

788,
221



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARÍA ACADÉMICA DE
EXAMENES Y COMISIONALES

**LAS OBLIGACIONES PATRONALES DERIVADAS DEL
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
ALEJANDRO SANTIAGO ORTIZ

MEXICO, D. F.

TELIS CON
FALLA DE ORIGEN

1990



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 está 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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

INTRODUCCION	1
--------------	---

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES	4
A) Concepto de Obligación	4
B) Concepto de Patrón	9
C) Concepto de Empresa	13
D) Concepto de Reglamento	22
E) Concepto de Reglamento Interior de Trabajo	28

CAPITULO II

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN MATERIA DE DERECHO INTERNACIONAL	31
A) Argentina	31
B) Colombia	42
C) España	51
D) Guatemala	60

CAPITULO III

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN EL CONTEXTO DEL DERECHO LABORAL MEXICANO	65
A) Lineamientos generales	65
B) Ley Federal del Trabajo de 1931	71
C) Ley Federal del Trabajo de 1970	85
D) Proyecto de Reglamento Interior de Trabajo	92

CAPITULO IV

EL EMPRESARIO Y EL REGLAMENTO INTERIOR	
DE TRABAJO EN LA ACTIVIDAD ECONOMICA	100
A) El Empresario y el marco económico	100
B) El Empresario y el sistema de producción económica	105
C) El Reglamento Interior de Trabajo y sus efectos en la actividad económica empresarial	115
CONCLUSIONES	124
BIBLIOGRAFIA	128

I N T R O D U C C I O N

Toda comunidad humana para realizar su progreso y me joramiento requiere de un orden, sin el cual resultaría inútil todo intento de convivencia. Las relaciones sociales que se dan dentro del seno de una empresa o establecimiento respecto al desarrollo y ejecución de los trabajos, no siempre se desen vuelven de un modo natural y armónico; sino por el contrario la vida de los hombres en esta sociedad empresarial causan en ocasiones, choques o conflictos entre los intereses de los pro prios sujetos de la relación laboral.

De allí que el Reglamento Interior de Trabajo, surja como el medio más eficaz para impedir la confrontación entre patrones y trabajadores, en virtud de considerarlo como el ga rantizador del orden, la armonía y seguridad que debe imperar en todo establecimiento, fábrica, talleres, empresas, etc.

La finalidad del presente trabajo de tesis, que lleva como título " Las Obligaciones Patronales derivadas del Reglamento Interior de Trabajo ", es la de analizar la Institu ción a la luz de nuestra legislación del trabajo y la importancia que reviste el cumplimiento de las obligaciones para un me jor entendimiento entre las clases económicamente activas.

Con el fin de llamar la atención sobre el valor prác

tico que debe tener el Reglamento Interior de Trabajo y la que desgraciadamente se le ha negado, en el desarrollo de esta tesis se analizan sus elementos pretendiendo hacer resaltar las circunstancias de esta figura.

En el primer capítulo, se muestra un breve panorama sobre los conceptos generales de los términos jurídicos utilizados en el cuerpo de este trabajo y que desempeñan un papel muy importante en la relación laboral.

El capítulo segundo, se refiere en términos generales al Reglamento Interior de Trabajo en materia de derecho internacional, exponiendo en cada inciso un estudio sucinto sobre las diferentes denominaciones que ha recibido, en cada una de las doctrinas y legislaciones de los países aquí mencionados.

En el tercer capítulo, hacemos referencia al Reglamento Interior de Trabajo en el contexto del derecho laboral mexicano, analizando las modificaciones que sufrieron los preceptos normativos para adecuarlos a la nueva realidad social.

Finalmente en el capítulo cuarto, mencionamos la función que tiene el Empresario y el Reglamento Interior de Trabajo en la actividad económica, haciendo alusión sobre los diferentes factores y características que influyen en la acti

vidad económica empresarial y su repercusión en el progreso de un país.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

A) CONCEPTO DE OBLIGACION

El hombre, en su largo y constante afán de evolución, ha tenido la imprescindible necesidad de tener que convivir con sus semejantes a efecto de poder lograr una plena integración dentro del contexto del proceso productivo y así estar en aptitud de obtener los recursos indispensables que le proporcionen una vida digna y decorosa.

Consideramos que el hombre no puede bastarse por sí mismo, requiere de la actividad de otros seres de su misma especie creando con ello una serie de vínculos jurídicos que le garanticen por una parte ciertos derechos y por la otra le acarreen una cadena de obligaciones.

Creemos pertinente, que antes de exponer algunas acepciones doctrinarias del término obligación, demos a conocer el significado etimológico del mismo.

Origen etimológico.- El vocablo obligación tiene su raíz en la palabra latina obligatio, y ésta del verbo obliga-

re, que se forma del prefijo ob (alrededor) y la radical li - gare (atar, anudar o ligar).

Etimológicamente, pues, la palabra obligación significa atadura, amarre, aunque por extensión quiere decir también sujeción moral o espiritual entre dos personas.

Concepto jurídico.- Tomando en cuenta que dentro del ordenamiento jurídico laboral no encontramos una definición tanto doctrinaria como legal, es menester remitirnos aunque sea de manera breve a los principios que se manejan dentro del marco del derecho civil.

En la actualidad, el concepto de obligación civil es considerada como una relación jurídica, en virtud de la cual un sujeto llamado acreedor puede exigir de otro llamado deudor una prestación o una abstención.

Conforme a lo anteriormente expuesto, es de desprenderse que, donde hay un deudor debe existir un acreedor y que conforme a la lógica jurídica, ante una obligación debe configurarse un derecho.

Al respecto, el jurista mexicano Manuel Bejarano Sánchez, en su obra Obligaciones civiles, al hacer alusión al término obligación, nos manifiesta lo siguiente : " Podemos decir que la obligación es la necesidad jurídica que tiene la

persona llamada deudor, de conceder a otra llamada acreedor, una prestación de dar, hacer o de no hacer " (1)

Asimismo, el tratadista Manuel Borja Soriano, en su texto Teoría general de las obligaciones, al hacer referencia a la obligación, nos da la subsecuente acepción: " Es la relación jurídica entre dos personas en virtud de la cual una de ellas, llamada deudor, queda sujeta para con otra, llamada acreedor, a una prestación o a una abstención de carácter patrimonial que el acreedor puede exigir al deudor " (2)

A mayor abundamiento, el autor Ernesto Gutiérrez y González, en su volumen titulado Derecho de las obligaciones, al hacer mención de la obligación, nos expresa: " Es la necesidad jurídica que tiene una persona denominada deudor, de cumplir a favor de otra persona denominada acreedor, que le puede exigir, una prestación de carácter patrimonial, pecuniaria o moral " (3)

Es menester aludir, que en lo que compete al ámbi-

(1) Supra, Editorial Harla, México, 1980, p. 9

(2) Supra, Editorial Porrúa, México, 1985, p. 71

(3) Supra, quinta edición, Editorial Cajica, S.A., México, 1981, p. 80

to jurídico laboral, los sujetos que juegan un papel importante en la relación de trabajo, corresponden a las figuras de patrón y trabajador, encuadrándose los mismos, a los lineamientos de la lógica jurídica determinada.

Euquerio Guerrero, en su Manual de derecho del trabajo, nos apunta:

Para el trabajador y para sus dirigentes es, consiguientemente indispensable conocer cuales son sus derechos y cuales son sus obligaciones, pues debemos recordar aquí un principio general de derecho según el que, a todo derecho corresponde una obligación y viceversa. O dicho en otros términos entre dos sujetos, si uno tiene un derecho en relación con el otro, es que a éste último le corresponde la obligación de cumplir lo que el primero le va a exigir (4)

Observamos que dentro de la ciencia jurídica laboral, también se adquiere un vínculo jurídico, con la respectiva salvedad que en este campo normativo no se efectúa entre acreedor y deudor, como tampoco la obligación es la contra-

(4) Supra, undécima edición, Editorial Porrúa, México, 1980, p. 197

prestación por la energía de trabajo obtenida, dejando de ser una obligación retributiva o compensatoria de una prestación, para convertirse en imperativa ordenada por el cuerpo normativo laboral, cuyas reglas se encuentran proyectadas a garantizar la salud, la vida y la dignidad de la población trabajadora.

Creemos que la razón por la cual el legislador atinadamente insertó en la Ley Federal del Trabajo el tónico referente a las obligaciones, es en base a que en la relación laboral y las diversas facetas derivadas de la misma, no deben ser manejadas a la libre voluntad de las partes integrantes de la relación precitada, toda vez que existe un claro desequilibrio de fuerzas entre patrón y trabajador, motivo por el cual el funcionario público de referencia toma injerencia a fin de lograr su nivelación por medio de preceptos normativos que deben ser observados por los sujetos de la relación laboral.

El doctor José Dívalos en su libro Derecho del trabajo I, nos indica: "La autonomía de la voluntad tiene una vigencia relativa en el derecho del trabajo. La relación laboral está regulada por las disposiciones establecidas por el legislador, que pretende contemplar las diversas circunstancias de dicha relación " (5)

(5) Suñer, 2da. edición, Editorial Porrúa, México, 1968, p. 257

B) CONCEPTO DE PATRÓN

A nivel internacional, la persona que se aprovecha del resultado de los servicios del trabajador ha recibido diversas connotaciones, como son las siguientes: patrón, patrono, empresario, empleador, etcétera.

Consideramos que resulta imprescindible apuntar que dentro de nuestro contexto jurídico mexicano, no haremos distinción alguna en relación a los conceptos determinados, toda vez que nos concretaremos a utilizar el término patrón, en virtud de que es el contemplado tanto por nuestra legislación laboral vigente, como por nuestra correspondiente doctrina, evitando con ello objeción técnica alguna.

Tomando como base nuestro marco normativo en cues - tión, detectamos que si bien es cierto que uno de los sujetos de la relación de trabajo como lo es el trabajador, forzosamente tiene que ser una persona física, también lo es que por lo que concierne a la figura jurídica objeto de estudio, éste que de ser tanto física, como moral.

Ejemplo de lo anterior, tenemos a las sociedades o asociaciones civiles, sociedades mercantiles, sindicatos, organismos o instituciones culturales y de beneficencia, etcétera, quienes encierran conforme a la ley los atributos de la

personalidad, a excepción del estado civil que es típico de las personas físicas, pero que ambas son sujetas de derechos y obligaciones.

Creemos que es inadecuado usar dentro de nuestro sistema jurídico el vocablo empleador, ya que éste no siempre es un auténtico patrón, toda vez que puede ser representante o intermediario. Del mismo modo, la figura materia de análisis no necesariamente tiene que ser un empresario, como ejemplo tenemos el caso de la persona física dentro del servicio doméstico o en su defecto de personas morales sin ánimo de lucro, verbigracia: sindicatos, asociaciones civiles, así como diversas instituciones culturales o de beneficencia, que tienen el carácter de patrón en relación a los trabajadores asalariados a su servicio.

El doctor Néstor de Buen Lozano, en su tratado Derecho del trabajo, nos anota: " Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución " (6)

Asimismo, el jurisconsulto Alberto Briceño Ruiz, en su Derecho individual del trabajo, al aludir el significado

(6) Supra, Tomo primero, sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1986, p. 479

del vocablo patrón, nos señala lo subsecuente: " Patrón es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores " (7)

A mayor abundamiento, el maestro Alfredo Sánchez Alvarado, en su libro Instituciones de derecho mexicano del trabajo, al aludir el concepto de patrón, nos comenta: " Es la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de o - tra los servicios materiales, intelectuales o de ámbos - ros, en forma subordinada " (8)

Siendo el patrón, uno de los elementos vitales que intervienen en el vínculo laboral, nuestra legislación del trabajo no podía quedar al margen del mismo y comprendió la suma necesidad de definirlo, tomando en consideración su inseparable correlación con la figura del trabajador.

Es imprescindible exponer las connotaciones que del término patrón nos presentan tanto nuestro código laboral anterior, como el actual, derivándose del mismo un breve comentario al respecto.

(7) Supra, Editorial Harla, México, 1985, p. 155

(8) Supra, tomo primero, volumen I, Editorial Talleres "Graficos Andrea Doria", México, 1967, p. 294

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo cuarto, primer párrafo, definía al patrón del modo siguiente: " Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo " (9)

De la acepción transcrita con anterioridad, hemos de desprender que la figura objeto de conocimiento era resultado de la concepción contractualista, lo que significa que se consideraba a dicho elemento de la relación de trabajo en función de la previa existencia de un contrato de trabajo, dando origen a enormes arbitrariedades por parte de la persona jurídica materia de análisis.

En lo que compete a nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 10, primer párrafo, conceptúa al patrón de la manera subsiguiente: " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores "

Del ordenamiento jurídico invocado, es de inferirse

(9) La legislación mexicana, junio-agosto de 1931, sociedad editora, publicación mensual autorizada por la Secretaría de Gobernación, registrada como artículo de segunda clase con fecha 14 de Octubre de 1930, México, 1931, p. 297

que en su momento el cuerpo legislativo consideró pertinente dejar a un lado la tesis contractualista, lo que ha sido un completo acierto, toda vez que la ausencia del contrato en absoluto perjudica la existencia y validez del vínculo laboral, lo que corroboramos con los preceptos legales 21 y 26 de nuestra legislación del trabajo en vigor, en el sentido de que una vez confirmada la prestación de un trabajo subordinado trae como resultado la aplicación en forma automática de nuestro correspondiente estatuto laboral.

C) CONCEPTO DE EMPRESA

En la actualidad, el objeto de estudio de la Institución precitada ha adquirido enorme importancia no sólo a nivel nacional, sino también internacional, por lo que siendo un tópico apasionante con características y rasgos muy peculiares, consideramos necesario abordarla aunque sea de manera superficial desde los puntos de vista sociológico, económico y jurídico.

Concepto Sociológico.- El fin que persiguen este tipo de empresas lo constituyen las relaciones humanas que se desarrollan dentro de las mismas.

Creemos que es indispensable conocer cuáles son los vínculos que se establecen entre las personas y grupos que componen la figura materia de análisis, procurando saber de que manera piensan, sienten, desean, como se comportan los individuos que comparten el ambiente del centro de trabajo.

Dentro del presente contexto científico, debemos concebir a la empresa como la comunidad humana formada por inversionistas, directores, gerentes, técnicos y especialistas, empleados y obreros que integran una sociedad, reuniéndose de manera voluntaria con el firme propósito de efectuar ciertos objetivos económicos.

La organización es factor determinante en la vida de la Institución multicitada y como consecuencia de la misma, resulta inevitable pensar en una serie de puestos o unidades de trabajo, en grupos coordinados de actividades, responsabilidades, facultades y relaciones, en niveles jerárquicos en líneas de mando y subordinación, teniendo de por medio como elemento esencial la comunicación.

De todo lo anterior, hemos de desprender que la empresa es el grupo humano que representa el trabajo.

El sociólogo Isaac Guzmán Valdivia, en su obra

La sociología de la empresa, concierne a dicha Institución del modo subsecuente: " Es la unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para realizar una producción socialmente útil de acuerdo con las exigencias del bien común " (10)

Es interesante hacer notar que la figura objeto de conocimiento, aflora cuando son varias las personas quienes aportan todos los factores de la producción: algunos se concretan otorgar bienes, otros coordinan y asimismo, encontramos personal que se circunscribe participando con su fuerza de trabajo y entre todos consiguen producir.

Estimamos que la función social de la empresa es producir bienes y servicios para la comunidad; cuando la Institución de referencia proporciona a esta última más bienes y servicios que aquellos que empleó en el proceso de producción, en ese preciso instante cumple con la misión que le fue encomendada.

Pensamos que la función social de la empresa es cumplir con su función económica, que es para lo que ha sido creada.

(10) Durán, Antim edición, Editorial Jus, México, 1974 p. 22

Concepto Económico.- Dentro del presente marco científico, la Institución objeto de análisis es de naturaleza eminentemente de carácter económico y que ha sido trasladada a la ciencia jurídica, es decir, que el derecho va a la retaguardia de la economía.

Es de suma importancia hacer notar, que la noción de empresa ha sido formulada por diversos tratadistas en función de los factores de la producción como son capital y trabajo.

Al respecto, Wieland, al ser citado por Ramiro Bales Baranda y José Luis Fernández Ruiz en su texto Estructura del derecho empresarial, nos establece el siguiente significado de empresa: " Es el empleo de los factores económicos de la producción, capital y trabajo, para la obtención de una ganancia incierta " (II)

De la acepción expuesta, encontramos dos términos que en forma tradicional encajan en el ámbito económico y que se refieren al capital y al trabajo.

