

633
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"LAS RECOMENDACIONES DE LA O.I.T. EN EL
DERECHO LABORAL MEXICANO"



T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
HECTOR MIGUEL ORTIZ LOPEZ

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**





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.

"LAS RECOMENDACIONES DE LA O.I.T. EN EL
DERECHO LABORAL MEXICANO"

INDICE GENERAL

INTRODUCCION - - - - - 1

CAPITULO PRIMERO

"EL TRABAJO HUMANO"

I.- EL ORIGEN DEL TRABAJO EN LA PREHISTORIA- - - - 5
II.- EL NACIMIENTO DEL TRABAJO- - - - - 6
III.- LA INDUSTRIA TEXTIL- - - - - 11
IV.- GRECIA- - - - - 17
V.- ROMA- - - - - 25
VI.- EPOCAS DE LAS REVOLUCIONES - - - - - 31

CAPITULO SEGUNDO

"EL REGLAMENTO DE EMPRESA EN INGLATERRA"

VII.- FORMAS PRIMITIVAS DE LA INDUSTRIA- - - - - 43
VIII.- LAS INNOVACIONES TECNICAS- - - - - 57
IX.- CAPITAL Y TRABAJO- - - - - 60
X.- INDIVIDUALISMO- - - - - 67

CAPITULO TERCERO

"EL REGLAMENTO DE TRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO"

XI.- ESPANA- - - - - 76
XIII.- FRANCIA - - - - - 84

XIII.-	ITALIA-	55
XIV.-	ALEMANIA-	58
XV.-	INGLATERRA-	94
XVI.-	ARGENTINA	101
XVII.-	CHILE-	107
XVIII-	BRASIL	112
XIX.-	MEXICO-	118

CAPITULO COARTO

" NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO"

XX.-	CONCEPCION CONTRACTUAL-	132
XXI.-	TEORIAS UNILATERALES	134
XXII.-	TEORIA LEGAL DE LA FACULTAD REGLAMENTARIA-	141
XXIII-	TEORIA DEL CONTRATO DE ADHESION-	142
XXIV.-	TEORIA DE LA POTESTAD REGLAMENTARIA-	144
XXV.-	TEORIA DEL ORDENAMIENTO JURIDICO POSITIVO-	144

CAPITULO QUINTO

"EL DERECHO INTERNACIONAL Y EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO"

XXVI.-	BREVES NOCIONES SOBRE EL DERECHO-	148
XXVII.-	BREVES NOCIONES SOBRE EL DERECHO INTERNA CIONAL DEL TRABAJO-	154

XXVIII-	LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)- - - - -	
XXIX.-	RESOLUCIONES DE LA O.I.T. EN MATERIA DEL RE- GLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO- - - - -	170
XXX.-	ANALISIS DE LAS RESOLUCIONES ANTERIORES Y APRECIACION COMPARATIVA CON EL DERE- CHO POSITIVO LABORAL MEXICANO- - - - -	195
	CONCLUSIONES- - - - -	197
	BIBLIOGRAFIA- - - - -	202

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

Al contemplar la realidad de las partes de la re-
lacion laboral (trabajadores y empleadores) observe que exis-
ta obscuridad en la ley laboral, nos inquieto el estudio -
del tema por ser general en lo referente al Reglamento Inte-
rior de Trabajo, que es la base de una buena relacion labo-
ral.

Este trabajo tiene por finalidad describir, como
se desarrolla la reglamentacion del trabajo, desde que surge
en su forma más incipiente y las transformaciones que sufre
por las revoluciones industriales, tomando como base un mé-
do histórico sociológico, al ser una necesidad primordial el
trabajo, con carácter obligatorio, por la necesidad de sub-
sistencia, así las costumbres repercuten en cambios sociales,
nacen poco a poco un conjunto de disposiciones que posterior-
mente se consideran obligatorias, para los trabajadores y em-
pleadores, con un mejor desarrollo en el trabajo de empresas
e industrias de labor diversa.

Con la necesidad de armonizar la relacion labo-
ral entre patrones y trabajadores surge el reglamento de em-

presa, también la modernización con innovaciones y técnicas nuevas y sus repercusiones sociales que son el resultado del individualismo y los inventos.

Las ideas conceptuadas de capital y trabajo - que van a influir en lo que se considere después como normas laborales, motivo por el cual no se tardan en codificar como resultado de los conflictos entre patrón y trabajadores, por la precaria distribución de la riqueza y de trabajos insalubres y peligrosos.

En su evolución cada país se va regulando a través de normas, para dar solución a los conflictos laborales, según la necesidad de cada empresa. Con la modernización y la comunicación que se logró al fundarse la Organización de las Naciones Unidas, se constituyó la Organización Internacional del Trabajo, hubo la necesidad de unificar los criterios, motivo por el cual resultan diversas teorías como consecuencia de la "Naturaleza Jurídica del Reglamento Interior de Trabajo". Tratando de coordinar en lo posible las relaciones laborales de los diversos países que pertenecen al organismo internacional respecto a sus relaciones obrero-patronales y las recomenda-

ciones dentro de un marco de pautas que beneficien a los trabajadores como a los empleadores y así aligerar la relación laboral que día con día se complica, en un complejo que tiene que equilibrarse por leyes y códigos en principio en forma internacional, así como local e interna, - en forma general para un país, y particular de cada empresa o industria.

El Derecho Laboral debe de regir en todas --- aquellas relaciones laborales, adaptándolo siempre al momento histórico para evitar cambios violentos que sólo -- traen atraso a los pueblos, actualizándose con la realidad en lo posible para una mejor vida social, cultural y económica en un clima de paz y seguridad, como bienestar común de la humanidad y no de un país o empresa en particular, motivo por el cual se elaboró la presente investigación.

