, ob. cit. págs. 295 y 296.
- (35) Caldera Rafael, Derecho del Trabajo, 2a. ed. Buenos Aires, 1960, pág. 532.
- (36) Ruprecht, ob. cit. pág. 44.
- (37) Manual de Aplicación... págs. 295 y 296.
- (38) De la Cueva Mario, ob. cit. T. I, págs. 728 y 729.
- (39) Zamora Francisco, Tratado de Teoría Económica, México, 5a. Ed. págs. 123 y 125.
- (40) Zamora Francisco, ob. cit. págs. 121 y 123.
- (41) De la Cueva Mario, ob. cit. T. II, pág. 746.
- (42) Trueba Urbina Alberto, Tratado Teórico-Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, México, 1965, p. 454.
- (43) De la Cueva Mario, ob. cit. T. II, pág. 729.
- (44) De la Cueva Mario, ob. cit. T. II, pág. 749.
- (45) Cavazos Flores Baltazar Dr. ob. cit. T. I, pág. 506.
- (46) Ruprecht, ob. cit., pág. 43.
- (47) Caldera Rafael, ob. cit. pág. 531.

- (48) Ruprecht, ob. cit. pág. 44.
- (49) Manual de Aplicación... pág. 301.
- (51) De la Cueva Mario, ob. cit. T. II, pág. 512.
- (52) De la Cueva Mario, ob. cit. T. II, pág. 533.
- (53) Cavazos Flores Baltazar Dr. ob. cit. T. I.
pág. 283.
- (54) Nueva Ley Federal del Trabajo, México, 3a.
ed. págs. 158 y 159. Alberto Trueba Urbina.
- (55) Nueva Ley Federal del Trabajo, ob. cit., --
pág. 285. Cavazos Flores Baltazar, Dr.
- (56) De la Cueva Mario, ob. cit. T. II, págs. --
600 y 601.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1.- Barassi Ludovico, Tratado de Derecho del -- Trabajo.
- 2.- Barbbagelata Héctor Hugo, El Reglamento de -- Taller.
- 3.- Barrera Graf Jorge, Tratado de Derecho Mer-
cantil.
- 4.- Castorena Jesús J., Manual de Derecho Obre-
ro.
- 5.- Caldera Rafael, Derecho del Trabajo.
- 6.- Cavazos Flores Baltazar Dr., Manual de Apli-
cación e Interpretación de la Nueva Ley Fe-
deral del Trabajo.
- 7.- De la Cueva Mario Dr., Derecho Mexicano del
Trabajo.
- 8.- Deligny Georges, Le Reglement Du Travail.
- 9.- Duran Paúl y André Vitu, Traité de Droit du
Travail.
- 10.- Gaul Dieter Dr. Exposee para un seminario -
del Berliner Institu fuer Betriebsfuehrung.
- 11.- Gallart Folch Alejandro, Derecho Español --
del Trabajo.
- 12.- Garcia Manuel Alonso, Derecho de Trabajo.
- 13.- Krotoschin Ernesto, Instituciones de Dere-
cho de Trabajo.
- 14.- Pérez Botija Eugenio, Notas al Reglamento -
de Jurados de Empresa.

- 15.- Pérez Patón Roberto, Principios de Derecho Social y de Legislación.
- 16.- Ruprecht Alfredo J. Reglamento de Empresa.
- 17.- Trueba Urbina Alberto Dr. Tratado Técnico--Práctico del Derecho Procesal del Trabajo.
- 18.- Zamora Francisco, Tratado de Teoría Económica.
- 19.- Código de Trabajo de Colombia.
- 20.- Código de Trabajo de Costa Rica.
- 21.- Código de Trabajo de Honduras.
- 22.- Código de Trabajo de la República Dominicana.
- 23.- Nueva Ley Federal del Trabajo de México, Cavazos Flores Baltazar Dr.
- 24.- Nueva Ley Federal del Trabajo de México, - Trueba Urbina Alberto Dr. y Lic. Jorge Trueba Barrera.