Nos percatamos como el titular de la figura en es

(II) Supra, 2da. edición, Ediciones Deusto, Bilbao, 1968, p. I

tudio, está expuesto a correr el riesgo de sufrir pérdida alguna, pero así también tiene el deseo ferviente de adquirir una ganancia ilimitada; lo anterior, en virtud de que al aventurar su capital, resulta obvio y razonable que pretenda obtener un lucro, en cuanto mayor mejor.

La producción de bienes y servicios para el mercado es característica fundamental que encuadra completamente en los conceptos económicos de empresa, toda vez que su titular no produce para él procurando dar satisfacción a sus necesidades, sino para satisfacer las necesidades del mercado.

Consideramos que la empresa constituye un fenómeno económico que responde a una necesidad.

La empresa debemos identificarla e imaginarla como la organización de una actividad económica que se proyecta a la producción o al intercambio de bienes y servicios para el mercado.

A mayor abundamiento, el distinguido catedrático universitario Hugo Rangel Couto, en su volumen La teoría económica y el derecho, considera a la empresa de la forma siguiente: " Es toda aquella unidad de producción que presta

servicios o elabora bienes para un mercado " (I2)

Deducimos que la organización y dirección de la actividad económica deben orientarse a la obtención de un fin común, consistente en la ejecución del proceso de producción y distribución de bienes o servicios.

En términos generales, las empresas las podemos clasificar del modo subsecuente: privadas, mixtas y públicas.

Estaremos en presencia de las primeras, cuando todo su capital corresponda a los particulares; de las segundas, cuando su capital sea tanto privado, como público; y las terceras, si su capital pertenecen absolutamente al Estado.

Tomando en cuenta al sector de actividad económica a la que se encuentren circunscritas, las empresas productoras de bienes y servicios pueden ser: agrícolas, industriales, de transformación, mineras, de servicios, de transporte, comerciales, bancarias, de espectáculos, etcétera.

(I2) Supra, tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1980, p. 96

Finalmente, por lo que toca a su radio de acción, pueden ser: locales, regionales, multinacionales, transnacionales, etcétera.

Concepto Jurídico.- En la época actual, el papel que juega la empresa tanto en su ámbito individual, como colectivo, cada día adquiere mayor importancia.

Con el desarrollo de la población y la propagación de los negocios y el perfeccionamiento de la técnica, las empresas que producen bienes o prestan servicios, necesitan para realizar su misión, el esfuerzo y los capitales debidamente unidos de infinidad de personas que se juntan integrando una sociedad mercantil.

En virtud de lo anterior, el concepto de empresa se estila asociarla con la idea de lucro, reflejándola como la entidad integrada por el capital y el trabajo como factores de la producción y dedicadas a las actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.

La ciencia jurídica laboral desecha por completo los principios descritos con anterioridad, disociando totalmente a dicha Institución de la actividad lucrativa, pugnando porque su peculiaridad se manifieste exclusivamente en la producción o distribución de bienes o servicios.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su precepto normativo número 16, primer párrafo, al hacer referencia a la empresa, nos indica: " Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios "

Asimismo, el maestro Alfredo Sanchez Alvarado, en sus Instituciones de derecho mexicano del trabajo, nos define a la empresa como: " Es la unidad económica jurídica que hace concurrir a diversos factores, como son capital, trabajo y demás, para producir bienes o servicios a fin de obtener beneficios " (13)

Es indudable que dentro del campo normativo del trabajo detectamos una distinción excesiva, tomando en cuenta de que el concepto de empresa implica la responsabilidad de ésta, ante la población trabajadora que presta sus servicios dentro de su seno, de acuerdo con los contratos y con la ley.

Como consecuencia de lo indicado, es lógico y natural determinar que los elementos esenciales de la figura

(13) Supra, tomo primero, volumen I, Editorial Talleres "Gráficos Andrea Doria ", México, 1967, p. 300

en estudio la conforman los trabajadores, quienes forzosamente tienen que ser personas físicas, así como los patrones quienes pueden ser tanto personas físicas, como morales.

Podemos observar que en este caso, los primeros, como los segundos, se encuentran vinculados por una relación de carácter económico, regida por el orden jurídico, dando como resultado que se origine un nexo económico-jurídico, en cerrando la correspondiente subordinación del trabajador al patrón.

Llegamos a la conclusión, que la empresa desde el punto de vista laboral difiere a la del concepto mercantil toda vez que aspira humanizar al capital, relegando por completo a segundo término su espíritu ambicionador, asumiendo consecuentemente el deber de consideración del hombre y del trabajo.

En virtud de lo expuesto, abandona su concepción lucrativa, para dar margen al florecimiento de una fuente de vida para toda la comunidad obrera, que representa al trabajo así como la respectiva ganancia razonable para el capital, como acertadamente lo contempla nuestra legislación del trabajo en vigor, al expresar, que la empresa debe representar el equilibrio de la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

D) CONCEPTO DE REGLAMENTO

En términos generales, la figura jurídica objeto de análisis la podemos estudiar a través de dos aspectos. En primer lugar, la enfocaremos desde el punto de vista entre particulares, y en segundo, bajo el marco del contexto administrativo.

Consideramos que tanto las personas físicas, como las morales, requieren imperiosamente de una serie de disposiciones que regulen los vínculos precisamente entre particulares derivadas de un cuerpo legal establecido, o en su defecto, que fije el régimen interno de cierta corporación.

El maestro Miguel Acosta Romero, en su Teoría general del derecho administrativo, al hacer alusión a los reglamentos entre particulares, nos apunta la siguiente definición: " Es el conjunto ordenado de normas y preceptos que sirven para determinar el régimen interno de determinadas corporaciones, o para regular relaciones estrictamente entre particulares derivadas de otros aspectos de la vida social que imponen esa regulación " (14)

(14) Supra, Textos Universitarios, Facultad de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1973, p. 198

Es de sumo interés hacer mención, que un ejemplo claro de este tipo de reglamento lo encontramos dentro del campo de la ciencia del Derecho del trabajo, bajo el rubro de " Reglamento Interior de Trabajo ", en el que se especifican las condiciones en las que debe efectuarse la actividad dentro de la empresa.

Asimismo, estaremos en presencia de otro tipo de reglamento entre particulares, cuando la colección de normas regulen la organización interna de diversas sociedades mercantiles o civiles, así como de asociaciones, conforme a los lineamientos legales respectivos.

No hay que olvidar que un tópico de primordial importancia dentro del terreno del Derecho administrativo y que debemos considerarlo como su fuente más fecunda, es el que se refiere al reglamento administrativo, consistente en el conjunto de normas establecidas que regulan la aplicación de una ley, emanadas del Poder Público correspondiente.

El doctor Gabino Fraga, en su obra titulada Derecho administrativo, al hacer mención del tema tocante al reglamento administrativo, conceptúa a éste en los subsecuentes términos: " Es una norma o conjunto de normas jurídicas de carácter abstracto e impersonal que expide el Poder Ejecutivo en uso de una facultad propia y que tiene por objeto facilitar la

exacta observancia de las leyes expedidas por el Poder Legislativo " (15)

Igualmente, el doctor Andrés Serra Rojas, en su libro denominado Derecho administrativo, al aludir el punto relativo al reglamento administrativo, nos otorga el subsiguiente significado del mismo:

Es el conjunto de normas administrativas subordinadas a la ley, obligatorias, generales e impersonales, expedidas unilateral y espontáneamente por el Presidente de la República en virtud de facultades discrecionales que le han sido conferidas por la Constitución o que resulten implícitamente del ejercicio del Poder Ejecutivo (16)

Consideramos que siendo el tema precitado el eje y vértice dentro del marco normativo administrativo, debemos abordarlo aunque sea de manera breve, dando cuenta de sus principios jurídicos rectores.

(15) Supra, vigesimaprimer edición, Editorial Porrúa, México, 1981, p. 104

(16) Supra, décima edición, tomo primero, Editorial Porrúa, México, 1981, p. 195

En México, la potestad reglamentaria se encuentra concebida en la fracción I, del artículo 89 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice:

Artículo 89.- Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes:

I. Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia.

El ejercicio de la facultad reglamentaria al Poder Ejecutivo se refleja en la expedición de normas abstractas, generales e impersonales cuyo propósito reside en promemorializar o detallar las leyes de contenido eminentemente administrativo que dicte el Congreso de la Unión para conseguir su mejor y más adecuada aplicación en los diferentes ramos que lo regulen.

Creemos que esta atribución del Presidente de la República se justifica de manera pragmática en virtud de la necesidad de desarrollar y completar en detalle las leyes para facilitar su mejor ejecución, tomando en consideración que el poder político de referencia está en mejores circunstancias de efectuar ese desarrollo, toda vez que se encuentra en contacto más íntimo con el medio en el cual va a ser aplicada la ley.

Del mismo modo, apreciamos que con el uso del poder reglamentario, se está en aptitud de que los cuerpos jurídicos puedan irse adaptando de manera oportuna a las circunstancias cambiantes en que tiene que ser aplicada, adaptación que sería imposible si dependiera del Poder Legislativo ya que éste tiene procedimientos más complicados y períodos reducidos de funcionamiento.

Debemos tener muy presente que la ley es elaborada formalmente por el Poder Legislativo, en tanto que el reglamento lo es por el Ejecutivo, en razón de las funciones administrativas que tiene encomendadas, haciendo la respectiva aclaración de que entre ambas existe una relación de subordinación jerárquica, pues éste último tiene como función crear las medidas necesarias para poner en ejecución los preceptos legales.

De lo expuesto, deducimos que la subordinación del reglamento a la ley se debe a que el primero persigue la ejecución de la segunda, desarrollando y completando en detalle las normas contenidas en la ley.

No puede, pues, el reglamento exceder el alcance de la ley, ni tampoco contrariarla, sino que debe respetarla en su letra y en su espíritu.

Finalmente, pensamos que los elementos valorativos

expuestos con anterioridad tanto en lo que se refiere al reglamento entre particulares, como el administrativo, lo podemos corroborar con lo asentado por la connotación que en forma genérica desarrollan los diversos diccionarios enciclopédicos.

Al respecto, el Diccionario enciclopédico universal ilustrado, al referirse al reglamento, nos define a éste de la siguiente manera: " Conjunto de disposiciones orgánicas emanados del poder público competente para hacer efectivo el cumplimiento de las leyes administrativas. Norma elaborada por las corporaciones, asociaciones o sociedades para ordenar su buen gobierno y funcionamiento " (17)

A mayor abundamiento, el Diccionario enciclopédico abreviado, al aludir al reglamento, nos establece el subsecuente significado del mismo: " Es una colección ordenada de reglas o preceptos, que por autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación o una dependencia " (18)

- (17) Suñer, tomo VII, CREDSA, ediciones y publicaciones, tercera edición, Barcelona, 1979, pp. 3556 y 3557
(18) Dupra, séptima edición, tomo VI, Editorial Espasa-Calpe, S.A., Madrid, 1975, p. 1006

E) CONCEPTO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

En el punto inmediato anterior hicimos alusión que cuando una ley versa sobre asuntos que exigen reglas pormenorizadas con respecto a determinadas normas, se elaboran reglamentos por parte del Presidente de la República, facultad consagrada en la fracción I, del artículo 89 de nuestro Texto Fundamental.

Es de desprenderse que el propósito básico del reglamento expedido por el jefe del Poder Ejecutivo, es el de regular de un modo más claro, la forma de dar cumplimiento a los objetivos del ordenamiento legal correspondiente.

De igual manera, dentro del mundo normativo laboral, tanto los obreros como los patronos requieren de una serie de normas que establezcan el régimen de una empresa o establecimiento, en lo que concierne a la forma en que deben desarrollar los trabajos dentro del seno empresarial, derivadas del contrato de trabajo o de la ley, y que, jurídicamente se denomina Reglamento Interior de Trabajo.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo anterior, promulgada el 12 de agosto de 1931, en su artículo 101, primer párrafo, conceptúa al Reglamento Interior de Trabajo, en los subsecuentes términos: " Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajado -

res y patronos en el desarrollo de las labores de una negociación " (19)

De la misma forma, la Ley Federal del Trabajo vigente, en su precepto 422, primer párrafo, nos indica lo siguiente: " Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento "

De las redacciones de ambos cuerpos jurídicos, observamos que prácticamente existe una misma definición de la figura normativa materia de análisis, exceptuando lo relativo al término de negociación, por el de empresa o establecimiento.

Estimamos que es factible equiparar el reglamento objeto de conocimiento, con los otros de carácter administrativo y que son expedidos por el jefe del Ejecutivo Federal, en ejercicio de la potestad discrecional que le es atribuida constitucionalmente y cuyo fundamento jurídico ha sido señalado con anterioridad.

(19) La legislación mexicana, junio-agosto de 1931, sociedad editora, publicación mensual autorizada por la Secretaría de Gobernación, registrada como artículo de segunda clase con fecha 14 de Octubre de 1930, México, 1931, p. 310

Lo anterior, en virtud de que si bien es cierto que cualquiera de ellos se encuentra impedido de imponer nuevos derechos u obligaciones sustantivas, también lo es que por lo que se relaciona al Reglamento Interior de Trabajo, éste da margen al florecimiento de ciertas reglas a efecto de obtener un mejor cumplimiento de las disposiciones laborales, específicamente, para el desarrollo de las actividades dentro del seno de la fuente laboral.

Por último, hemos de deducir que el Reglamento Interior de referencia, es el resultado de una manifestación de voluntad entre las partes, es decir, un acuerdo de voluntades proyectadas a la generación de ciertos efectos de derecho, previsto por el precepto normativo respectivo.

CAPITULO II

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN MATERIA DE DERECHO INTERNACIONAL

A) ARGENTINA

Con el nacimiento de la gran industria, la estructura jurídica nacional se vió en la imperiosa situación de crear nuevas necesidades con respecto a la prestación de servicios y a la manera en que deberá ejecutarse en forma individual el trabajo.

Queda en el recuerdo, aquella época en que las actividades se desarrollaban en el pequeño taller y en donde el propietario del mismo se encontraba en aptitud de vigilar continuamente los trabajos de sus subordinados, es decir, el maestro o dueño del negocio compartía la jornada laboral con sus propios obreros y naturalmente, indicaba los lineamientos del trabajo supervisando el cumplimiento de los servicios de las personas que colaboraban con él.

Con la implantación de las enormes empresas, las relaciones laborales variaron tremendamente, en donde el empleador resulta desconocido por sus empleados que trabajan en su fábrica, delegando las funciones de dirección y vigilancia

a cargo de sus mandatarios.

Lo anterior nos induce a pensar, que los grandes empresarios no están en condiciones para instruir personalmente la labor de cada uno de sus trabajadores, más aún cuando éstos últimos se encuentran repartidos no sólo en diferentes secciones, sino también en establecimientos de diversas ciudades.

Al respecto, el tratadista español Eugenio Pérez Botija, al ser citado por el doctor Guillermo Cabanellas, en su obra Derecho normativo laboral, nos comenta: " Eso hace, que el maestro se impersonalice, y las observaciones verbales se conviertan en una serie de reglas escritas que señalan deberes y obligaciones de los operarios, a la par que determinan la disciplina del trabajo dentro de la explotación "

(20)

En virtud de lo anterior, fue ineludible instituir tanto un procedimiento especial a fin de mantener el orden y la disciplina dentro de la empresa, así como establecer una serie de disposiciones de carácter general relativas a las condiciones de trabajo aplicables a todo el personal, oca-

(20) Supra, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966
p. 458

sionando con ello el surgimiento del Reglamento de Talleres, también llamado Reglamento Interior de Trabajo.

Estimamos pertinente que antes de entrar en materia de estudio, resulta interesante señalar que la Institución objeto de conocimiento recibe con frecuencia tanto en el ámbito doctrinario, como legal, diversas denominaciones como son: Reglamento de Trabajo, Reglamento Interior o Interno de Trabajo, Reglamento de Fábrica, Reglamento de Empresa, Reglamento de Servicio, etcétera.

Debemos considerar que la designación de Reglamento de Taller se restringe a relaciones industriales específicas, en tanto que, por lo que toca al Reglamento Interior de Trabajo, se ajusta de un modo mejor a las distintas actividades empresariales.

En su origen, el reglamento fue el característico acto unilateral de voluntad del empleador, que establecía una serie de deberes que pesaban sobre la clase trabajadora que prestaba sus servicios dentro de su establecimiento.