CAPITULO PRIMERO

SUMARIO

"EL TRABAJO HUMANO"

I.- El Origen del Trabajo en la Prehistoria. II.- El Nacimiento del Trabajo. III.- La Industria Textil. IV.- Grecia. V.- Roma. VI. Epoca de las Revoluciones.

EL TRABAJO HUMANO

1.- EL ORIGEN DEL TRABAJO EN LA PREHISTORIA

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

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

II.- EL NACIMIENTO DEL TRABAJO

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

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

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

Los primeros trabajadores fueron los artesa--
nos y organizaron las verdaderas formas del trabajo, la pro
ducción se llevaba a cabo con piedra contra piedra, hasta -

formar determinadas figuras.

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

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

Remotamente se conocía la elaboración de la cerveza, era necesario que las personas que la fabricaban, tuvieran conocimientos qulmicos. La elaboración de la cer-

[1] Garelli, Paul. "Historia General del Trabajo". Cap. III
Pág. 80. Editorial Grijalvo.

veza en esa época era minuciosa y delicada, se llevaba a cabo de la manera siguiente: la cebada se deja fermentar, dejándose en jarras que contenían agua, poniéndose a la luz pero con poco calor; la germinación se detenía, el grano era puesto al sol; posteriormente se colocaba en el horno para que fuese tostado. La malta es puesta en jarras o sacos, una vez que está molida se cocen en forma de galletas con esencias aromáticas. Hecho lo anterior es distribuido en panes de malta a los trabajadores. Hasta ese momento la elaboración de la cerveza es una técnica de panadería. Pueden existir variedades de levadura que van a dar cerveza al gusto y van a tener calidad diferentes.

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

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

Una parte de los ladrillos eran secados al --
sol y servían para las construcciones de los edificios, --
existió otra clase de ladrillos que eran destinados a reves
timientos exteriores y eran cocidos al horno y a veces los
esmaltaban.

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

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

Los hornillos tenían el mismo combustible pero en determinadas ocasiones le servían de combustibles los huesos de dátiles. Para los hornos grandes deberían de tener fuelles de piel.

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

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

III.- LA INDUSTRIA TEXTIL.

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

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

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

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

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

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

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

Los artesanos se agrupaban en un mismo barrio, pero se alejaban de las ciudades, por el olor tan fuerte del curtido. En el curtido se usaba un método que todavía existe en nuestros días, que consiste "en sumergir en una cuba de piel cerrada como un saco y llena de tanino". [2]

[2] Saunerón, Serge. "Historia General del Trabajo". Segunda Parte. Editorial Grijalvo. Pág. 157. 1965

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

Una de las características del Trabajo Industrial fue la concentración de los trabajadores; prevaleció un régimen de pequeños oficios agrupados en barrios, -- aquí no existía determinada especialización, sino que pueden trabajar en una u en otra cosa; deben de satisfacer sus necesidades y no van a tener noción de lo que es la productividad.

Los derechos que tienen los esclavos. El esclavo es un ser humano de condiciones inferiores, podía ser vendido o comprado, o también se podía heredar como si fuese un bien; sin embargo, había una excepción el esclavo tenía derecho de casarse con una mujer libre y de poseer bienes, también una esclava lo podía hacer. Por ejemplo, cuan-

do una esclava haya tenido hijos del amo, ya no puede ser vendida y si el amo la ha enviado a uno de sus acreedores - debe ser liberada, siempre que el amo reconozca a los hijos que le ha dado la esclava.

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

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

En Babilonia al esclavo que se fugaba se le castigaba duramente; ya sea que se le tatuase o que se le arrojara a la calle; en caso de que renegase su dueño, se le cortaba la oreja.

Lo anterior implica una limitación a lo arbitrario, pues el esclavo, es un ser humano, aunque tenga una calidad inferior, pero contra su vida no se debe atentar im

punemente, prueba de ello es que el esclavo, puede reunir - determinada cantidad y pagársela al amo, para que así recobre su libertad.

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

Condición física de los trabajadores, el jefe no abusaba de la condición o fuerzas de los trabajadores: - estaba obligado a proporcionarle al trabajador los instrumentos indispensables; se cita en una obra denominada "Sdti raís de los oficios y se narra el carácter sucio y degradante de diversos oficios manuales, como la fatiga, deformaciones físicas, posturas incómodas, riesgos profesionales, malos tratos, etc.". [3] El patrón nunca estaba satisfecho con el trabajo que desempeñaban los obreros, el tiene una - espada y el trabajador tiene que obedecerlo, sólo así el - trabajador cumple con sus obligaciones.

[3] Ibidem. Pág. 159

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

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

Los descansos que tenían los obreros, solamente eran para conmemorar las fiestas religiosas y también algunos días de asueto, como era el primer día de cada mes y los dos últimos de cada década o sea determinados días siete por mes.

IV.- GRECIA

En Esparta, en principio reinaron los reyes - Dorios, más tarde apareció una lucha entre los reyes y las clases trabajadoras, lucha que duró dos siglos. La lucha - se originó como consecuencia, al ser el rey la única autoridad religiosa (monarca absoluto), teniendo como súbditos al pater familia.

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

El rey desempeñaba funciones de Juez, Sacerdote, Jefe Político y otros cargos. Los hombres estaban subordinados a la voluntad del rey, o del Estado en determinadas ocasiones, incluso de la religión nació el Estado y unidos formaban un poder.

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

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

Cuando el esclavo moría era enterrado en la sepultura de la familia. El esclavo estaba incorporado a la familia, para toda la vida, no se podía separar del patrón, lo veía como autoridad; si se casaba lo debería de hacer con autorización del amo y los hijos que tuviera seguían siendo esclavos.

(4) Coulanges, Fustel de. "La Ciudad Antigua". Ed. Nueva España, S.A. 1944, Pág. 308

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

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

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

El esclavo que fuese hábil e inteligente se podía destinar al aprendizaje y a la especialización, y ponerlo así en lugares más delicados.

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

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

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

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

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

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

hacían eran respetar las leyes que el senado imponía.

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

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

En la Época Clásica existieron dos clases de esclavos:

Los Esclavos Privados; Eran aquellos que trabajaban para los particulares.

Los Esclavos Públicos; Servían para el uso del Estado, nunca eran numerosos y además no asumían por sí

sólos la responsabilidad.

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

En el Siglo IV la emancipación económica de los esclavos se aceleró, y así existió un preludio de la libertad.

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

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

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

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

V. - ROMA

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

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

Algunos ciudadanos romanos les pagaban un sueldo a sus esclavos, una vez transcurrido el tiempo, los

esclavos pagaban su rescate y así quedar en libertad.

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

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

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

Tanto los hombres libres como los esclavos -- trabajaban en la agricultura, en la ganadería. Los trabajadores industriales por lo general conservaron estructuras artesanales más tarde existió el maquinismo y un desarrollo técnico y pronto aumentó el número de obreros.

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

También existió la industria denominada doméstica, y una de las principales características es que usaban técnicas y herramientas rudimentarias.

En el mundo Romano del Trabajo las actividades laborales dependían únicamente de los trabajadores, -- quienes desempeñaban el trabajo, también lo hacían las personas carentes de toda libertad personal (esclavos), los cuales estaban obligados a prestar sus servicios, se les -- consideraban como cosas y el fruto de su trabajo era físico

natural; el dueño podía adquirirlos y les ponía trabajos forzados, jornadas exhaustivas, el rey obligaba al dueño a venderlo si este era tratado con crueldad, no lo hacía con fines humanitarios sino como medida de conservación de la mano de obra.

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

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

Lo mismo que sucedió en Grecia respecto al Rey, sucedió en Roma, al monarca era el soberano absoluto, y ejercía todas las funciones más importantes (magistrado, juez, sacerdote), los patres familias estaban al lado de él, iban a formar el senado, en caso de un conflicto el Rey le pedía al senado su opinión, si le convenía la aceptaba y si no hacía lo que más le conveniera. En Roma se originó una revolución, las personas que vivían en Roma no querían ser dominados por el propio monarca, sin embargo, no dio resultados, los plebeyos se incorporaron al mismo; de la revolución solamente la realeza política quedó suprimida, la realeza religiosa era santa y no se podía hacer nada en contra de ella, "se adoptaron todos los medios imaginables, para que el rey-sacerdote jamás abusase del gran prestigio y sus funciones les daban para apoderarse de la autoridad". -

(5)

Con el transcurso del tiempo, las personas se se gulan siendo tratadas en forma igual; se le impuso a los -- trabajadores una jornada, la cual se tomaba por día solar,

[5] Ibidem. Pág. 345.

se dividía en doce horas. En el caso de que se tratara de trabajadores Libres, las dos partes (patrón y trabajadores Libres), fijaban la jornada, pero si se trataba de esclavos el patrón era el único que ponía la jornada de quince horas al día, cualquiera que fuese el Trabajo; Libre no excedía de ocho horas, y la de los libertos era de ocho horas exactamente.

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

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

VI.- EPOCAS DE LAS REVOLUCIONES

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

La Revolución Industrial no fue todo lo que hubieran querido, algunos oficios se vieron afectados pero otros no, como por ejemplo el hilado y el tejido.

Las nuevas formas de Trabajo, tuvieron sus -- orígenes en la Revolución Industrial y esta nació en Inglaterra. La legislación prohibía la explotación de los procedimientos industriales, se mantuvo hasta 1825.

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

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

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

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

(6) Fohlen, Claude y Bédarida, Francois. "Historia General del Trabajo y Trabajadores Industriales". Cap. II. Pág. 27. 1a. Edición 1965, Ediciones Grijalvo, S.A. México Barcelona.

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

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

Lo que caracterizaba al Trabajo de las fábricas era el tiempo que trabajaban; el mínimo de trabajo era de doce horas diarias, muchas empresas laboraban en la noche, pero con el tiempo apareció el alumbrado artificial -- que ocurrió en el segundo período de la Revolución Industrial.

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

Era necesario que se hiciera efectiva la vigencia de un Código que hablara sobre disciplina industrial, apropiado a las necesidades tanto del patrón como de los trabajadores, para que existiera una buena producción y además una organización dentro de las empresas.

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

En los talleres pequeños no existía una jornada determinada, y los patrones abusaban de las horas de trabajo; por tanto se encontraban sin garantías y no gozaban de ningún respaldo legal.

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

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

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

En Inglaterra al igual que en Francia, el trabajador se encontraba en una situación de inferioridad frente al patrón, el trabajador que abandonaba al patrón podía ser encarcelado; pero si el patrón lo despedía, solamente le daba una indemnización.

Los salarios en Inglaterra se dividieron en dos clases:

Para los industriales, y para los agricultores; el mejor pagado era el industrial, a fines del Siglo XVIII y principios del XIX, los salarios en Inglaterra y de más países era muy bajo, por consiguiente existió una reglamentación; era necesario que el juez fijara el salario vital, como mínimo tomando en cuenta el precio del producto alimenticio.