Es importante hacer notar, que la Institución materia de análisis constituía hasta cierto punto el contrato individual de trabajo de cada uno de los empleados, toda vez que éste se sometía a las condiciones reglamentarias dictadas de antemano por el patrono. A la regulación imperativa

se adicionaba un sinnúmero de sanciones para los infractores de las órdenes descriptas.

El doctor Guillermo Cabanellas, en su libro Derecho normativo laboral, nos determina: " El reglamento de taller surge como manifestación de la potestad de dirección que el empresario tiene en cuanto a la forma de ordenar, dirigir o distribuir el trabajo de sus subordinados " (21)

Con el desarrollo de los vínculos obrero-patronales y con el adelanto creciente de la contratación laboral colectiva, el Reglamento de Taller abandona la corriente de manifestación unilateral de voluntad del empresario, para conformar una cadena de normas que se aplican a los trabajadores y que provienen de las necesidades y posibilidades de la unidad empresarial, pero ahora como una manifestación de los intereses colectivos tanto del empleador, como de su correspondiente personal.

El enfoque unilateral que lo particularizaba en los principios del período industrialista, ha variado en gran escala, al grado que en la mayoría de las empresas, la reglamentación laboral en cuestión ha sido substituida en su totali -

(21) *Supra*, Ob. Cit. p. 457

dad por la concertada en forma bilateral y que se estipula en las convenciones colectivas de trabajo.

En resumen, podemos expresar lo subsecuente:

1.- El Reglamento de Taller o Reglamento Interno de Trabajo, florece como un resultado natural del poder de mando del jefe de la negociación, que lo ejerce sin alguna restricción dentro del establecimiento.

2.- Posteriormente se presenta como una forma de regulación colectiva para la prestación concreta de los contratos de trabajo.

3.- Brota como un proceso de intervención del Estado que le confiere carácter obligatorio a dicho reglamento, haciendo la respectiva observación que se refiere única y exclusivamente a la ejecución del trabajo y, en ciertos casos, a un proceso de disciplina, como derivación de la potestad de dirección que el titular de la empresa posee.

De todo lo anterior, hemos de desprender que el Reglamento de Taller o Interno de Trabajo, en sus principios fue la expresión típica de la potestad unilateral del empleador o empresario, y por ello integrado al Derecho Individual del Trabajo, se ha tornado en la manifestación laboral de carácter colectivo; en consecuencia, se ha apartado de ser la voluntad de una de las partes contratantes para convertirse

en un acuerdo colectivo.

En virtud de los cambios sociales que se suscitan, con el transcurso del tiempo, la Institución materia de estudio, penetra al campo del Derecho Colectivo.

Actualmente, el reglamento tiene un estilo eminentemente organizativo y con el mismo se ansía, dentro de la complicada estructura industrial de hoy, establecer cierto orden imprescindible para el planteamiento y ejecución de todo plan de trabajo.

El doctor Juan D. Fozzo, en su texto Manual teórico práctico de derecho del trabajo, expresa: " El reglamento tiene por finalidad la fijación de las condiciones de trabajo, la forma de ejecución de éste y todo lo que se relacione con la prestación de la actividad laboral " (22)

Finalmente, en lo que compete al marco doctrinario no debemos dejar pasar por alto lo aducido por el doctor Ernesto Krotoschín, quien en su volumen Instituciones de derecho del trabajo, nos indica: " Por reglamento interno se entiende la colección ordenada de las condiciones especiales de

(22) Supra, tomo II, Editores Ediar, S.A., Buenos Aires, 1962 p. 229

trabajo válidas en una empresa o parte de ella " (23)

El Reglamento de Trabajo Interno o de Taller, constituye una serie de normas relativas al trabajo, que mas se dirigen a la ejecución de éste, que a las cláusulas de carácter convencional.

Pensamos que no es posible que la figura jurídica señalada, incluya un conjunto de sanciones aplicables para el supuesto caso de transgresión de sus preceptos por parte de la población trabajadora.

Asimismo, estimamos que el objetivo no es la de integrar un cuerpo jurídico punitivo dictado por una de las partes del contrato de trabajo, sino que debe concretarse a coordinar aspectos que proyecten una mejor prestación de los servicios y coadyuven a una avanzada producción dentro del seno laboral.

El doctor Guillermo Cabanellas, en su Diccionario enciclopédico de derecho usual, conceptúa al Reglamento Interno de Empresa, en los términos que siguen:

Es el conjunto de disposiciones que, dic-

(23) Supra, segunda edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1968, p. 369

tadas por el empresario unilateralmente o de acuerdo con los trabajadores a su servicio, y con intervención de la autoridad estatal o sin ella, contiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la prestación laboral al fijar las líneas generales de los servicios debidos y el modo de ejecutar las tareas (24)

Es de desprenderse que en el reglamento objeto de la definición especificada en el párrafo inmediato anterior, se instituye el procedimiento de realizar netamente el trabajo, la manera de efectuar las actividades enumeradas, el ordenamiento del establecimiento con respecto a las prestaciones de la clase trabajadora, y primordialmente, en lo que se refiere a las tareas que desarrollan.

Tomando en cuenta el contexto jurídico argentino, observamos que por lo que concierne a la doctrina, todo Reglamento de Taller o también denominado Reglamento Interno de Empresa, debe contener esencialmente los subsecuentes preceptos normativos:

(24) Supra, tomo V, 14a. Edición, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, 1980, p. 649

1.- Las relativas a la organización interna, policía, seguridad e higiene en el trabajo;

2.- Sanciones de carácter disciplinario, para el caso de que se incumplan o no se observen las reglas sobre la ejecución de tareas; y

3.- Otras disposiciones de carácter convencional, relativas a los efectos del contrato de trabajo o a la forma de cumplirse éste.

Por lo que toca al primer grupo de preceptos, se encuentran las relativas a la seguridad en el trabajo y, por lo que corresponde al último grupo indicado, se incluyen cláusulas referentes a las obligaciones del empleador respecto a la manera y modo de pago del salario y horario de labores.

A continuación, expondremos brevemente un estudio acerca del Reglamento Interno, dentro del ámbito de la Legislación Argentina, básicamente en lo que se alude al Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo.

Reglamento Interno en el Proyecto de Ley
de Contrato de Trabajo

La Ley sobre Contrato de Trabajo 16.581, votada por el Poder Ejecutivo, establecía en algunos de sus preceptos, los siguientes lineamientos:

Artículo 7o.- El empleador tendrá derecho, en cuanto no se oponga a disposiciones legales o convencionales o a los usos y costumbres, a establecer reglamentos referentes a la forma en que los trabajadores deberán prestar los servicios y normas sobre disciplina interna.

Artículo 8o.- El incumplimiento por el trabajador de los reglamentos y normas sobre disciplina dará derecho al empleador a la aplicación de sanciones disciplinarias, consistentes en apercibimiento o suspensión. Las sanciones deberán graduarse prudentemente teniendo en cuenta la gravedad de la falta.

De lo expuesto en las diversas disposiciones legales, apreciamos que el Reglamento Interno proyecta las siguientes particularidades:

1.- Constituye un derecho unilateral y facultativo del patrono o empresario que puede redactarlo, modificarlo, suprimirlo u omitirlo;

2.- El reglamento no solamente no puede oponerse a las disposiciones legales o convencionales, sino tampoco a los usos y costumbres, a los que, por vía de excepción, se les da valor de ley;

3.- El reglamento debe contener no solo la forma en que los trabajadores deben prestar sus servicios, sino normas sobre disciplina interna; la infracción o incumplimiento de

Las disposiciones del reglamento interno pueden ser sancionadas con apercibimiento o suspensión del trabajador, sin que constituya dicho incumplimiento causa justificada de despido.

Podemos percatarnos que al jefe de empresa se le confiere la facultad de aplicar sanciones disciplinarias como son el apercibimiento o la suspensión, para el caso de que la clase trabajadora no acate lo preceptuado por las normas de carácter disciplinario estipuladas en el reglamento correspondiente.

Resulta importante hacer notar, como el legislador argentino autoriza al propietario de la negociación para que imponga sanciones a sus trabajadores por la violación de las normas de trabajo. Observamos como la potestad disciplinaria del empleador es infinita en lo que atañe al contenido del reglamento respectivo y a las sanciones aplicables por conculcación del mismo, exceptuando en lo relativo a la no oposición de las normas jurídicas o convencionales, a los usos y a las costumbres.

B) COLOMBIA

En el Reglamento de Trabajo se detecta lo más sustancioso del poder disciplinario que el orden jurídico con - fiere a la parte patronal.

Anteriormente, los denominados Reglamentos de Ta - ller decretaban no únicamente la manifestación desconsiderada del patrono de establecer imposiciones de cualquier índole a sus trabajadores, sino que también se empleaban para co - meter todo tipo de arbitrariedades contra ellos.

El jurista Francisco de Ferrari, en su tratado De - recho del trabajo, nos especifica lo siguiente: " Estos re - glamentos tuvieron originariamente un carácter protectorio, y se buscó con ellos detener, en alguna forma, los desbordes del poder patronal, así como el abuso a que dio lugar, en el siglo pasado, la aplicación de multas " (25)

La potestad sindicalizadora de cada una de las par - tes, así como la intervención frecuente que cotidianamente realiza el Estado, hicieron posible que se le lograra despo - ser de sus arcaicas características, convirtiéndola en una

(25) Supra, volumen IV, 2da. edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1971, p. 64

Institución que, no obstante la declaración unilateral de voluntad que impera en la misma en cuanto su elaboración incumbe nada más al patrono, es típicamente de carácter legal, estando impedida de actuar al margen de los mandamientos que tanto leyes como reglamentos determinan para el contrato de trabajo.

Hoy en día, la figura normativa de referencia a renunciado a la expresión injusta y abusiva de un concepto de autoridad individual y de propiedad privada, para transformarse en una serie de preceptos que obligan recíprocamente a las partes y en donde la autoridad pública juega un papel muy importante en su carácter de vigilante.

El Código Sustantivo del Trabajo, en su precepto 104, define al Reglamento de Trabajo en los términos que siguen: " Es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio "

Del texto de la disposición legal descrita, hemos de desprender que no se trata de una pura y sencilla imposición, sino de un ordenamiento normativo regulador de situaciones jurídicas, que bajo un mismo plano de igualdad obliga a ambas partes dentro de la relación laboral.

Los rasgos peculiares del Reglamento de Trabajo en

Colombia, son los subsiguientes:

1.- Es obligatorio para aquellos patrones o empresas de carácter comercial que tengan más de cinco trabajadores permanentes, o industriales o mixtas que tengan más de 10, o agrícolas, ganaderas o forestales que tengan más de 20;

2.- Debe ser redactado o elaborado por el patrono "sin intervención ajena", salvo lo que se convenga en contrario a través de contratos o pactos colectivos;

3.- Debe ser aprobado por el gobierno, como condición indispensable para su aplicación a las relaciones de trabajo;

4.- Debe contener exclusivamente aquellos preceptos relativos a puntos determinados por la ley;

5.- Hace parte del contrato individual de trabajo; y

6.- Prefiere a cualquier otra estipulación entre las partes siempre que sea favorable al trabajador.

Tomando en cuenta las características indicadas, consideramos necesario hacer las siguientes observaciones:

Con el firme objetivo de que prevalezca la concordia entre los sujetos del contrato, el código laboral colombiano estima imprescindible que exista un estatuto que rijas las relaciones de ambas partes en todo establecimiento que cuente con cierto número de trabajadores.

Con lo expresado en el párrafo inmediato anterior, se procura eludir cualquier arbitrio por parte del patrono, pretendiendo asimismo, que se otorgue un igual trato a todos los trabajadores y que conozcan éstos últimos tanto sus obligaciones, así como sus derechos.

Se ha pensado que lo más idóneo es el hecho de que el trabajador tenga un contacto directo e inmediato con ellos a fin de que los observe y acate debidamente, siendo susceptible de lograrse por medio de un estatuto que, agregado a su contrato de trabajo, pueda consultarlo en todo momento.

De lo indicado, es de inferirse que ya no es opcional por parte del patrono el tener o no un reglamento interno de trabajo.

Al contemplarse por la legislación laboral que el instrumento jurídico objeto de estudio, debe ser formulado por el patrono "sin intervención ajena", no significa que el Estado se encuentre impedido de hacerlo, más por el contrario, es factor fundamental para su correspondiente validez, en el que toma ingerencia en forma abierta.

El código respectivo alude solamente a la prohibición del trabajador a inmiscuirse en su preparación. La finalidad que se persigue es el de aislar a la población trabajadora de tomar parte en la administración y dirección de las

empresas o establecimientos a efecto de consolidar así el principio absoluto de la propiedad privada de las mismas.

Si bien es cierto que conforme al Derecho, la clase asalariada no está autorizada para participar en el confeccionamiento del Reglamento Interno de Trabajo, también lo es que su ausencia se sustituye en gran medida con la intervención que de manera posterior efectúa el Ministerio del Trabajo, orientada a no permitir la introducción en la Institución normativa en cuestión, de disposiciones que atenten contra las garantías y derechos que les concede la legislación social.

Creemos que resulta incongruente e incomprensible el que, actuando dentro de los lineamientos de la ciencia jurídica, se niegue a la población trabajadora su intervención, máxime si se trata de un conjunto de preceptos que va a complementar al contrato de trabajo, en los cuales uno de los elementos de la relación laboral lo es precisamente el asalariado, resulta obvio que éste tenga derecho a participar en su elaboración.

El autor Guillermo González Charry, en su tratado Derecho del trabajo, nos comenta:

Una de las consecuencias de esta falta de intervención consistió en que durante mu-

cho tiempo se permitiera incluir en el reglamento del trabajo cláusulas, como la llamada "de reserva", (ya abolida) para terminar el contrato unilateralmente y con cuyo ejercicio por parte del patrono se sorprendía a menudo a los trabajadores, restando, por este extremo, toda estabilidad al contrato (26)

Es de inferirse que la parte patronal abusó enormemente del privilegio atribuido, que hubo la imperiosa necesidad de disponer que la cláusula en cuestión, debería constar antes que todo en el texto del contrato individual, a fin de que tuviera por establecido dentro del marco de la legislación.

Es indispensable que el Reglamento Interno de Trabajo se sujete a la respectiva aprobación del Ministerio del Trabajo y en seguida a su correspondiente publicación, a fin de que pueda tener la validez plena, así como para que pueda constituirse en parte integrante del contrato.

En Colombia, el ejercicio de la potestad disci-

(26) Supra, Editorial Temis, Bogotá, 1976, p. 325

plinaria patronal se ejerce a través de las estipulaciones del Reglamento Interno.

González Charry, al tocar el punto referente al régimen disciplinario dentro del campo jurídico colombiano, nos establece: " La ley faculta a los patronos para establecer un régimen de faltas y sanciones, para mantener el orden y la disciplina en sus talleres y empresas, pero a cambio de que unos y otros consten expresamente en el estatuto reglamentario " (27)

De lo expuesto, consideramos que el poder disciplinario del patrón es limitado en cuanto al fin que persigue, toda vez que únicamente debe servir para preservar el orden en la empresa.

A continuación daremos a conocer las principales reglas que rigen la potestad disciplinaria del patrono dentro del marco de la legislación colombiana:

I.- Tanto los hechos considerados como faltas como las sanciones pertinentes, deben constar, o en el reglamento de trabajo, o en la convención o pacto colectivo o laudo arbitral;

2.- Ninguno de tales estatutos puede contener penas corporales o medidas lesivas de la dignidad del trabajador;

3.- El procedimiento para la aplicación de las sanciones debe constar igualmente por escrito en alguno de aquellos estatutos y ser conocido del trabajador;

4.- El trabajador debe conocer el orden jerárquico de los representantes del patrono, para efecto de sus reclamaciones, bien sea contra arbitrariedades o malos tratos de éstos, o bien para recurrir de las sanciones impuestas;

5.- El trabajador debe ser siempre oído; y si pertenece a un sindicato, tiene derecho a que lo asistan en su defensa dos representantes de la organización;

6.- No pueden aplicarse al trabajador sanciones no previstas, ni someterse a procedimientos no preestablecidos;

7.- A título de sanción disciplinaria, el patrono puede imponer tanto suspensiones en el trabajo, como multas por inasistencia al mismo, sin una excusa suficiente.

Resulta interesante aludir que, cuando por primera vez se suspenda a un trabajador de sus labores, ésta no será de un lapso de ocho días, y de dos meses para la segunda. Cualquier sanción que no encuadre dentro de los lineamientos señalados, se tendrá por inaplicable.

Pensamos que, no obstante que el patrono tiene la prerrogativa de elaborar el Reglamento Interno de Trabajo, su conducta se encuentra supeditada a los principios legales correspondientes, siendo supervisado en todo momento y en todo lugar por el Estado.

En principio, el Reglamento Interno de Trabajo es inalterable, a reserva de que se verifique cualquiera de las causas subsecuentes:

A) Que las necesidades internas de la empresa lo exijan; y

B) Que los mandatos legales lo dispongan

Por lo que respecta al punto primero, la parte patronal puede y debe acudir a las autoridades competentes con el firme propósito de solicitar la aprobación correspondiente para su reforma, que precisamente dicho estatuto lo redactó él mismo, lo que, de ser aceptada, procederá a publicarla en la forma y términos establecidos.

Por lo que se relaciona al punto segundo, es decir, cuando la ley lo exija, será necesario revisar o modificar todo el estatuto para adecuarlo a las nuevas disposiciones generales.

Estimamos lógico y razonable que, si el Estado lo considera prudente, modifique el contenido del Reglamento interno de trabajo, a efecto de ajustarlo a la nueva realidad social.

C) ESPAÑA

La empresa actual, es una institución trascendental en la vida del ser humano, en virtud de que en ella se producen, viven y efectúan una infinidad de relaciones cuyo significado laboral se origina exactamente de la prestación de un servicio por cuenta del propietario de la negociación, el cual puede ser una persona física, o bien, una jurídica.

Creemos que dicha figura en cuestión, podríamos catalogarla como un mundo complejo que requiere ordenar su estructura interna, por lo que concierne básicamente a sus vínculos con sus trabajadores, bajo un principio de autoridad.

Es precisamente el empresario, quien a través del Reglamento de régimen interior, verifica la ordenación de la estructura reactiva.

Al respecto, el doctor Manuel Alonso García, en su Curso de derecho del trabajo, nos proporciona lo siguiente en la concepción de Reglamento de régimen interior: "Es el conjunto

sistemático de normas elaboradas por el empresario (con o sin la participación de los trabajadores), y necesidades de aprobación por parte del Estado, dictadas para ordenar internamente, y desde el punto de vista laboral, la empresa. " (28)

Asimismo, el doctor Efrén Borrero Sacrus, en su Introducción al derecho social del trabajo, al aludir al Reglamento de régimen interior, define al mismo del modo subsecuente: " Es el conjunto orgánico de reglas técnicas y administrativas establecidas, con autorización oficial, por la dirección de la empresa para fijar la organización interna de dicha empresa de acuerdo con las normas estatales y los convenios colectivos que resulten aplicables a la misma " (29)

De los conceptos expuestos, es de desprenderse que el Reglamento de régimen interior, está integrado por una serie metódica de disposiciones realizadas por el jefe de la negociación, de manera unilateral o con la intervención de la clase trabajadora, que han de ser aprobadas por las autoridades competentes del Estado, y cuyo objetivo estriba en organizar técnicamente a la empresa, procurando mejorar las condiciones de trabajo generalmente estipuladas sea ya por Regla -

(28) Supra, cuarta edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973, p. 250

(29) Supra, tercera edición, Editorial Tecnos, Madrid, 1971, p. 400

mentación o pacto colectivo, para la actividad a que la misma pertenezca.

En tal virtud, consideramos que la figura jurídica materia de conocimiento constituye un cuerpo ordenado de preceptos que rigen la organización y ejecución del trabajo en cada empresa, fábrica o taller, con el firme propósito de dar cumplimiento a los principios establecidos en la legislación general del trabajo, así como de la Reglamentación que corresponda a la rama profesional a que aquéllos pertenezcan, adaptándolos a sus propias características y necesidades.

La meta que persigue un Reglamento de régimen interior, es la de cristalizar ciertos aspectos jurídicos como son: restringir la potestad de mando del propietario de la empresa; instituir ordenamientos que constriñan tanto a ésta como a su población trabajadora, garantizando los derechos de ésta última; y finalmente, trata de cumplir con determinados puntos técnicos por la debida organización y ejecución del trabajo.

El Derecho positivo vigente regula al Reglamento de régimen interior, por conducto de las siguientes fuentes:

1.- Ley de Reglamentaciones de Trabajo, de 16 de octubre de 1942;

2.- Ley de Contrato de Trabajo, de 1944; y

3.- Decreto 20/1961, de 12 de enero y sus correspondientes Ordenes de aplicación de 6 de febrero y 26 de octubre del mismo año.

Tomando como fundamento los artículos 15 y 21 de las Leyes de Reglamentaciones de Trabajo y Contrato de Trabajo, respectivamente, el Reglamento de régimen interior se clasifica en dos grupos: obligatorios y facultativos.

El primero de ellos, debe formularse por empresas con carácter industrial o mercantil, siempre que su plantilla de personal sea de cincuenta o más trabajadores fijos, contando todos los que presten sus servicios en las diferentes fábricas o establecimientos, aunque estén situados en localidades distintas.

El segundo, se refiere a aquellas empresas que, en virtud de no encuadrar dentro de los lineamientos legales correspondientes, tienen la opción de redactar o no a su voluntad el Reglamento en cuestión.

Considerando que existen diversas Reglamentaciones de Trabajo, las bases generales prescritas tienden a sufrir ciertas excepciones, verbigracia, las empresas situadas dentro de la rama de la Industria siderometalúrgica, que se encargarán de formular o elaborar el Reglamento anterior de estudio, independientemente del número de trabajadores que la integren.

De acuerdo con el párrafo tercero, del artículo 15, de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo, la redacción del Reglamento de régimen interior se encomienda a la persona que de hecho ostente la jefatura de la empresa.

Del texto establecido, deducimos que es el empresario a quien le compete dicha función.

En la actualidad, el procedimiento a seguir respecto a la elaboración y aprobación del Reglamento de régimen interior, es diferente según se refiera a empresas con o sin jurado.

Con apoyo en el mandamiento 50. del Reglamento de Jurados de Empresa, de 11 de septiembre de 1953, las empresas que tengan uno o más centros de trabajo con un mínimo de cien trabajadores fijos, están obligadas a constituir jurado.

En estos casos, el proyecto de Reglamento de régimen interior, deberá supeditarse al conocimiento e informe del Pleno del Jurado, antes de enviarlo a los órganos oficiales competentes para su correspondiente aprobación.

El Pleno de referencia, está en aptitud de nombrar una ponencia que coadyuve con la empresa en la elaboración definitiva del proyecto.

El párrafo primero, del ordenamiento 17, de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo, contempla que, estando ya formulado el proyecto de Reglamento de régimen interior, para efectos de su aprobación, el jefe de la empresa lo remitirá, con su expediente, a la Delegación del Trabajo que corresponda, para el caso de que la empresa limite sus actividades en un ámbito provincial o menor, y si los efectúa en una esfera más amplia, es decir, en una área interprovincial o nacional, a la Dirección General de Trabajo.

La misma disposición legal estatuye que, por lo que toca a la aprobación de la figura jurídica multicitada, ésta puede ser expresa o tácita.

La primera se verifica cuando existe un acto de resolución determinado, relacionado al proyecto de Reglamento cuya aprobación se ha hecho pedimento.

La segunda se lleva a cabo si en el plazo de treinta días hábiles computados a partir de su ingreso en los Registros respectivos, no se decide sobre el Reglamento base de nuestro estudio.

Una vez aprobado el Reglamento motivo de análisis, se publicará a fin de que todo el personal de la empresa le dé la debida observancia, quedando en forma permanente un ejemplar en cada sección o local aislado, para consulta y

examen cuando se estime prudente.

La denegada aprobación que, ha de ser de modo expreso, puede recurrirse como resolución que es, a través del recurso de alzada, el cual se interpondrá contra la autoridad que emitió el acuerdo, con la finalidad de que resuelva el inmediato superior jerárquico de éste.

La resolución del recurso concierne a la Dirección General del Trabajo, cuando haya intervenido una Delegación de Trabajo, y al Ministerio del Ramo, si fue la Dirección General la que acordó.

Los preceptos 17 y 18 de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo, disponen que, el procedimiento que se sigue para la elaboración y aprobación del Reglamento de régimen interior en empresas con centros de trabajo sin jurado, es más sencillo: el propietario de la empresa redacta de manera unilateral el proyecto, y el órgano laboral resolverá la aprobación o denegación, sin informes preceptivos previos.

Con fundamento en el precepto 12 del Decreto 20/1961, la modificación del Reglamento en cuestión puede ser obligatoria o facultativa.

Operará la primera, en la medida que el cuerpo jurídico aplicable a la empresa haya sufrido una variante por

la existencia de una nueva normatividad legal o de un nuevo convenio colectivo.

En las empresas con centros de trabajo con jurado, la revisión podrá originarse a iniciativa del empresario, o en su defecto, a instancia de los vocales del jurado, condicionada a que hayan transcurrido dos años a partir de la fecha de su aprobación.

Empero, también podrá solicitarse la revisión en cualquier tiempo, siempre que se hayan suscitado cambios especiales en la estructura u organización de la empresa, así como en el volumen económico de la misma.

La modificación se realizará con el mismo sistema procedimental y de trámite que la elaboración y aprobación iniciales.

Con base en la disposición 17 de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo y 36 de la Orden de 1961, la aprobación se notificará al jefe de empresa, quien debe enterar del acuerdo a los vocales del jurado, y cuando aquella sea firme, colocará el documento en los diversos locales y secciones de trabajo para darlo a conocer a todo el personal.

De acuerdo con los principios consagrados en los preceptos 16 y 22 de las Leyes de Reglamentaciones de Trabajo y

Contrato de Trabajo, respectivamente, en términos generales, el Reglamento de régimen interior contiene disposiciones relativas a:

1.- La organización y jerarquía en el trabajo (orden a guardar en los locales de trabajo; entrega y manejo de material, máquinas e instrumentos de trabajo; entrega de la obra; premios y correcciones disciplinarias; plantillas, clasificación profesional; condiciones de trabajo en cuanto a los locales en que se realiza; suspensiones de trabajo);

2.- Condiciones del contrato de trabajo (jornada y descansos; vacaciones; salarios; lugar y forma de pago; cómputo y retribución de horas extraordinarias; bases para calcular la retribución y el rendimiento del trabajo a destajo, si por la índole de la empresa procediese);

3.- Medidas sobre seguridad, higiene y sanidad en el trabajo;

4.- La buena marcha de la empresa y para el mantenimiento dentro de la comunidad de las relaciones de lealtad y asistencia recíprocas que se deben cuantos participan en la producción; y

5.- Las peculiaridades propias del régimen de la explotación, taller o fábrica de que se trate.

Los doctores G. Bayón Chacón y E. Pérez Botija, en su obra Manual de derecho del trabajo, nos exponen: " El con

tenido está determinado por el art. 16 de la Ley de Reglamentos y el art. 22 de la L.C.P. en larga relación, y responde a las indicaciones que sobre esta materia han quedado consignadas con carácter general " (30)

Finalmente, consideramos que el régimen jurídico vigente reconoce al patrono o empresario el derecho de reglamentación interna, tanto desde un punto de vista potestativo, así como obligatorio.

D) GUATEMALA

Tomando en cuenta que en la empresa moderna resulta difícil o imposible el trato inmediato y continuo del titular de la misma con la de sus trabajadores, se ha tenido la necesidad imperativa de formularse un documento que contenga una serie de preceptos que rijan la comunidad empresarial.

El documento en cuestión recibe el nombre de Reglamento interior de trabajo, el cual es emanado por el patrono, por medio del cual se establecen reglas referentes al cumplimiento de las labores en la empresa.

(30) Supra, volumen I, segunda edición, Imp. de José Luis Cosano, Madrid, 1959, p. 198

El Código de Trabajo en vigor, en su artículo 57, nos proporciona el siguiente concepto de Reglamento Interior de Trabajo:

Es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo

Del texto anotado, podemos desprender que el propósito primordial del Reglamento motivo de definición, es el de fijar disposiciones a las que deben supeditarse tanto el empresario, como sus colaboradores, con motivo del desarrollo de las actividades.

Al respecto, el jurista Arturo de Hoyos, en el volumen intitulado El derecho latinoamericano del trabajo, nos manifiesta: " El reglamento tiene por objeto precisar las condiciones obligatorias a que deba someterse el empleador y sus trabajadores, con motivo de la ejecución o prestación de servicio " (31)

(31) Supra, tomo II, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho, México, 1974, p. 196

Asimismo, observamos como el Derecho positivo vigente entrega el mando al patrono de realizar el Reglamento Interior de Trabajo.

Es de inferirse que el ordenamiento jurídico guatemalteco adopta la teoría reglamentaria, es decir, divisa en el patrono al legislador natural para expedir las normas dirigidas a que se de cumplimiento el mandato indicado, y obviamente, se verifique un rendimiento óptimo en la institución empresarial.

Conforme al estatuto normativo 58 del Código de Trabajo, la elaboración del Reglamento interior es un derecho para el empresario, pero al mismo tiempo es una obligación cuando la empresa ocupe permanentemente diez o más trabajadores.

Si bien es cierto que la legislación actual confiere al patrono la potestad reglamentaria, también lo es que le impone el deber de emitir el Reglamento en cuestión siempre que la plantilla del personal de la empresa sea de diez trabajadores permanentes como mínimo.

Acorde a lo prescrito en el artículo 60 del Código de Trabajo, el Reglamento de referencia contiene normas técnicas y administrativas, de seguridad e higiene, así como las disciplinarias.

Pensamos que se hace caro omiso de las normas de estímulo, las cuales, a nuestra consideración, deberían de ser insertadas en todo Reglamento Interior de Trabajo.

Por lo que atañe a las disposiciones de seguridad e higiene, las mismas se complementan con lo previsto en el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Al tenor del ordenamiento 59 del Código de Trabajo, la potestad reglamentaria patronal se atempera con la visación que del proyecto debe hacer la Inspección General de Trabajo.

Creemos que la teoría reglamentaria citada con anterioridad, solamente se atendía con la visación y aprobación del Reglamento interior por parte de la Inspección General del Trabajo, siendo susceptible de ser objetado por parte de la población trabajadora dentro de los quince días subsecuentes a su aprobación.

Con arreglo a lo establecido por el mandamiento 50 del Código de Trabajo, el reglamento debe ser publicado con quince días de anticipación a la fecha en que debe principiar a regir. La publicidad puede hacerse por impresos murales en dos lugares visibles o por folletos que deben entregarse a todos los trabajadores.

Lamentablemente dichas exigencias de publicidad son deficientemente supervisadas por la Inspección General del Trabajo.

El fin que se persigue con el plazo de quince días precedentes a la vigencia del Reglamento, no es exclusivamente para que la clase trabajadora se instruya, sino también con el firme propósito de que puedan hacer objeciones al mismo ante los órganos correspondientes.

Lo expuesto es con el objeto de atenuar la dureza del poder reglamentario unilateral.

Por último, la modificación del Reglamento materia de conocimiento procede, en la inteligencia de que se cumpla con los mismos requisitos de visación y publicidad determinados y que se encuentran contemplados en el precepto 59 del Código respectivo.

Desgraciadamente, la realidad es que los reglamentos se perpetúan al grado de ser inoperantes por la evolución acelerada que sufren las empresas, acto que es tolerado por las autoridades.

CAPITULO III

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN EL CONTEXTO DEL DERECHO LABORAL MEXICANO

A) LINEAMIENTOS GENERALES

En sus orígenes, la Institución normativa en estudio constituyó una serie de disposiciones sobre las condiciones de trabajo que imponía la clase patronal, al gremio trabajador.

Al respecto, el jurisconsulto mexicano J. Jesús Castorena, en su obra Tratado de derecho obrero, nos apunta: " El Reglamento Interior de Trabajo, era un estatuto elaborado totalmente por el patrón, algo así como una carta impuesta por él, a la que habían de someterse todas aquellas personas que trabajaban en la negociación " (32)

Asimismo, el doctor Juan Estrella Campos, en su texto Principios de derecho del trabajo, nos explica: " Inicialmente los patrones formulaban una especie de reglamento de la fábrica al cual debían someterse los trabajadores de la empre

(32) Supra, Editorial Jaris, México, s.a., p. 493.

sa y que aceptaban en forma tácita cuando prestaban sus servi
cios en la negociación de que se tratara " (33)

De lo anterior, resulta obvio desprender que dicha figura fue eminentemente un acto jurídico unilateral, en virtud de que se verificaba a través de la manifestación de voluntad del jefe de empresa, habiéndose equiparado al contrato de trabajo.

Tomando en consideración lo expuesto, creemos que la voluntad del patrón era absoluta para dictar el Reglamento Interior de Trabajo, e incertaba a él todas las obligaciones que quería imponer a su grupo trabajador.