Cuando existía algún conflicto de Trabajo, se acudía al parlamento, este nombraba a dos arbitros; para el patrón y para el trabajador; así el Parlamento se iba a dar cuenta quién tenía la razón, lo que más le repugnaba al patrón, era el deber de aceptar la decisión de un obrero, el creía que se colocaba bajo la dependencia y con-

tról del trabajador.

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

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

Estados Unidos.- Frente a los trabajadores - se va a encontrar el patronato que va a adoptar una actitud original. Para que una empresa tenga una buena organiza---ción es necesario la existencia de buenas relaciones, entre el capital y el trabajo, en una empresa el capitalista va a proporcionar mediante el ahorro los instrumentos de produc---ción y los trabajadores van a proporcionar el Trabajo huma---no y va a ser el elemento principal de la empresa.

Los salarios que percibían los trabajadores - eran elevados, el bienestar del obrero interesaba a todos, y se les daba un mejor trato además el alojamiento, la salud y otras prestaciones.

Los trabajadores nunca verdán satisfechas las necesidades, ellos quieren gozar del lujo extremado de la - clas aristocrática, pero nunca será posible, así el trabaja - dor reciente todavía más la desgracia de inhumana condición.

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

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

existían también el aprendizaje de los aduitos.

La evolución de las técnicas industriales es-
ta ligado a la economía de la producción. Sino existen ca-
pitales, la producción va a ser muy rárquica y debe de --
existir un progreso técnico que obligue a la formación de -
las grandes empresas.

La empresa industrial según el autor "Berle
Mens, va a dejar de ser un simple organismo económico y de-
be de estar sometido a las leyes del mercado y solamente va
a obrar como Institución Política en el campo de las fuer-
zas económicas y sociales organizadas". [7]

Toda empresa tiene contactos con diversas ins-
tituciones, para que exista una mejor marcha y organización
dentro de las mismas. Tanto la legislación social como las
diversas relaciones que tiene el sindicato, impone a las em-
presas diferentes tareas y los directores de las mismas es-
tan obligados a cumplirlas.

[7] Touraine, Alain y Maltez, Bernad "Historia General del
Trabajo". El Trabajo Obrero y la Empresa Industrial.
[1914-1960]. Cap. I. Pág. 44. Ed. Grijalvo, S.A. 1965

Las empresas y sus organizaciones.- En toda empresa debe existir un jefe de taller (contraamaestre), va a ser considerado como un manager o un animador del equipo del Trabajo o del taller a que pertenece.

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

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

Después nace la automatización y la creación de redes de obreros, y se empleaban en tareas de vigilancia y de control para una mejor organización. Desempeñaban tareas sociales, por lo tanto no va a organizar solamente a un grupo sino que va a ser un Trabajo Técnico y Social recíprocamente.

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

Existió una característica en donde se separa el Trabajo obrero del empleado, y consistió en que el obrero seguía siendo un productor, en cambio el Trabajo del empleado era de origen administrativo y estaba al servicio de la producción.

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

CAPITULO SEGUNDO
SUMARIO

EL REGLAMENTO DE EMPRESA EN INGLATERRA

VII.- Formas Primitivas de la Industria. VIII.- Las Innovaciones Técnicas. IX.- Capital y Trabajo. X.- Individualismo.

VII.- FORMAS PRIMITIVAS DE LA INDUSTRIA

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

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

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

En los tiempos de los Tudor y de los Estuardo, el propósito principal fue establecer la lana en todas las industrias textiles; en la segunda mitad del Siglo XVIII,

hubo gran demanda de lana y de cuero; lo que no sucedía con la producción de granos.

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

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

Las clases humildes, solamente tuvieron poca consideración en sus derechos. Los habitantes de chozas, - hasta entonces cultivadores de una faja de baldíos, complementaban su subsistencia con un trabajo eventual, lo hacían en las tierras de sus más ricos vecinos; sin embargo; cuando se hizo nuevo reparto de propiedades, pudieron haber --

obtenido pequeñas parcelas, las cuales fueron concedidas a la clase aristocrática.

En los alrededores de las aldeas de campo -- abierto, habia gran cantidad de colones advenedizos, que sa tisfacian sus necesidades por medio de una agricultura un - tanto primitiva; se les pagaban eventuales salarios; no to - mando parte en la vida de la comunidad, el tolerante labra - dor sólo los habia admitido, para que no se murieran de ham - bre, pero fueron desposeidos de las chozas, los pobladores que fueron expulsados, se amontonaron en los terrenos que - eran baldíos otros se entregaron a la vagancia, los grupos ocasionaron tantos transtornos a los polítics y administra - dores de leyes de asistencia hasta 1884.

En todas partes la Industria Textil, ha sido uno de los primeros frutos de la economía campesina. En la Gran Bretaña la lana de las ovejas habia originado una acti - vidad secundaria, claro está que si se le compara con la -- agricultura, esta industria tuvo mucha importancia para el estado, y se comprueba fácilmente por la larga serie de dis - posiciones dictadas, las que impidieron la explotación de - la lana cruda o la emigración de trabajadores especializados

y por último la importación de productos que pudieron competir con las lanas inglesas; a los habitantes se les obligó a vestir con las lanas inglesas.