Entre los tópicos que regulaba el Reglamento en cuestión, encontramos los siguientes: condiciones de trabajo, jornada, sanciones a los trabajadores, medidas técnicas y administrativas necesarias para la realización de los procesos de producción, procedimientos de ejecución de las labores, etcétera.

Es de sumo interés hacer notar que, toda persona que se incorporara al seno empresarial, quedaba subyugada a todas y cada una de las materias precitadas.

(33) Supra, s.e., México, 1973, p. 91

El tratadista J. Jesús Castorena, en su Manual de derecho obrero, al aludir a la figura normativa materia de conocimiento, nos establece: " La importancia del reglamento interior de trabajo era decisiva; de aquí que la clase patronal hubiera pugnado porque se le reconociera la facultad de elaborarlo. Era la carta jurídica, en la que se asentaba el poder del patrón " (34)

Actualmente, en diversas doctrinas y legislaciones extranjeras se ha suscitado enorme polémica en torno de que si la parte patronal tiene el pleno derecho de redactar de manera unilateral el Reglamento objeto de análisis, o si en su defecto, debe formularlo en unión de la población trabajadora.

A manera de ilustración, tenemos que tanto tratadistas y legisladores españoles, como argentinos, adoptan la primera corriente, sosteniendo la tesis de que la relación de subordinación del trabajador al patrón, le concede a éste la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido en todo lo referente a la labor contratada, dando como resultado de que el empresario determine a su libre albedrío las reglas de ejecución que crea mejor para su negociación.

(34) Supra, sexta edición, s.e., México, 1934, p. 225

En México no tenemos duda alguna y acogemos la segunda postura, toda vez que por disposición expresa de nuestro ordenamiento jurídico del trabajo, el Reglamento Interior multicitado debe ser elaborado por patrones y trabajadores.

En tal virtud, consideramos que con la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo, la Institución indicada dejó de ser una declaración unilateral de voluntad patronal para convertirse en un acto plurilateral, como consecuencia de la concertación entre la clase trabajadora y el gremio patronal.

Tomando como base que el Reglamento en estudio es el resultado del acuerdo entre trabajadores y patrones actuando de manera colectiva, nuestro marco doctrinario y legislativo lo encuadran dentro del campo del Derecho Colectivo de Trabajo.

Pensamos que, cuando en la formulación del Reglamento Interior de Trabajo intervienen tanto el personal subordinado laboralmente, así como el titular de la negociación, aquella serie de normas presentan la forma de un acuerdo de naturaleza colectiva; por tal motivo, la figura determinada penetra en el ámbito del Derecho Colectivo.

Dentro del terreno del derecho comparado, encontramos diferentes tratadistas que sustentan la teoría de que el

Reglamento aludido deja de ser tal y se transforma en Contrato Colectivo en la medida de que se efectua de común acuerdo entre las partes patronal y trabajadora.

Por lo que toca a México, disentimos de dicha hipótesis tomando en cuenta que, si bien es cierto que el Reglamento de referencia constituye el precedente próximo del Contrato Colectivo y que hoy en día ambos se realizan previo acuerdo entre los sujetos de la relación laboral, también lo es que nuestro ordenamiento legislativo correspondiente los contempla como dos instituciones diversas y a las que a cada una de ellas les confiere diferentes funciones perfectamente establecidas.

Para mayor ilustración, a continuación procedemos anotar algunas de las principales diferencias que existen entre el Reglamento Interior de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo:

1.-El Reglamento Interior de Trabajo puede existir sin el Contrato Colectivo de Trabajo y viceversa.

2.-La esencia de las cláusulas del Contrato Colectivo divergen considerablemente a las del Reglamento Interior de Trabajo que se concreta a obtener una mejor ejecución de las labores en cada empresa.

3.-El Reglamento Interior de Trabajo puede ser sus-

hecho por trabajadores libres, en tanto que, el Contrato Colectivo siempre requiere de la existencia de un sindicato de trabajadores.

En términos generales podemos manifestar que el fin primordial del Reglamento Interior de Trabajo es el de estipular un conjunto de preceptos al tenor de los cuales deberá supeditarse la ejecución o el desarrollo del trabajo, es decir, contiene medidas a observarse en la ejecución de las labores.

Con el firme propósito de corroborar lo anterior, J. Jesús Castorena, en su Tratado de derecho obrero, nos señala lo siguiente: " El Reglamento Interior de Trabajo, tiene por objeto establecer las normas a las cuales deberá sujetarse la ejecución de los trabajos o el desarrollo de los mismos " (35)

Por lo que concierne al Contrato Colectivo, éste determina las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el servicio contratado, es decir, comprende las normas que regulan los vínculos de las partes emanadas de la prestación de las labores.

(35) Supra, ob. cit., p. 493

Para finalizar, hemos de considerar que dentro del contexto de nuestro derecho positivo vigente, el Reglamento Interior de Trabajo es el enlace entre el Contrato Individual y el Contrato Colectivo, en donde su razón de ser son las medidas de ejecución para el fiel cumplimiento de los contratos de trabajo en una empresa.

B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Antes de iniciar el estudio del Reglamento Interior de Trabajo contemplado dentro del marco del cuerpo jurídico invocado, estimamos indispensable hacer un breve bosquejo histórico de como nació dicho código laboral.

Don Venustiano Carranza, Primer Jefe de la Revolución Constitucionalista, al dar a conocer en la ciudad de Querétaro su Proyecto de Constitución, se establecía en el mismo que nada más se autorizaba al Congreso de la Unión para expedir leyes en toda la nación, en lo relativo a la materia del trabajo.

Los señores constituyentes no admitieron por completo esta proposición, razonando que se oponía al régimen federal, así como el hecho de que las necesidades de cada Estado libre y soberano eran totalmente diferentes, motivo por el cual demandaban una distinta reglamentación.

En virtud de lo descrito, en el proemio del artículo 123 de la Carta Magna, se facultó para realizarlo tanto al Congreso en cuestión, como a las correspondientes Legislaturas de los Estados.

Al respecto, J. Jesús Castorena, en su Manual de derecho obrero, nos prescribe:

La mayoría de los Estados de la República hizo uso de la facultad que les concedió el texto primitivo del artículo 123 de la Constitución y cada uno de ellos exvidió leyes del trabajo o reglamentó aquellos capítulos de la misma que se consideraron de mayor importancia para la solución de los problemas del trabajo de las entidades (36)

A partir de 1917, los gobiernos estatales emprendieron la tarea de dictar un conjunto de leyes del trabajo en diversas reglamentaciones ocasionando con ello, un trato disparado al gremio trabajador.

Ejemplo de lo apuntado, tenemos el caso de los con-

(36) Supra, ob. cit., p. 49

flictos colectivos como las huelgas, en donde en innumerables momentos y circunstancias englobaban a dos o más Entidades Federativas y ninguna persona tomaba parte en el asunto a efecto de darles solución, toda vez que sus resoluciones carecían de fuerza en la parte exterior de sus correspondientes jurisdicciones.

Ante dicha problemática, con fecha 6 de septiembre de 1929 y siendo Presidente de la República el licenciado Emilio Portes Gil, se publicaron las reformas constitucionales tanto en lo que se refiere al artículo 73, fracción X, tocante a las facultades del Congreso, así como del párrafo introductorio del 123, requisito indispensable a fin de federalizar la expedición de la Ley del trabajo.

Entre los principales precedentes que marcaron la pauta para dar nacimiento a la Ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos los subsecuentes:

1) Los proyectos de código federal del trabajo, habiéndose dado a conocer el primero de ellos por la Secretaría de Gobernación, y por lo que concierne al segundo, por el licenciado Emilio Portes Gil.

2) A los proyectos enunciados se agregó el de la ley federal del trabajo, redactado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, habiendo sido Secretario del Despacho el señor licenciado Aarón Saenz.

Fungiendo como Presidente de la República don Pascual Ortiz Rubio, con fecha 18 de agosto de 1931 fue promulgada nuestra primera Ley Federal del Trabajo, la que en uno de sus capítulos contempla en forma clara y fehaciente la Institución jurídica materia de nuestro estudio.

Lo anterior, lo consideramos como un hecho histórico, tomando en cuenta que con la maquinaria legislativa en cuestión, se vino a mejorar las relaciones obrero-patronales.

El Reglamento Interior de Trabajo quedó regulado en el Capítulo VI del Título Segundo, en donde cuyos preceptos contenidos en el capítulo en cuestión, a la letra rezaban:

TITULO SEGUNDO

Del Contrato de Trabajo

CAPITULO VI

Del Reglamento Interior de Trabajo

ARTICULO 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 considerará co

mo Reglamento Interior de Trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente formulen las empresas para la ejecución de los trabajos.

ARTICULO 102.- El reglamento, además de las preven-
ciones que se estimen convenientes, contendrá:

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

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

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

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

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

VI.- Trabajos de carácter temporal o transitorio;

VII.- Días y lugares de pago;

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

IX.- Disposiciones disciplinarias y forma de aplicar
las. En los casos en que las empresas impongan la suspensión

de trabajo como medida disciplinaria, no deberán exceder de ocho días, y nunca se harán anotaciones malas a los trabajadores sin la previa comprobación de las faltas cometidas, debiendo intervenir en ambos casos el delegado del sindicato, y a falta de éste, un representante de los trabajadores, y

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

ARTICULO 103.- Se tendrá por no puesta cualquiera disposición del Reglamento Interior que sea contraria a las leyes de orden público, a ésta del Trabajo, a los reglamentos de policía, seguridad, salubridad o al contrato de trabajo.

ARTICULO 104.- Los reglamentos serán impresos o escritos con caracteres fácilmente legibles, y deberán fijarse en los lugares más visibles del establecimiento.

ARTICULO 105.- Para que el Reglamento Interior de Trabajo sea obligatorio en el establecimiento o negociación de que se trate, el patrón deberá depositar, dentro de los ocho días siguientes a su expedición, un ejemplar del mismo en la Secretaría de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Si el Reglamento presentado no llena los requisitos que exige el artículo 102 de esta ley o contraviniere algún otro precepto de la misma, el sindicato o sindicatos de trabajadores de la empresa de que se trate o el patrón, podrán pedir su revisión por la Junta, la que, oyendo a los in

teresados, en una audiencia que se verificará dentro de ocho días, resolverá en el mismo término si es de aprobarse o no dicho reglamento. La revisión podrá pedirse en cualquier tiempo.

Tratándose del trabajo en el mar o vías navegables, el Reglamento Interior de Trabajo será registrado en la Capitanía de Puerto respectiva.

Consideramos que, si no tenemos el cuidado apropiado, podríamos incurrir en el error de confundir los conceptos que, tanto de Reglamento Interior de Trabajo, como de Contrato Colectivo de Trabajo, nos proporciona el presente cuerpo normativo.

Lo anterior, en virtud de que el precepto 42 del Código laboral enunciado, encomienda a los sindicatos de trabajadores y a los patrones la celebración de convenios " con el propósito de fijar las condiciones según las cuales, debe prestarse el trabajo ", lo que en si conforma las obligaciones específicas de la clase patronal y trabajadora.

Empero, la respuesta a cualquier duda e inquietud la encontramos en la propia redacción del artículo 101 del ordenamiento legislativo precitado, al establecer: " disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de las labores de una negociación ", lo cual significa que se tra

ta de particularidades en la prestación de servicios que no fueron mencionadas en el Contrato Colectivo.

Por tal motivo, es de inferirse que en el seno de una Institución laboral, el trabajo implica orden, armonía, coordinación y regularidad en la prestación de servicios de la población trabajadora.

De la primera parte, del párrafo segundo, del artículo 101, del cuerpo jurídico mencionado, observamos como la figura en estudio tiene carácter convencional, toda vez que faculta su elaboración al órgano y a los procedimientos que para tal fin determinen los contratos colectivos; cosa contraria, deberá ser formulado por una comisión mixta integrada por representantes del gremio trabajador, así como del patronal.

De la segunda parte, del párrafo segundo, del artículo 101, de la Ley Federal correspondiente, nos percatamos de como el legislador tuvo la suficiente prudencia y precaución de diferenciar el Reglamento objeto de análisis, con las reglas de orden técnico y administrativo que directamente formulan las empresas para la ejecución de los trabajos.

Es de vital importancia puntualizar, no alude a la técnica del trabajo, como tampoco a la administración de las empresas; son simplemente reglas que nos indican la forma y

términos como deben cumplirse las obligaciones que emanen de los contratos de trabajo.

Además, detectamos que el instrumento legislativo correspondiente, no se resignó en estatuir que el Reglamento de referencia versara sobre normas que regularan el desarrollo de los trabajos, sino que, estimó imprescindible detallar las materias básicas que debería comprender.

De tal suerte, que la Ley Federal del Trabajo, en su precepto 102, precisó el contenido del Reglamento Interior de Trabajo, el cual, de una manera general, podemos clasificarlo del modo subsecuente:

- 1) Disposiciones referentes con la prestación del trabajo, las cuales se encuentran circunscritas en las fracciones primera y segunda.
- 2) Reglas concernientes a los salarios, las cuales se encuentran incluidas en la fracción séptima.
- 3) Normas tocantes a la previsión social, las cuales se encuentran englobadas en las fracciones cuarta, quinta, octava y décima.
- 4) Ordenamientos para los trabajos de mantenimiento de la empresa, los cuales se encuentran comprendidos en la fracción tercera.
- 5) Indicación de los trabajos de carácter temporal o transitorio, así como los mandamientos a que deben someter-

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

se, los cuales se encuentran establecidos en la fracción sexta.

6) Por último, disposiciones acerca de medidas disciplinarias, las cuales se encuentran contempladas en la fracción novena.

Consideramos, que por lo que se relaciona a la fracción primera, del artículo 102, de la Ley Federal del Trabajo, ésta se propuso a realizar una reglamentación pragmática de las condiciones de trabajo en cuanto al tópico de la jornada.

Respecto a la fracción segunda, del mismo precepto y cuerpo jurídico invocado, pensamos que su función radicó en evitar que se suscitaran conflictos o inconvenientes entre los sujetos del vínculo laboral.

Por lo que atañe a la fracción tercera, creemos que ésta encierra un pensamiento de sumo interés, toda vez que, de no adecuarse a los lineamientos estipulados, podría ocasionarse a las empresas serios perjuicios en su proceso de producción, principalmente aquellas en cuyos trabajos son desarrollados en serie y en donde la paralización de una sola actividad de las encadenadas, representaría la paralización de las demás.

En lo que compete a las fracciones cuarta y quinta,

estimamos que su objetivo esencial consistió en fijar dentro de la empresa, aquellas normas de índole práctico y evidentemente necesarias en el curso del trabajo, a efecto de impedir la comisión de riesgos profesionales; motivo por el cual, el estatuto jurídico materia de análisis, consignó medidas preventivas contra accidentes de trabajo, así como de higiene.

Es importante hacer notar, que con lo anterior, no se pretendía que en el Reglamento Interior de Trabajo se abarcaran todas y cada una de las disposiciones contenidas en los Reglamentos de medidas preventivas contra accidentes de trabajo, como en el de higiene, sino única y llanamente consagrar las más elementales.

De la fracción sexta, podemos desprender que nuestro instrumento normativo laboral deseó que en el Reglamento Interior en cuestión, quedara asentado, que actividades o labores poseían el carácter de temporal y cuales el de transitorio.

Apreciamos, que mediante ese sistema, se recababa la suficiente información, logrando que en cualquier momento se pudiera resolver si se trataba o no de esos trabajos.

Consideramos, que a través de la fracción octava, la parte patronal tiene derecho a comprobar en todo momento el estado de salud de sus asalariados, en virtud de que nadie

se encuentra exento de adquirir enfermedades contagiosas, o en su defecto, de tipo profesional.

No debemos olvidar, que las primeras traen consigo la suspensión del contrato, previniendo el contagio de los demás trabajadores.

Por lo que hace a las profesionales, es con el afán de tomar los recursos adecuados a fin de que el daño o padecimiento se les preste el cuidado respectivo, o bien, cambiar de puesto o lugar al subordinado, procurando que el móvil que ocasionó el acto patológico, no origine una incapacidad mayor.

Sobre la fracción novena, concebimos a ésta como la columna vertebral del Reglamento Interior de Trabajo, tomando en cuenta que toca un punto sustancial como lo son " las medidas disciplinarias " a la que la Ley Federal del Trabajo reserva su establecimiento y fijación.

De ésta fracción, deducimos dos clases de sanciones: suspensión de trabajo y registro de notas malas.