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

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

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

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

"Organización de las manufacturas textiles de Lanhire.- La figura de la organización fue un mercader fabricante de paños, el cual contrataba intermediarios para la distribución de materias primas (8), ya sea que se les diera directamente a los tejedores e hilanderos que vivían muy repartidos, o también intervenían fabricantes campesinos, quienes a su vez volvían a repartirlos dentro del área que controlaban. La mayor parte de los holandeses, aún ---

(8) Abston, T.S. "La Revolución Industrial". 4a. Ed.
Pág. 38

aquellos que vivían en el campo, eran operarios completos; tan es así, que en las grandes ciudades como era Manchester, donde los artículos pequeños se producían en muy caros telares Holandeses, los trabajadores dependían totalmente del capital que pertenecía a los mercaderes y fabricantes, quien además de proporcionar la materia prima correspondiente, con frecuencia eran propietarios de los lugares donde se efectuaba el blanqueo, las tintorerías y de las fábricas donde se daban los toques finales.

Comparándolo con la Industria Textil, la de los vestidos tenía menos importancia; la mayor parte de las familias de esa época, fabricaban sus propios vestidos, a veces ocupaban costureras que trabajaban por salarios injustamente bajos.

Se tejían calcetines y medias a mano, y existían ferias dedicadas exclusivamente en su venta; pero desde tiempos de la Reina Isabel, un empleado de nombre William Lee, inventó un bastidor para medias, así la mayoría de los hombres, mujeres y niños, encontraron empleo en esta clase de tejido.

A principios del Siglo XVIII, la Industria se desplaza del centro de Inglaterra hacia los condados y el control se ejercía por la compañía de tejedores de bastidor, era puramente nominal y además el trabajo era muy barato. Antes de que el Siglo XVIII llegara a la mitad, había calceteros en las tierras del interior que poseían hasta cien bastidores, además había una clase de maestros.

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

En 1733 un relojero de Lancashire, de nombre John Kay hizo unas mejoras en el telar, la lanzadera fue montada en ruedas, y golpeada por martillos, la lanzadera -

volante significó gran ahorro de trabajo, por medio de ella un sólo trabajador podía ejecutar el trabajo de varios.

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

Para poder fabricar el acero y el mineral; -- primeramente se trataba en altos hornos, después el metal líquido se debería de fundir en lingotes, luego se colocaba en vaciados elaborados en hornos pequeños o a veces se pasaba a la fragua, donde se calentaba y golpeaba hasta que se transformaban en barras de hierro forjado, después eran enviados a máquinas de cortar para hacer láminas; se calentaba y se pasaba por rodillos estriadores antes de ser transformados en varillas. El hierro era colado, duro y quebradizo, servía para instrumentos domésticos, y en ocasiones hasta para piezas de artillería. El hierro forjado tenía menos porcentaje de carbono y además era maleable y resistente a la tensión; se usaba para hacer herraduras, clavos, picos, palas, candados, cerrojos, alambres y herramientas.

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

"El hierro y el acero no se prestan tan fácilmente como textiles de empleo de maquinaria" (9), se realizaron innovaciones que se referían a tipos productivos; no fue sino hasta fines del Siglo XVIII, cuando se llevó a cabo la fabricación de hierro forjado con carbón y esto va a dar como consecuencia la expansión de las industrias metalúrgicas.

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

(9) *Ibidem.* Pág. 50

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

En Gran Bretaña, al hablar de las materias alim menticias, estas eran independientes, y se podían clasificar entre los exportadores de grano, la Gran Bretaña era ex portadora de objetos manufacturados de todas clases, especialmente las que se refieren a la lana, hierro, cuero, -- etc. La mayor parte del comercio de exportación y de impon tación se celebraba con el consentimiento europeo.

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

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

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

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

Las relaciones entre patrones y trabajadores deberían de ser directas en la agricultura los trabajadores

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

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

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

Las peores condiciones para los trabajadores, estaban en los trabajos domésticos, eran poco desarrollados en Inglaterra; las condiciones de trabajo eran dudosas, la suerte del obrero especializado era preferible a la del --

simple trabajador o tejedor semiespecializado, por lo general este carecía de trabajo, pero podía cambiar libremente de ocupación.

En las regiones que estaban más alejadas de la ciudad, donde existían pocas tiendas al menudeo y además escaseaba la moneda, el trueque era cosa diaria otras personas hurtaban las materias primas. Esto fue demostrado con las leyes aprobadas por el parlamento durante los años 1703, 1740, 1749 y 1777, el Parlamento autorizaba a los patrones para registrar tiendas o habitaciones; a los patrones se les llamaron inspectores y no eran más que policías industriales, los obreros tuvieron tan completa vigilancia como si existiera un superintendente en la fábrica.

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

VIII.- LAS INNOVACIONES TECNICAS

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

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

Lo mismo sucedió con la minería de carbón, ofrece poco campo para la utilización de la maquinaria, en ocasiones se cambiaban las técnicas de producción como en todas las industrias de extracción y el proceso se realizo por pequeños instrumentos. En la manufactura de los textiles de transformación fue más rápida. "En los años de 1764-1767 habla un carpintero tejedor de Blackburn llamado James Hargreaves, inventó un torno o maquinaria simple movida a mano por medio de la cual una mujer podía hilar, al princi-

pío seis ó siete, pero el más hábil hasta ocho hilos a la vez", (10) vendió varios de estos tornos, sin haberlos patentado, por dicha causa fué demandado ante tribunales, y el solamente indicó que sus peticiones eran infundadas. El torno para hilar se adoptó con entusiasmo y para 1788 había como veinte torno empleados en Inglaterra, ya que encajó -- perfectamente dentro de los marcos de la industria doméstica.

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

Entre las nuevas actividades nacidas dentro del movimiento efectuado en el Siglo XVIII, fué la Ingeniería, el ingeniero civil tal y como es actualmente es el descendiente en línea directa del zapador militar que comenzó sus funciones durante las guerras del Siglo XVII. La produc

(10) Ibidem. Pág. 76

ción de motores fué; solamente una de las ramas de fabricación de maquinas y se conocieron bajo el nombre de ingeniería.