Opinamos, que los dos sistemas correctivos de referencia presentaban imperfecciones y que, por ende, no operaban en la vida práctica, por los razonamientos que a continuación se indican:

La suspensión, traería como resultado que la población trabajadora fuera privada de una parte de su salario, y además, que la parte patronal se abstuviera de contar con los servicios de sus trabajadores experimentados.

En la práctica, las anotaciones malas podían ser susceptibles de nulificación, en la medida que el gremio trabajador ejecutara acciones que repercutieran en favor de la empresa, previa valorización que de las mismas realizara el patrón.

No era extraño que los trabajadores desarrollaran actividades que no estaban contempladas en los términos de su contrato. El laborar sin cometer falta alguna por un lapso de aproximadamente dos o tres meses, era motivo para desaparecer las anotaciones malas del récord de la clase trabajadora.

Consideramos, que los sujetos de la relación de trabajo, comprendieron la necesidad de evitarse dificultades y procedían de esa forma para dar solución a sus problemas.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 103, es de desprenderse que la figura materia de nuestro estudio, constituye el ordenamiento de menor jerarquía, subordinado a las otras fuentes del derecho laboral.

La causa es evidente, el Reglamento Interior de Tra

bajo no creaba nuevos derechos y obligaciones entre las partes, sino que solamente se concretaba a especificar el modo en que debían cumplirse los mismos, es decir, reglamentaba las condiciones laborales estipuladas tanto en la ley, como en el contrato de trabajo.

Conforme a lo acordado en el artículo 104, advertimos como incuestionablemente el Reglamento relativo, debía darse a observar a las corporaciones trabajadora y patronal, con la entera intención de que en un momento dado no se pudiera alegar en contra de la aplicación o desconocimiento de sus respectivas disposiciones, motivo por el cual, era requisito inevitable su publicidad.

Al tenor del artículo 105, inferimos que, para que el Reglamento multicitado adquiriera validez oficial, no era suficiente la publicidad supraindicada, sino que debía cumplirse con la formalidad de depositarlo ante la Institución Gubernamental correspondiente, y en los términos que la propia norma consignaba.

Pensamos, que el objetivo del depósito, era para garantizar la legitimidad de dicho Reglamento, y en consecuencia, otorgarle el carácter de obligatorio.

Notamos, como nuestro código laboral autorizaba la revisión del Estatuto normativo aludido, en caso de que éste

no diera fiel cumplimiento a las particularidades requeridas en el precepto 102, o en su caso, transgrediera alguna otra de sus disposiciones.

Generalizando, hemos de llegar a la conclusión de que, con la insertación del Reglamento Interior de Trabajo en el campo de la legislación invocada, las relaciones obrero - patronales fructificaron extraordinariamente logrando que rei nara dentro de la Institución empresarial una mayor unión, coordinación y eficacia en las actividades de sus miembros.

C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Ante los cambios suscitados en su situación económica y social, México se vió ante la apremiante necesidad de te ner que renovar su cuerpo jurídico laboral, a fin de mantener el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador.

Como antecedentes fundamentales que sirvieron de ba se para el florecimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1970, descubrimos el anteproyecto de ley del trabajo, que se efectuó en 1962 a iniciativa del Presidente Adolfo López Ma teos; asimismo, encontramos un segundo anteproyecto, que por iniciativa del Presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz, se realizó en 1968.

Con fecha 23 de diciembre de 1969, se promulgó la nueva Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970, y entrada en vigor el 10. de mayo del mismo año, fecha en que se conmemora el "Día del Trabajo", motivo por el cual quedó abrogada la legislación laboral anterior.

Este nuevo instrumento normativo fue obra de una sucesión de estudios, análisis y consultas entre los sectores oficial, obrero y patronal, orientados antes que todo, a actualizar sus ordenamientos a las condiciones y circunstancias que en ese momento la sociedad exigía.

Por lo que atañe al Reglamento Interior de Trabajo, éste quedó contemplado en el Capítulo V, del Título Séptimo, de la nueva Ley Federal del Trabajo, cuyas normas, textualmente enunciaban:

TITULO SEPTIMO

Relaciones Colectivas de Trabajo

CAPITULO V

Reglamento Interior de Trabajo

ARTICULO 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 esta

blecimiento.

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

ARTICULO 423.- El reglamento contendrá:

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

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

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

IV.- Días y lugares de pago;

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

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

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

VIII.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, 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.

ARTICULO 424.- En la formación del Reglamento se observarán las normas siguientes:

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

II.- Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los 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 contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

ARTICULO 425.- El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartir-

se entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

Divisamos con claridad, como la definición proporcionada en el artículo 422, fue extraída literalmente del 101 de la ley anterior, variando únicamente el término de negociación por el de empresa o establecimiento. En relación al párrafo segundo, observamos que se confirman los mismos lineamientos del código precedente.

Notamos que el artículo 423, continuó con los perfiles del 102 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, con las modificaciones pertinentes que la nueva realidad social requirió.

Con arreglo al precepto de referencia, podemos ordenar el contenido del Reglamento Interior de Trabajo, bajo los subsiguientes puntos declarativos:

- 1) Principios relativos a las jornadas, los cuales se puntualizan en las fracciones primera y segunda.
- 2) Reglas correspondientes a las actividades de preservación de la empresa o establecimiento, las cuales se prescriben en la fracción tercera.
- 3) Disposiciones sobre los salarios, las cuales se decretan en la fracción cuarta.
- 4) Ordenamientos encaminados para el uso de las si-

llas, los cuales se consignan en la fracción quinta.

5) Normas dirigidas a proteger tanto a las madres trabajadoras, como a los niños, en contra de labores insalubres y peligrosas, las cuales se establecen en la fracción séptima.

6) Preceptos respecto a la previsión social, los cuales se mencionan en las fracciones sexta y octava.

7) Principios acerca de permisos y licencias, los cuales se expresan en la fracción novena.

8) Finalmente, disposiciones de carácter disciplinario y procedimientos para su aplicación, los cuales se especifican en la fracción décima.

Es interesante señalar que la Ley Federal del Trabajo vigente, en la mayoría de los casos, ratifica los postulados de la legislación laboral abrogada, reproduciendo íntegramente su texto o haciendo alguna pequeña modificación.

Entre las innovaciones presentadas, encontramos los mandamientos expuestos en la fracción quinta, los cuales impedirán abusos y posibilitarán el uso debido de las sillas.

Igualmente, a través de la fracción novena, se crea un nuevo derecho para la clase trabajadora consistente en la obtención de permisos y licencias.

De la lectura del artículo 424, desprendemos que encierra los mismos ideales consagrados en las disposiciones jurídicas 101, 103 y 105 del código anterior, con la salvedad de que en la actualidad ya no es solamente el patrón quien puede depositar el Reglamento en cuestión ante la autoridad respectiva, sino también la clase trabajadora.

Además, nos damos cuenta que el Reglamento Interior de trabajo, como fuente de derecho del trabajo, ya no se encuentra subordinado a los reglamentos de policía, seguridad y salubridad, como se estilaba en la ley de 1931, supeditándose a lo determinado a la propia legislación vigente, a sus reglamentos, así como a los contratos colectivos y contratos ley.

Es evidente que el contenido del artículo 425, mantiene el mismo pensamiento que encuadran los preceptos 104 y 105 del cuerpo jurídico laboral abrogado.

Consideramos, que la presente Ley Federal del Trabajo conserva en gran escala los principios rectores que en materia de Reglamento Interior de Trabajo contemplaba la Ley anterior, pero también, hace florecer nuevos derechos para la población trabajadora.

Tomando en cuenta que las normas transcritas concuerdan al texto primitivo de la Ley Federal del Trabajo en vigor,

es importante hacer notar que hasta la fecha continúan inalterables, a excepción de la fracción séptima que sufrió la siguiente modificación: labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.

Lo anterior, fue resultado de las reformas que se efectuaron al Título relativo al "Trabajo de las Mujeres y de los Menores" mediante decreto publicado el 31 de diciembre de 1974, que tuvo como propósito fundamental la protección de la maternidad.

D) PROYECTO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Con el firme objetivo de llevar a la práctica las disposiciones que en materia de Reglamento Interior de Trabajo han sido estudiadas, para efectos de ilustración, a continuación procedemos a formular un proyecto del mismo.

PROYECTO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Reglamento Interior de Trabajo que celebran por una parte _____ y por la otra _____ en su carácter de representantes de los trabajadores al servicio de la empresa:

DECLARACIONES

1. _____, manifiesta que es el Representante legal de la empresa _____ y que tiene la capacidad legal para obligarla.

2. Los señores _____, _____ y _____ manifiestan bajo protesta de decir verdad que habiendo sido designados representantes de los trabajadores al servicio de la empresa, tienen la personalidad jurídica suficiente para obligarles en lo que se pacte en este Reglamento Interior de Trabajo.

En virtud de lo anterior y con base en la personalidad jurídica que los declarantes se reconocen expresamente para todos los efectos legales a que hubiere lugar, se elabora el presente Reglamento Interior de Trabajo de conformidad con los artículos 422, 423 y 424 de la Ley Federal del Trabajo, con apego a las siguientes:

CLAUSULAS

Primera. Se conviene expresamente que la jornada de trabajo se iniciará a las _____ y se terminará a las _____, con cediéndose a todos los trabajadores un reposo de una hora como descanso para tomar sus alimentos.

Segunda. Se conviene expresamente en que habrá un período de tolerancia de cinco minutos para la hora de entrada al trabajo en la mañana exclusivamente y que cualquier retardo posterior a dicho término se considerará como falta injustifi-

cada para todos los efectos legales a que haya lugar.

Al respecto se recomienda que se ponga una especial atención en la colocación del reloj checador, el cual debe estar lo más cerca posible del lugar en que se desempeñe el trabajo. Las tarjetas deben ser checadas por los trabajadores y deben firmarlas al principio de cada semana para que realmente puedan servir como prueba en caso de conflicto, ya que si se firman al final de la misma, el trabajador que faltó digamos los cuatro primeros días, podría desconocer dicha tarjeta por ser un documento proveniente de la empresa en el cual no consta su firma.

Tercera. Los trabajadores y los empleados deberán iniciar sus labores a la hora señalada precisamente en el departamento que les corresponda o se les asigne.

Cuarta. Todos los (lunes, martes, etc.) se efectuará limpieza general del taller, maquinaria, instalaciones, equipos y oficinas, salvo casos especiales.

Quinta. El día de pago será _____ a las _____ en las oficinas administrativas de la empresa.

Sexta. Los trabajadores de la empresa se obligan a usar el uniforme únicamente durante el tiempo en que presten sus servicios en la empresa, así como todas las prendas que les proporcionen como equipo de trabajo.

Séptima. Es obligatorio para los trabajadores al servicio de la empresa presentarse a su trabajo debidamente uni -

formados y aseados.

Octava. Es obligatorio para los trabajadores al ser vicio de la empresa usar durante sus horas de trabajo el equi po de seguridad apropiado a sus funciones.

Novena. La empresa se obliga a proporcionar a sus trabajadores los primeros auxilios que sean necesarios.

Décima. Queda estrictamente prohibido a los trabaja dores al servicios de la empresa desempeñar labores peligrosas o insalubres.

Decimaprimeras. Queda estrictamente prohibido a los trabajadores al servicio de la empresa presentarse con alien to alcohólico o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de ini ciar su trabajo el obrero deberá presentar a su jefe inmedia to superior la prescripción suscrita por el médico respectivo.

Decimasegunda. Se prohíbe expresamente a los trabaja dores portar armas de cualquier clase durante las horas de tra bajo y dentro del área de la planta, salvo que la naturaleza de éste así lo exija.

Decimatercera. Se prohíbe a los trabajadores suspen der las labores sin autorización de su jefe inmediato superior o ausentarse de su puesto sin autorización del patrón.

Decimacuarta. Se prohíbe a los trabajadores usar úti les y herramientas de la empresa para fines particulares o pa ra objetos distintos de aquellos a que están destinados, salvo

permiso del patrón.

Decimaquinta. Se prohíbe a los trabajadores realizar colectas o rifas dentro de la empresa.

Decimasexta. Se prohíbe a los trabajadores realizar cualquier clase de propaganda durante las horas de trabajo dentro de la empresa.

Decimaséptima. Todos los trabajadores y empleados al servicio de la empresa estarán obligados a someterse a un examen médico cuando menos cada tres meses si así lo requiere la empresa.

Decimaoctava. Los trabajadores tendrán derecho a solicitar por escrito y a obtener del patrón permisos sin goce de sueldo hasta por diez días en el año.

Decimanovena. La empresa podrá proporcionar a sus trabajadores un local fuera del área de trabajo para que si éstos así lo desean, puedan allí tomar sus alimentos.

Vigésima. Se conviene en que la empresa podrá suspender a sus trabajadores sin goce de salario hasta por un término máximo de ocho días.

Vigesimaprimerá. Las sanciones por faltas injustificadas al trabajo serán las siguientes:

Por la primera falta de asistencia injustificada:
Suspensión de un día sin goce de sueldo.

Por la segunda falta de asistencia injustificada:
Suspensión de dos días sin goce de sueldo.

Por la tercera falta de asistencia injustificada:
Suspensión de tres días sin goce de sueldo.

Por más de tres faltas injustificadas en el plazo de 30 días la empresa podrá rescindir el contrato sin responsabilidad para ella.

Vigesimasegunda. Son obligaciones de los trabajadores:

1o. Cumplir las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

2o. Observar las medidas preventivas e higiénicas que exija la empresa o la autoridad de trabajo respectiva.

3o. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante durante la jornada de trabajo.

4o. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

5o. Trabajar tiempo extraordinario siempre que no exceda de nueve horas a la semana, mediante permiso previo y por escrito del patrón.

6o. Dar aviso oportuno al patrón de las causas justificadas que le impidan asistir a su trabajo.

7o. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten en caso de siniestros o riesgos inminentes.

8o. Integrar los organismos que establece la Ley Federal del Trabajo, formando parte de la Comisión Mixta, como de Seguridad e Higiene, etc.

9o. Poner en conocimiento del patrón las enfermeda-

des contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

10o. Comunicar al patrón las deficiencias que adviertan en el trabajo a fin de evitar daños y perjuicios.

11o. Guardar escrupulosamente los secretos que conozcan así como de los asuntos administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Vigesimaltercera. Son obligaciones de la empresa:

1. Pagar a los trabajadores los salarios pactados y las indemnizaciones a que tengan derecho.

2. Proporcionarles los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.

3. Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

4. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones populares.

5. Organizar permanente o periódicamente cursos de capacitación o adiestramiento.

6. Adoptar las medidas de higiene y seguridad previstas por las leyes.

7. Observar las medidas preventivas de accidentes.

8. Proporcionar a los trabajadores los primeros auxilios que se necesiten.

Vigesimalcuarta. Todos los trabajadores al servicio de la empresa se dan por sabedores de este reglamento y reciben un ejemplar del mismo, fijándose otros en los lugares más

visibles del establecimiento.

Por la Empresa.

Por los trabajadores.

Del proyecto elaborado, podemos percatarnos que na
cen tanto para el gremio trabajador, como para el patronal,
derechos y obligaciones tendientes a la mejor ejecución de
las actividades dentro del seno de la Institución empresarial,
los cuales, de haber coordinación y eficacia entre sus mem -
bros en el desarrollo de sus trabajos, repercutirán favorable
mente en el terreno económico, toda vez que el nivel del pro-
ceso productivo de la empresa aumentará.

CAPITULO IV

EL EMPRESARIO Y EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN LA ACTIVIDAD ECONOMICA

A) EL EMPRESARIO Y EL MARCO ECONOMICO

Antes de iniciar el estudio de la figura del empresario, a manera de introducción consideramos hacer un breve recordatorio de lo que es la empresa dentro del ámbito de la ciencia económica, en virtud de que en torno a ella gira el personaje objeto de nuestro conocimiento.

En páginas anteriores, expresamos con claridad que la empresa constituye el desarrollo de una actividad económica encauzada al proceso productivo de bienes o servicios para los sistemas de mercado.

Pensamos que, como unidad económica que es, la empresa se caracteriza por la combinación de diversos factores tendientes a generar una actividad productiva en beneficio de sí misma y de la colectividad.

Entre los distintos elementos que contribuyen a los fines y objetivos de la empresa, encontramos los siguientes:

- 1) El empresario, que puede ser una persona física

o moral, que se encarga de llevar la responsabilidad y dirección de la producción.

2) La clase trabajadora que ejecuta sus labores dentro del seno de la Institución empresarial, obteniendo de ella los medios de subsistencia.

3) El capital o conjunto de bienes que conforman el patrimonio de la empresa, los cuales son necesarios para la producción.

De lo expuesto, podemos desprender que en la empresa existe un trabajo debidamente organizado y efectuado por el titular o propietario de la misma, es decir, el empresario, respecto al personal que presta sus servicios en la negociación, así como también sobre el conjunto de bienes, derechos y relaciones atribuidas a ésta.

Debemos tener presente que la empresa, además de ser una unidad de producción, es al mismo tiempo un órgano de decisión, en donde es precisamente el empresario quien toma sus determinaciones inspiradas en el comportamiento del mercado.

Toda vez que el empresario constituye la columna vertebral en la gestión del sistema económico empresarial, el texto intitulado Glosario de términos económicos, conceptúa al mismo, de la manera subsecuente:

En un sentido general es la persona que

coordina los diversos factores de la producción. Algunos teóricos afirman que el empresario es solo el que puede tomar decisiones y hacerse responsable del buen éxito o del fracaso. Según otras disciplinas económicas, el empresario -además de los anteriores requisitos- debe haber invertido capital para ser considerado como tal (37)

Por otra parte, la Enciclopedia Universal Nauta, al referirse al empresario, define a éste, del modo siguiente :
" Es el que ejercita profesionalmente una actividad económica organizada hacia la producción o el intercambio de bienes o servicios, mediante la asunción de riesgos y ejerciendo una autoridad " (38)

Por último, la Gran Enciclopedia Larousse, al abordar el tema de la figura del empresario, nos proporciona la subsiguiente acepción del mismo: " Es el director de la empresa que, apoyándose en principios capitalistas y con responsa-

(37) Supra, segunda edición, Editorial Alethia, México, 1985, p. 96

(38) Supra, Tomo III, Ediciones Nauta, S.A., Barcelona, 1977, p. 633

bilidad propia, reúne los factores de producción y los dispone con arreglo a un plan para obtener su mejor rendimiento " (39)

Tomando en cuenta los diferentes puntos de vista que de empresario nos han otorgado los distintos diccionarios enciclopédicos, así como el especializado, consideramos que las principales actividades de la persona materia de nuestro estudio, se pueden abreviar a:

I.- La organización de la producción

- A) El diagnóstico de la situación económica.
- B) El establecimiento del plan de acción.
- C) La organización administrativa.
- D) El control de la ejecución del plan.

2.- El asumir riesgos

- A) No tiene ninguna certidumbre sobre la venta de sus productos.
- B) Sus instrumentos de producción pueden volver se obsoletos.
- C) Su éxito se traduce en la obtención de un beneficio o lucro.

(39) Supra, Tomo IV, segunda edición, Editorial Planeta, S.A., Barcelona, 1970, p. 187

D) Sus errores y su incapacidad son sancionadas con pérdidas o con la quiebra.

3.- El ejercicio de una función de autoridad

El empresario es el que toma las decisiones dentro de una unidad de producción. Debe buscar fórmulas mediante las cuales pueda ejercer su autoridad con la mínima coacción y máxima cooperación de sus subordinados.

Observamos como el empresario, es el elemento que en el contexto del sistema económico coordina los esfuerzos de los demás factores de producción en una tarea común o conjunta, bajo su dirección y en cumplimiento de los objetivos que él mismo señala.

Podría catalogarse la figura del empresario, como la piedra angular de la actividad económica, en virtud de que debe ser propiamente él quien tenga que analizar la situación presente y decidir la futura para que, de acuerdo con sus previsiones o expectativas, elabore los programas de producción, que a su vez entrañan las necesarias inversiones, y, con ello, el compromiso de la financiación y el destino del ahorro.

Creemos que la labor de organización y coordinación que realiza el empresario, no únicamente constituye el primer empuje para que la empresa aflore, sino que sigue a ésta en

tanto exista, estampándole vigorosamente la huella de la influencia personal del titular, con lo que el destino de la negociación está sujeta a la capacidad o ineptitud del empresario.

La organización se refleja en el trabajo del empresario que proporciona a la empresa fama y prestigio, consinténdole no nada más que subsista, sino que también se explye y se imponga a sus competidores, incrementando su clientela o mercado, lo que al final reeditará a su titular mayores ganancias.

B) EL EMPRESARIO Y EL SISTEMA DE PRODUCCION ECONOMICA

El empresario, como eje y vértice de la actividad económica, tiene el deber incuestionable de velar por la producción de bienes y servicios, la cual deberá verificarse en condiciones óptimas y estables. Lo anterior, en virtud de que la Institución empresarial que representa, como unidad económica que es, persigue precisamente esa meta, que en sí, es el motivo y fin de su creación.

No debemos olvidar que la sociedad, para poder subsistir, requiere de una serie de satisfactores que calmen sus necesidades y consecuentemente, eleven su nivel general de vida.

Generalizando, podemos inferir que es a través de la producción que efectúan las empresas económicas, la vía por medio del cual toda comunidad o población obtiene los diversos bienes y servicios que demanda imperiosamente para su existencia.

Al respecto, el catedrático Moisés Gómez Granillo, en su obra intitulada Teoría económica, al hacer alusión al término producción, conceptúa a ésta, de la forma subsecuente: " Es toda actividad que realiza el hombre para satisfacer algunas de sus necesidades " (40)

Asimismo, el tratadista Luis Pazos, en su texto denominado Ciencia y teoría económica, nos ofrece la siguiente noción de producción: " Es la actividad dirigida a la elaboración de satisfactores " (41)

Finalmente, la Enciclopedia Universal Ilustrada, al tratar el tópico relativo a la producción, nos otorga el subsiguiente significado de la misma:

Es el fenómeno económico que consiste en la modificación o transformación de las,

(40) Supra, Editorial Esfinge, S.A., México, 1981, p. 40

(41) Supra, novena impresión, Editorial Diana, S.A., México, 1983, p. 85

cosas, ya por la Naturaleza, ya por el es
fuerzo humano, para comunicarnos la utili
dad necesaria a fin de que sirvan para la
satisfacción de las necesidades del hom -
bre (42)

De las variadas acepciones que de producción nos
han proporcionado tanto los diferentes economistas, así como
el correspondiente diccionario enciclopédico, hemos de consi
derar que ésta constituye una serie de actividades orienta -
das al aprovechamiento de los recursos naturales, con el pro
pósito fundamental de fabricar, crear o generar bienes y ser
vicios que tiendan a satisfacer las más elementales necesida -
des del ser humano.

Además, creemos que la actividad humana, dentro del
proceso de producción, está destinada a transformar determina
dos bienes en otros que poseen una utilidad mayor.

Como resultado de lo expuesto, pensamos que la pro
ducción se apoya en el trabajo del hombre (término empleado
en su más amplio sentido), encaminado a la atención de las ne

(42) Supra, Tomo XLVII, Editorial Espasa-Calpe, S.A., Madrid,
1979, p. 776

cesidades económicas, sean ya individuales o colectivas.

Es de nuestro conocimiento, que conforme a la tradición, la figura de la producción ha tenido lugar mediante la reunión de tres elementos básicos: tierra, trabajo y capital.

Sin embargo, tomando en cuenta que la sociedad evoluciona constantemente, el ser humano se percató que los factores descritos con anterioridad ya no eran suficientes para que la producción arrojara los efectos exigidos, motivo por el cual, hoy en día, expertos en la materia han reconocido como necesario en el proceso productivo la existencia de un nuevo agente económico, que algunos denominan empresa y otros organización.

A continuación procederemos a examinar, aunque sea someramente, cada uno de los factores que integran la producción.

Tierra. Este vocablo abarca todos los recursos naturales como son entre otros: suelo, rocas, minerales, agua, viento, flora, fauna, materias primas, etc., que contribuyen a la producción.

Actualmente, algunos estudiosos de la ciencia económica le nombran naturaleza, toda vez que estiman que es el

término adecuado a la moderna realidad social, la cual comprende, aparte de lo indicado, el estudio del medio ambiente.

Con apoyo en lo vertido, apreciamos a ésta fase del proceso productivo, como la serie de elementos preexistentes que descubre el ser humano en el mundo que lo circunda y que le son facilitados por el medio en que habita.

Trabajo. Como agente imprescindible de la producción, representa el esfuerzo humano, cuyo objetivo estriba en modificar y adaptar los bienes que la naturaleza le proporciona y así estar en aptitud de satisfacer sus propias necesidades.

Por lo que concierne a la palabra trabajo desde el punto de vista económico, el Diccionario Enciclopédico Salvat Universal, nos apunta lo siguiente: " Es la actividad del hombre encaminada a la transformación de la naturaleza para satisfacer las necesidades humanas " (43)

Consideramos que el trabajo, dentro del campo de la

(43) Supra, Tomo XIX, Salvat Editores, S.A., Barcelona, 1975, p. 475

vida económica, constituye la aplicación continuada de las fuerzas intelectuales y físicas del ser humano hacia los bienes exteriores a fin de comunicarles utilidad y valor, con el propósito de que puedan servir para satisfacer su necesidad.

El doctor Sergio Domínguez Vargas, en su libro Teoría económica, al referirse al esfuerzo que desarrolla el hombre para la adquisición de satisfactores, nos establece:

El trabajo puede ser resultado de un esfuerzo ya sea corporal o mental, ambas características no están totalmente desligadas, ya que toda actividad encaminada a crear satisfactores o prestar servicios, conserva en su estructuración tanto un aspecto corporal o manual como uno mental o intelectual (44)

Con seguridad, podemos desprender que no hay labor intelectual sin algo de material, así como también tarea material que no requiera cierta preparación y determinado esfuerzo intelectual; la distinción está relacionada al predominio

(44) Supra, séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1978, p. 53

vida económica, constituye la aplicación continuada de las fuerzas intelectuales y físicas del ser humano hacia los bienes exteriores a fin de comunicarles utilidad y valor, con el propósito de que puedan servir para satisfacer su necesidad.

El doctor Sergio Domínguez Vargas, en su libro Teoría económica, al referirse al esfuerzo que desarrolla el hombre para la adquisición de satisfactores, nos establece:

El trabajo puede ser resultado de un esfuerzo ya sea corporal o mental, ambas características no están totalmente desligadas, ya que toda actividad encaminada a crear satisfactores o prestar servicios, conserva en su estructuración tanto un aspecto corporal o manual como uno mental o intelectual (44)

Con seguridad, podemos desprender que no hay labor intelectual sin algo de material, así como también tarea material que no requiera cierta preparación y determinado esfuerzo intelectual; la distinción está relacionada al predominio

(44) Supra, séptima edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1978, p. 53

en el hecho de que toda riqueza jamás podrá ser producida si está desprovista del auxilio o apoyo de otra riqueza preexistente.

El factor productivo objeto de estudio, se encuentra representado no solamente por el dinero en efectivo, sino también por una serie de instrumentos como las materias primas, herramientas, unidades de transporte, maquinaria, edificios, etcétera; en consecuencia, toda riqueza capaz de producir nueva riqueza.

En vasto sentido, conceptuamos al capital como los medios o instrumentos elaborados por el ser humano, por conducto de los cuales se obtiene una mayor o mejor producción.

Dentro del terreno de la doctrina económica, hallamos una serie de clasificaciones referente al capital, empero, la principal y más importante, es la siguiente:

- 1) Capital fijo
- 2) Capital circulante

El primero, se refiere a aquellos bienes o valores que persisten después de la producción a efecto de servir a otros procesos económicos, verbigracia: máquinas, edificios, herramientas, unidades de transporte, etcétera.

Por lo que concierne a éste tipo de capital, creemos que su uso se aprovecha en el transcurso de diversos ciclos productivos.

El segundo, corresponde a aquellos bienes o valores, sean ya en especie o en dinero, destinados a servir exclusivamente en un proceso económico, por ejemplo: el dinero, las semillas de una siembra, el gas de un depósito, etcétera.

Por lo que se relaciona a ésta otra clase de capital, pensamos que su empleo es benéfico en un solo período de producción.

Podemos deducir, que en la época actual, el capital representa un papel muy importante en la obra de la producción, el cual crecerá en razón directa de la magnitud del trabajo.

Empresa u organización. Hoy en día, no es suficiente que una sociedad tenga recursos naturales, mano de obra y bienes de capital, asimismo, demanda un espíritu coordinador y organizativo que aplique el trabajo indispensable sobre una cierta extensión de tierra y utilice el equipo de capital apropiado.

Desprendemos, que si se carece del espíritu de re-

ferencia, no es posible producir de manera razonable y eficaz.

Ante tales circunstancias, algunos destacados tratadistas de la ciencia económica estiman que es la empresa, el cuarto factor en donde la comunidad encuentra la solución a su nuevo requerimiento.

Lo anterior, en virtud de que es precisamente esta respetable Institución la que, por conducto de su titular, se encarga de coordinar y organizar los tres elementos tradicionales tierra, trabajo y capital, con la firme finalidad de hacer más factible la productividad.

En suma, consideramos que la postura adoptada por los expertos en la materia es atinada, tomando en cuenta que es la unidad económica precitada quien a través del empresario, lleva a cabo la dirección, estructuración y ordenamiento de las distintas partes fundamentales que integran la producción, logrando que ésta última se verifique en las condiciones y circunstancias que la nueva realidad social exige.

Para concluir el estudio del presente inciso, en términos globales podemos manifestar que, todos y cada uno de los factores mencionados y analizados con antelación, se hallan en toda producción y de la armonía que pueda imbuirles el jefe de empresa, dependerá en gran parte el desarrollo de ésta.

C) EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO Y SUS EFECTOS
EN LA ACTIVIDAD ECONOMICA EMPRESARIAL

Desde su origen, el ser humano ha tomado la férrea postura de combatiente incansable frente a un medio que siempre le ha sido adverso, no siéndole posible sustraerse a la diaria y durísima batalla para poder subsistir, para lo cual, ha tenido que hacer valer su capacidad y destreza, así como también, su calidad de ser pensante.

Considerando, que la madre naturaleza no proporciona al individuo el sinnúmero de satisfactores que requiere, éste se ha visto en la imperativa necesidad de tener que trabajar cotidianamente con más fuerza, a efecto de adquirirlos.

Como consecuencia de lo vertido, pensamos que toda persona física tiene la obligación de no desaprovechar los recursos que la misma naturaleza le ofrece y extraer de ellos su supervivencia, a través del trabajo.

El tratadista Carlos Magaña Silva, en su texto intitolado Economía, nos ilustra lo subsecuente:

El hombre es, entre todos los seres, el único que ha logrado dominar a la naturaleza para incrementar la producción de bienes y servicios. Su habilidad e inteli

gencia desempeñan un papel decisivo en el dominio de las fuerzas cósmicas, lo cual le ha permitido la obtención de satisfactores diversos. Sin embargo, no ha sido aisladamente como ha alcanzado dichos fines (46)

Es de comprenderse, que conforme ha ido evolucionando el ser humano, éste ha buscado auxilio en la unión con sus semejantes, procurando con ello obtener más comodamente los medios para sobrevivir y, asimismo, un mejor sistema de defensa.

Por tal motivo, podemos expresar con seguridad, que el conjunto coordinado de actos que desarrolla el hombre para conseguir los medios escasos con que satisfaga sus necesidades, constituye típicamente un fenómeno social, toda vez que tiene la virtud de penetrar al campo de las relaciones interhumanas.

Precisamente, es esa serie de actos efectuados por los hombres para satisfacer sus necesidades mediante la pro -

(46) Supra, decimotercera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1982, p. 7

ducción y el intercambio de bienes y servicios, lo que conforma el objeto de estudio de la actividad económica.

Al respecto, Luis A. Pazos, en su tratado Ciencia y teoría económica, conceptúa la actividad económica como: " Es la acción mediante la cual el hombre busca producir bienes y servicios escasos para satisfacer sus necesidades " (47)

Del mismo modo, Raquel Gutiérrez Aragón, en su obra Léxico de las ciencias sociales, define la actividad económica en los términos subsecuentes: " Es la acción realizada por el hombre en la satisfacción de sus necesidades, partiendo del hecho de que los bienes son escasos o limitados " (48)

Por último, el Diccionario Enciclopédico Bruzguera, al hacer referencia al tema correspondiente a la actividad económica, nos establece lo siguiente: " Es el conjunto de actos conscientes que realiza el hombre para satisfacer sus necesidades. La posibilidad de cuantificarlos hace racional la actividad económica y configura su proceso con la adopción de medios para llevar a cabo sus fines " (49)

{47} Supra, ob. cit., p. 21

{48} Supra, Editorial Porrúa, México, 1983, p. 15

{49} Supra, Tomo I, Editorial Bruzguera, S.A., México, 1980, p. 20

Con apoyo en lo prescrito, hacemos manifiesta nuestra tesis en el sentido de que, mientras haya escasez, la producción en general se verá envuelta ante la figura de la actividad económica.