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

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

El desarrollo de las invenciones queda reflejada en las listas de los comisionados de patentes, antes de 1760, el número de patentes que existieron en cada año fueron doce, pero en 1766 subieron en forma súbita a treinta y uno luego fueron descendiendo lentamente.

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

IX.- CAPITAL Y TRABAJO

La Revolución Industrial consistió en cambios en el volúmen y en la distribución de la riqueza, también en los métodos por los cuales dicha riqueza se dirigió hacia fines específicos.

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

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

En octubre o noviembre de 1741, Samuel y --- Aaron Walker, construyeron un horno de tiro de aire, y lo hicieron en la antigua herrería del fabricante de clavos, situado en el transcorral de la choza de Samuel Walker en Grenoside, luego lo añadieron dos chozas más; Samuel era maestro de una escuela de Grenoside. en cambio Aaron fabricaba clavos, segaba o trasquilaba según la época del año.

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

En 1745 Samuel Walker, en vista de que el negocio tenía mucha importancia, se vio obligado a abandonar su puesto docente, así construyó una casa, en un extremo de la antigua choza, consideró que su posición era permanente

tanto Samuel como Harón se señalaron un jornal de diez cheques semanales, para mantener a su familia,

El industrial no solamente necesitaba el capital a largo plazo, para establecer y poder comprar la materia prima, y así sufragar el costo de la manufactura hasta la venta del producto, además pagar las cantidades necesarias para cubrir con regularidad los salarios de sus trabajadores, los proveían de materias primas, por medio de un crédito que duraba muchos meses y a veces todo el período que duraba la manufactura.

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

En las prácticas industriales que fueron heredadas de otros tiempos; también disuadían a los trabajadores de emigrar de un lugar a otro. En las ciudades donde habían gremios era ilegal ingresar como trabajador en las industrias especializadas sin antes haber pasado por el aprendi-

zajes; los niños que deseaban tener una profesión, firmaban compromisos por periodos de 6 a 7 años, si abandonaban el trabajo antes del tiempo indicado, sufrían fuertes castigos. No solamente los jóvenes estaban sujetos a este contrato, sino que intervenían todos los trabajadores que estuvieran sometidos a hacendados por la ley y por la costumbre.

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

La historia de los aprendices de fábricas, es una historia bastante triste, los niños, algunos no mayores de 7 años se veían obligados a trabajar doce o quince horas diarias seis días por semana, pero había patrones que tomaron sus responsabilidades seriamente, fabricaban para los aprendices, habitaciones que eran bien planeadas y agrada-

bles, recibían alimentos, además se preocupaban por proporcionarles una educación adecuada, claro está que rudimentaria. Los niños podían jugar en los campos, y también procuraban tener separados a los sexos.

Las mujeres y los niños que aprendieron a hilar en chozas, encontraron muchas desventajas, no podían competir con las máquinas movidas a vapor o por agua. En 1790 muchas personas comenzaron a aprender de los jeses, como sejer percales, muselinas, que eran telas de moda.

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

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

En las manufacturas de cerámica, donde la empresa tipo¹, consistente no en una fábrica¹, sino en un grupo de talleres asociados, las personas dedicadas a los tornos y presas eran escritos o en ocasiones alquilados por los obreros mismos.

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

Existieron obreros especializados dentro de la industria, luego eran nombrados jefes de personal y capacitados; se les estimulaba al trabajo y además se indujo al tanto por pieza y las bonificaciones, también se impusieron multas por embriaguez, juegos de azar, los nuevos métodos -

de administración y las nuevas disciplinas participaron en la Revolución Industrial igualmente las innovaciones técnicas.

En 1830, la Gran Bretaña poseía, un número mayor de obreros asociados, hechos a las condiciones fabriles y capaces de moverse de un empleo a otro, tomando en cuenta las circunstancias. El nivel de los jornaleros se volvió más sensible y respondió a los cambios regionales de la oferta y la demanda con mayor rapidez. Respecto a los salarios, todas las industrias tenían el mismo, según fuera el empleo, así se les pagaba.

X.- INDIVIDUALISMO

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

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

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

La experiencia tenida bajo las leyes de fábricas de 1802, 1819 y 1831 probaron que hasta que se creara un cuerpo de inspectores, poca estabilidad tendría de terminar horas mínimas o la calidad del trabajo.

El curso de la Evolución Económica, La Revolución Industrial debe de concebirse como un movimiento social, y a veces como un periodo de tiempo, después de 1760 en Inglaterra, en Estados Unidos; Alemania, con posterioridad en Canadá, Rusia, sus efectos son frecuentes.

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

En los tiempos de paz, muchas personas se emplearon en actividades dedicadas a las construcciones y servicios públicos, y los signos de bonanza aparecieron en --

1792, al siguiente año la demanda de los trabajadores fue mucho mayor, en varias regiones en donde existieron labradores, solicitaron del Parlamento, que se prohibiera el empleo de sus campesinos, en la apertura de canales durante los meses de cosecha.

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

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

El término de Revolución Industrial implicó un cambio rápido, pero no se refería a procesos económicos y es muy difícil que el término de Revolución Industrial se pueda substituir por otro.

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

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

Existieron unos autores que han declarado -- "que fue el crecimiento de la población, con su mayor demanda de mercancías, el que estimuló la expansión industrial" (11)

(11) Ibidem. Pág. 14

pero en mi opinión, no necesariamente el aumento de la población, va a traer consigo la demanda de mercancías, existen personas que apenas tenían lo necesario para vivir y a veces vivían con sus patrones para trabajar, el patrón le daba lo necesario para subsistir.