Para llegar a dicho razonamiento, partimos del hecho de que prevalecen en mayor cantidad las necesidades del individuo, que los recursos disponibles para satisfacerlas, por lo que, frente a tales circunstancias, apreciamos que el propósito fundamental de la actividad económica, será el de aminorar el grado de insuficiencia de bienes y servicios que son benéficos a toda persona física para satisfacer sus necesidades.

A efecto de corroborar lo asentado, el autor español José Castañeda, en su Lecciones de teoría económica, nos determina: " La característica de la actividad económica estriba sencillamente en que el medio empleado en la satisfacción de la necesidad se encuentre en cantidad limitada o, más bien, insuficiente para la total satisfacción de la necesidad respectiva " (50)

Es pues, la escasez del recurso utilizado en la sa-

(50) Supra, s.e., Ediciones Aguilar, S.A., Madrid, 1957, n. 5

tatisfacción de las necesidades, el rasgo peculiar de la actividad económica, lo cual significa que, al día que no exista carestía de bienes y servicios, aquella, no tendrá razón de ser.

Siendo la finalidad primordial de la conducta del ser humano la satisfacción de sus correspondientes necesidades, a continuación exponemos la forma de cómo la actividad del hombre se encamina a tal objetivo, para lo cual, nos acgemos del siguiente procedimiento:

- 1) Se resalta la presencia de una necesidad;
- 2) Se hace manifiesto un esfuerzo en grado variable que la persona física debe efectuar para satisfacerla; y
- 3) Se da a conocer la satisfacción final, que se logra una vez que ha sido superada la necesidad.

Es importante subrayar, que por lo general, éstas tres facetas surgen en el proceso de satisfacción de cualquier clase de necesidad.

Observamos cómo en todo el mundo, la gente, en su mayoría, se dedica a alguna actividad agropecuaria, industrial, de servicios, etcétera, a efecto de obtener un salario que le permita adquirir bienes de consumo que contribuyan al mejoramiento o conservación de su vida.

Resulta lógico y natural, que el ser humano requiera de un ingreso económico que le proporcione bienes y servicios tanto a él, como a su familia, por lo que, sin temor a equivocarnos, podemos apuntar que el estímulo sustancial de la actividad económica, lo integran las necesidades que satisfacen los artículos de consumo.

Con sobrada razón, el profesor Frederic Benham, en su Curso superior de economía, nos informa que: " El fundamento racional de la actividad económica consiste en la satisfacción de las necesidades humanas por medio de la producción de bienes de consumo " (51)

En síntesis, hemos de considerar que el móvil de todas y cada una de las actividades que el individuo desarrolla en su vida, es precisamente, la preservación de su especie a través de aquellos satisfactores apropiados para tal propósito.

Además, no debemos olvidar que toda actividad se traduce en económica, cuando tiene como meta la producción o intercambio de bienes y servicios que usualmente son concep-

(51) Supra, décima edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1973, p. 24

tuados como útiles y escasos.

Consecuentemente, podemos afirmar que la actividad económica, es aquella que se encausa a la satisfacción de las necesidades humanas empleando medios o recursos escasos con arreglo al principio del máximo aprovechamiento.

A esta finalidad esencial, a este aprovechamiento que se traduce en capacidad y eficiencia, a ese cumplimiento de objetivos le damos el nombre de productividad.

Consideramos que la empresa, como lo señalamos en capítulos anteriores, es fundamentalmente una actividad económica en ella hombres y máquinas conjugan conocimientos y fuerza con un objeto bien delimitado.

Creemos que el aumentar la productividad es responsabilidad tanto de obreros como de los patrones, sin embargo notamos que la clase patronal considera que es el obrero en quien recae esta importante obligación.

Por eso es un grave error considerar que el obrero que trabaja por una necesidad de subsistencia deba dar su máximo esfuerzo y entregar buenos resultados, sin importar las condiciones que rodeen las tareas, muchas de las cuales la mayoría de las veces, son degradantes, lo reducen al plano del mero lucro, sin respeto a la libertad y a la responsabilidad

de la persona humana, bajo la continua dependencia de pequeños jefes que a la manera de señores feudales, hostigan al trabajador encarnando una autoridad ignorante de su propia naturaleza, casi siempre prepotente y mezquina, creyendo que el efecto negativo de las vejaciones que impunemente causan, contribuyen a infundir en sus subordinados un sentimiento de alineación.

No se trata de exceder los límites de la libertad en detrimento del orden o de la organización de la empresa, sino de que exista en el ámbito laboral una total comprensión entre obreros y patrones, entre la empresa y el sindicato.

En tal virtud pensamos que es necesario se inserten en el Reglamento Interior de Trabajo, los estímulos suficientes para que la población trabajadora, sienta y perciba que la contraprestación a su esfuerzo no sólo es remuneración o disposiciones disciplinarias, sino una serie de elementos adicionales derivados de la misma generosidad de su esfuerzo, llegando a sentir que la empresa es suya y que el trabajo que desarrolla no es una simple prestación de servicios, sino una actividad propia y personal, redundando que asuma libre y conscientemente las restricciones, los reglamentos y las órdenes ya no como una pesada carga sino como un factor más de su propia realización.

Estimamos que para conseguir la mayor eficiencia del factor humano de cada empresa para que se de la noción de trabajo a que hicimos referencia, para que haya respeto a la clase trabajadora es necesario establecer condiciones que estimulen la acción del hombre, de suerte que pueda emplear durante su jornada todo el cúmulo de su energía como resultados personales y colectivos altamente satisfactorios.

Queda claro pues, la necesidad que tiene la empresa de crear los estímulos que hagan más agradable la labor del trabajador y la del patrono, en un marco que responda a la verdadera naturaleza de lo que es el hombre, lo que es el trabajo y lo que es el hombre y el trabajo en el ámbito de la actividad económica organizada que hemos llamado empresa.

Podemos señalar, que la máxima aspiración de toda empresa es la mayor productividad y que en su seno haya orden, seguridad, armonía y una apropiada ejecución de los trabajos, lo anterior sólo puede darse si se tiene un adecuado Reglamento Interior de Trabajo, toda vez que consideramos que es el medio para que tanto empresarios como trabajadores desarrollen sus capacidades que van a traducirse en beneficios para ambas partes, repercutiendo no solamente en el campo empresarial sino en una superación económica nacional.

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

1.- El Reglamento Interior de Trabajo, es aquel cuyas normas son formuladas por trabajadores y patrones, del cual nacen derechos y obligaciones tendientes a la mejor ejecución o desarrollo de los trabajos dentro de una empresa o establecimiento.

2.- La nueva Ley Federal del Trabajo, conceptúa al patrón como: " la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores ", y en forma acertada abandona la tesis contractualista de la legislación laboral de 1931 ya abrogada.

3.- El antecedente más remoto del Reglamento Interior de Trabajo, lo encontramos en el Reglamento de Taller, en donde el propietario del mismo, indicaba los lineamientos y estaba en aptitud de vigilar continuamente el cumplimiento de los trabajos.

4.- En su origen el Reglamento Interior de Trabajo, fué el característico acto unilateral de voluntad del empresario, en el que plasmaba todo su poder de mando, sin ninguna restricción dentro del establecimiento.

5.- En virtud de los cambios sociales, el Reglamen-

to Interior de Trabajo deja de ser una declaración unilateral de voluntad patronal, para convertirse en una concertación bilateral entre los sujetos de la relación laboral, y así estar en posición de garantizar el orden, la paz y disciplina dentro de la empresa.

6.- Podemos manifestar que el fin primordial del Reglamento Interior de Trabajo, es el de estipular un conjunto de preceptos al tenor de los cuales deberá supeditarse la ejecución o el desarrollo del trabajo, es decir contiene medidas a observarse en la ejecución de las labores.

7.- El Reglamento Interior de Trabajo, es fuente del Derecho del Trabajo, que viene a dar florecimiento a una serie de normas complementarias de los contratos de trabajo.

8.- Consideramos que debe consignarse en forma expresa en nuestra Ley Federal del Trabajo, la obligatoriedad de que en cada empresa o establecimiento exista un Reglamento Interior de Trabajo.

9.- Si en una empresa no existe celebrado un Reglamento Interior de Trabajo, el patrón está imposibilitado legalmente de imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores que le presten sus servicios.

10.- Si bien es cierto, que la fracción X del artículo 423, el Legislador faculta la aplicación de disposiciones disciplinarias, estimamos que el objetivo no es el de integrar un cuerpo jurídico punitivo dictado por una de las partes del contrato de trabajo, sino que debe concretarse a coordinar aspectos que proyecten una mejor prestación de los servicios y cuadyuven a una avanzada producción dentro de una empresa.

11.- El Reglamento Interior de Trabajo, puede celebrarse tanto en empresas que tienen pactado Contrato Colectivo de Trabajo, como en aquellas que únicamente hayan firmado Contratos Individuales con sus trabajadores.

12.- El depósito del Reglamento Interior de Trabajo, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje es una condición que la Ley impone, para conferirle el carácter de obligatoriedad. Asimismo consideramos que la publicidad que exige nuestra legislación laboral del referido Reglamento, es para evitar que alguna de las partes pueda alegar su desconocimiento.

13.- Cuando trabajadores y patrón, no se pongan de acuerdo en la formulación del Reglamento Interior de Trabajo, es conveniente que la parte que estuviera conforme en celebrarlo, elabore un proyecto y lo deposite en la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien le correrá traslado a la parte

renuente, para que haga uso del derecho que le concede la fracción IV del artículo 424, para modificar o confirmar dicho Reglamento.

14.- Una de las razones por la que la clase trabajadora plasma la mayor parte de las obligaciones a cargo de los patrones en el Contrato Colectivo de Trabajo, es el interés de que su incumplimiento puede dar lugar a un em - plazamiento de huelga, y en cambio la violación al Regla - mento Interior de Trabajo sólo da lugar a prevenciones de tipo particular.

15.- Estimamos que siendo el Empresario quien to - ma las decisiones dentro de una unidad de producción, con - secuentemente es el responsable del éxito o fracaso de una empresa, razón por la cual pensamos que es conveniente que se inserten en el Reglamento Interior de Trabajo, los estí - mulos suficientes para motivar a la clase trabajadora a realizar su mejor y máximo esfuerzo en la producción.

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

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría general del derecho administrativo, Textos Universitarios, Facultad de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1973.
- 2.- ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de derecho del trabajo, cuarta edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973.
- 3.- ALONSO OLEA, Manuel, Derecho del Trabajo, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, sección de publicaciones, Madrid, 1971.
- 4.- BAÑALES BARANDA, Ramiro y otro, Estructura del derecho empresarial, 2da. edición, Ediciones Deusto, Bilbao, 1968.
- 5.- BAYON CHACON, G. y otro, Manual de derecho del trabajo, volumen I, segunda edición, Imp.de José Luis Cosano, Madrid, 1958.
- 6.- BENHAY, Frederic, Curso superior de economía, décima edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1973.
- 7.- BORJA SORIANO, Manuel, Teoría general de las obligaciones, Editorial Porrúa, México, 1985.
- 8.- BORRAJO DACRUZ, Efrén, Introducción al derecho español del trabajo, tercera edición, Editorial Tecnos, Madrid, 1971.
- 9.- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho individual del trabajo, Editorial Harla, México, 1985.
- 10.- CABANELLAS, Guillermo, Compendio de derecho laboral, Tomo II, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
- 11.- CALDERA, Rafael, Derecho del trabajo, Tomo I, 2a. edición, Librería "El Ateneo" Editorial, México, 1979.
- 12.- CASTANEDA, José, Lecciones de teoría económica, s.e., Ediciones Aguilar, S.A., Madrid, 1968.
- 13.- CASTERONA, J. Jesús, Manual de derecho obrero, sexta edición, s.e., México, 1984.
- 14.- CASTERONA, J. Jesús, Tratado de derecho obrero, Editorial Jaris, México, s.a.
- 15.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 lecciones de derecho laboral, Editorial Trillas, tercera edición, México, 1983.

- 16.- DAVALOS, José, Derecho del trabajo I, 2da. edición, Editorial Porrúa, México, 1988.
- 17.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo primero, sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1986.
- 18.- DE HOYOS, Arturo, El derecho latinoamericano del trabajo, tomo II, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho, México, 1974.
- 19.- DE FERRARI, Francisco, Derecho del trabajo, volumen IV, 2da. edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1971.
- 20.- DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Tercera edición actualizada, Editorial Porrúa, S. A., México, 1984.
- 21.- DOMINGUEZ VARGAS, Sergio, Teoría económica, séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1978.
- 22.- ESTRELLA CAMPOS, Juan, Principios de derecho del trabajo, s.e., México, 1973.
- 23.- FRAGA, Gabino, Derecho administrativo, vigesimaprimer edición, Editorial Porrúa, México, 1981.
- 24.- GOMEZ GRANILLO, Moisés, Teoría económica, Editorial Esfinge, S.A., México, 1981.
- 25.- GONZALEZ CHARRY, Guillermo, Derecho del trabajo, Editorial Temis, Bogotá, 1976.
- 26.- GUERRERO, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, undécima edición, Editorial Porrúa, México, 1980.
- 27.- GUTIERREZ ARAGON, Raquel, Léxico de las ciencias sociales, Editorial Porrúa, México, 1983.
- 28.- GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto, Derecho de las obligaciones, quinta edición, Editorial Cajica, S.A., México, 1981.
- 29.- GUZMAN VALDIVIA, Isaac, La sociología de la empresa, séptima edición, Editorial Jus, México, 1974.
- 30.- KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de derecho del trabajo, segunda edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1968.
- 31.- LOPEZ LARRAVE, Mario y otros, El derecho latinoamericano del trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho, tomo I, México, 1974.

- 32.- MAGANA SILVA, Carlos, Economía, decimotercera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1982.
- 33.- PAZOS, Luis, Ciencia y teoría económica, novena impresión, Editorial Diana, S.A., México, 1983.
- 34.- PEREZ BOTIJA, Eugenio, Derecho normativo laboral, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966.
- 35.- POZZO, Juan D., Manual teórico práctico de derecho del trabajo, tomo II, Editores Ediar, S.A., Buenos Aires, 1962.
- 36.- RANGEL COUTO, Hugo, La teoría económica y el derecho, tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1980.
- 37.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de derecho mexicano del trabajo, tomo primero, volumen I, Editorial Talleres " Gráficos Andrea Doria ", México, 1967.
- 38.- SERRA ROJAS, Andrés, Derecho administrativo, décima edición, tomo primero, Editorial Porrúa, México, 1981.
- 39.- TRUEBA-URBINA, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, 6a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981.

L E G I S L A C I O N

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, quincuagésimo octava edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976.
- 2.- LA LEGISLACION MEXICANA, junio-agosto de 1931, sociedad editora, publicación mensual autorizada por la Secretaría de Gobernación, registrada como artículo de segunda clase con fecha 14 de Octubre de 1930, México, 1931.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, comentada por Francisco Ramirez Fonseca, 3a. edición, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México, 1983.

O T R A S P U E N T E S

- 1.- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de derecho usual, tomo V, 14a. edición, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, 1980.
- 2.- Diccionario Enciclopédico Abreviado, séptima edición, tomo VI, Editorial Espasa-Calpe, S.A., Madrid, 1975.
- 3.- Diccionario Enciclopédico Bruquera, Tomo I, Editorial Bruquera, S.A., México, 1980.
- 4.- Diccionario Enciclopédico Salvat Universal, Tomo XIX, Salvat Editores, S.A., Barcelona, 1975.
- 5.- Diccionario Enciclopédico Universal Ilustrado, Tomo VII, CREDSA, ediciones y publicaciones, tercera edición, Barcelona, 1979.
- 6.- Enciclopedia Universal Ilustrada, Tomo XLVII, Editorial Espasa-Calpe, S.A., Madrid, 1979.
- 7.- Enciclopedia Universal Nauta, Tomo III, Ediciones Nauta, S.A., Barcelona, 1977.
- 8.- Glosario de Términos Económicos, segunda edición, Editorial Alethia, México, 1985.
- 9.- Gran Enciclopedia Larousse, Tomo IV, segunda edición, Editorial Planeta, S.A., Barcelona, 1970.