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

A fines del Siglo XVIII y principios del XIX, los hombres fueron hábiles para imaginar nuevas combinaciones de los factores de la producción, y además estaban ansiosos de encontrar nuevos mercados e ideas. En esa época existió la reglamentación de las industrias por medio de --

gremios, municipalidades y del Gobierno Central, sin embargo, se hacía caso omiso de ella' y así quedaba el campo -- abierto para que actuara a sus anchas la empresa individual.

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

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

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

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

Uno de los más grandes inventores del Siglo - XVIII fue James Watt, originario de Escocia, con él llegaron siete de sus ocho ayudantes, dedicados a fabricar máquinas, estos estaban dedicados a la agricultura, transporte e industria siderúrgica inglesa.

Otro de los grandes inventores fue James Keir, uno de los primeros que se inició en las industrias químicas y del vidrio. También existieron instituciones, como por ejemplo la Nacional Sociedad de Artes, que tenía por objeto mejorar los métodos de producción, las mayores ofertas

eran las de la tierra, del capital y del trabajo, a través de ellas se hizo posible la expansión industrial al carbón y al vapor se debe recurrir para explicar el combustible y la fuerza que necesitó la manufactura en gran escala.

CAPITULO TERCERO

SUMARIO

"EL REGLAMENTO DE TRABAJO EN EL DERECHO
COMPARADO"

XI.- España. XII.- Francia. XIII.- Italia. XIV.- Alema-
nia. XV.- Inglaterra. XVI.- Argentina. XVII.- Chile. -
XVIII.- Brasil. XIX.- México.

XI.- ESPARA

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

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

El mecanismo y la Gran Industria hablan desplazado el trabajo artesanal, el dueño del taller ya no podía

(12) Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E. Manual del Derecho del Trabajo. Sa. Ed. Cap. XV. Pág. 215

estar vigilando constantemente la actividad de sus empleados y tiene que formular una serie de órdenes para que se cumplan por aquellos. Así se empieza a formular el Reglamento, para la elaboración del Reglamento en España intervino el empresario y los representantes de los trabajadores pero actualmente es:

Un acto unilateral, en el cual solamente interviene el empresario de la fábrica o de la empresa; los Reglamentos son conocidos con diversos nombres: Reglamento de Empresa, de Taller Interior o de Régimen Interior.

El Reglamento en España es definido "como un conjunto sistemático de normas, ordenadoras de empresa, en el aspecto laboral, o debe de ser elaborado tomando en cuenta las relaciones que existen entre el empresario o dueño de la empresa y los trabajadores". [13] Para Bayón Chacón, manifiesta que: "El Reglamento es un cuerpo sistemático, ordenado, de reglas que regulan la organización del trabajo en cada empresa, fábrica, explotación, para -

[13] Alonso García Manuel. "Derecho del Trabajo". T. 1. Págs. 484 y sigts.

cumplimiento de la legislación general del trabajo y de la Reglamentación, correspondiente a la rama profesional a -; aquellas que pertenezcan, adaptándolas a sus propias necesidades, para mantener un adecuado ambiente de relaciones humanas y la mayor productividad posible". Sin embargo el concepto del Reglamento Interior de Trabajo es que debe -= existir un conjunto de normas de trabajo dictadas por el patrón y los trabajadores para satisfacer necesidades recl procas dentro de la empresa.

Sus Características:

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

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

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

-79-

c) El reglamento debe de indicar que es de trabajo, para que no exista confusión con cualquier otro derecho.

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

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

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

2.- Ordenadoras de la empresa en el aspecto laboral. El autor indica que el reglamento es de la empresa más no de la profesión ni de la industria, sin embargo, no debe de llevarse

a cabo; en toda empresa sea industrial o comercial, debe de existir un reglamento, habiendo relaciones para una mejor eficacia y un desarrollo más armónico, y por consiguiente es necesario que sean laborales.

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

(14) Ibidem. Obra Cit. Págs. 484 y sigts.

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

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

Su contenido.

La misión del reglamento es cumplir determinados fines jurídicos, como es el desarrollo de la norma inmediata superior, limitar el poder de mando del empresario. Se debe de indicar claramente el contenido de los reglamentos, todo reglamento debe de contener los derechos y obligaciones del empresario y de los trabajadores; los regla-

mentos deben de ser integrados de las normas de disciplina, seguridad, higiene del personal, salarios, horas de trabajo, descansos; a la vez el reglamento ha de servir para fines técnicos para el debido orden y buena marcha de la industria. Quiero con esto decir que el contenido del reglamento es muy amplio y abarca varias clases de reglas que se clasifican de acuerdo con las condiciones y necesidades de las partes dentro de una empresa.

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

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

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

XII.- FRANCIA

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

El Derecho Vigente está constituido por la ordenanza del 7 de noviembre de 1945, incorporada al Código que exige reglamento interior para las empresas de 20 ó más trabajadores, en Francia los reglamentos también son dictados por el empresario, en caso de que el trabajador, no cumpla con el reglamento, se le sancionará con penas o castigos y están prohibidas las multas. Es necesario que los reglamentos sean supervisados por los comités de empresa o en determinados casos por los Delegados de Personal; en caso de contener el reglamento cláusulas contrarias a la Legislación General, el inspector de trabajo puede modificarlas o suprimirlas, sin embargo, si el reglamento es contrario a la Legislación se debe de deshechar.

Una vez que está elaborado el reglamento, se

pasa a la autoridad competente, la cual lo debe revisar, - en caso de que sea aprobado se procede a ser registrado y publicado para que todos los trabajadores en la empresa lo conozcan.

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

XIII.- ITALIA

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

XIV. - ALEMANIA

Antecedentes del Reglamento Interior de Trabajo. "Los Reglamentos aparecieron en la Ordenanza Industrial de 1889, pero en la Ley de Ordenación del Trabajo Nacional de 1934 los transformó casi en una facultad administrativa de las Comisiones del Trabajo". [15]

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

En el régimen Nazi era obligatorio el Reglamento para todas las empresas, solamente quedaban excluidas aquellas que tuvieran muy pocos trabajadores. El Reglamento era un acto unilateral; solamente intervenía el empresario para la elaboración, más tarde se sometía al Consejo de Empresa, para ver si los trabajadores estaban de acuerdo, luego se enviaba a la autoridad competente, Es

[15] Bayón Chacón. Ob. Cit. Pág. 215 y sigts.

ta tenía que ver si existían las cláusulas necesarias, el cual se debería de ajustar al orden público. En caso de que el empleador no formulase el proyecto del Reglamento, los trabajadores podían recurrir a los Tribunales de Trabajo, para que de inmediato se formulase el proyecto.

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

El Código Industrial Alemán, indica que el -- Reglamento de Taller debería de contener todas las condiciones de trabajo, o sea inclulan los derechos y obligaciones de ambas partes, como por ejemplo el comienzo y fin de la jornada, lugar y día de pago, especificar las causales por las cuales podía ser despedido el obrero, naturaleza y cuantía de las penas, sin embargo, aparecieron muchos conflictos entre el empleador y los trabajadores, pero hubo una solución que es la siguiente: Un compromiso de interés

ses sustentado por la idea de participación de los trabajadores en la gestión de los asuntos sociales, personales y económicos en beneficio de la empresa, de su personal y de su colectividad, ahora bien, el Reglamento de acuerdo con esta solución, regulaba normativamente el orden de la empresa, existiendo una verdadera organización y marcha de la misma, además había beneficios para ambas partes.

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

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

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

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

[16] Dr. Hueck, Alfred y Dr. Nippendey, H.C. "Compendio de Derecho de Trabajo". 6a. Parte, Cap. I. Págs. 437 y - Sigts.

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

- 1) De Colaboración
- 2) De Codeterminación

El Derecho de Colaboración.- Es aquel en el que intervienen el Consejo y el Empleador; el empleador to ma las medidas que sean necesarias para una buena marcha de la empresa y el Consejo debe aceptarlas, ahora bien, el De recho de Codeterminación es diferente, existe acuerdo de - voluntades de las partes; por lo tanto se debe de aplicar el derecho que más convenga y también tomar en cuenta la -

clase de conflictos que se puedan presenta.

Existen asuntos sociales que se refieren y --
comprenden todas las condiciones de trabajo, y es necesari-
o que sean regulados por los derechos de Codeterminación.
"El acuerdo de empresa es un acuerdo contractual y se le -
aplican las disposiciones generales sobre los contratos". -
[17]

Así el Reglamento de empresa debe de hacerse
por escrito, firmado por el patrón y los trabajadores, lue
go se debe de imprimir y colocarlo en lugares visibles del
establecimiento, además lo deben mantener en estado legi-
ble.

Todo Reglamento debe de indicar las obligacio-
nes de ambas partes.

[17] Kas Kel, Walter Deresch, Hermann. "Derecho del Traba-
jo". 5a. Ed. Págs. 481 y Sigts.

En todo Derecho Alemán existen acuerdos de empresa o de REglamentos Generales y Especiales; son genera-les cuando se refieren a casos particulares, éstos Regla-mentos se llevan a cabo siempre que interese al conjunto - del personal o a varios grupos de la empresa.

No solamente se van a establecer las condiciones de trabajo sino que también van a regular las cuestio-nes que se refieren a la propia organización social de la empresa, "el reglamento por esencia pertenece, al derecho del trabajo y no pertenece a ningún otro derecho". [18]

El acuerdo de empresa termina:

- A) Por mutuo consentimiento entre el patrón y los representantes de los trabajadores.

- B) Por denuncia, en caso de que no haya un - plazo para ésta y así se declara en cual-quier momento.

[18] Hueck, Dr. Nipperdey. Op. Cit. Págs. 437 y Sigts.

- C) Cuando no se haya fijado duración del Reglamento en cualquier momento lo pueden -- cambiar.

- D) Cuando el plazo haya sido fijado, pero ya quedó vencido.

- E) Se celebre un requisito contrario al anterior y vaya a beneficiar a las partes.

En caso de que los Reglamentos sean desfavorables a los trabajadores, deben de reelegarse y elaborarse un nuevo, debe de existir por lo tanto un principio de orden de la empresa, debe de intervenir la voluntad de la -- parte contratante del pacto de empresa, del crear, ante to do disposiciones uniformes para todas las relaciones de -- trabajo en la empresa.

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

XV.- INGLATERRA

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

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

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

Existe un ejemplo dado por Robert Blicall, en el cual se indicaba, que cuando el era aprendiz de la fábrica de Lilon, sus opresores o capataces, acostumbraban asirlo por el pelo de la cabeza y arrancárselo por puñados, hasta que la coronilla de su cabeza quedara calva, como el dorso de la mano. Con el tiempo los trabajadores -- protestaron, no estaban de acuerdo con las injusticias cometidas por los patrones, y el Estado los apoyó; existieron tantas enfermedades en las fábricas, que los trabajadores propusieron medidas de higiene, para mejorar las condiciones de trabajo, por consiguiente se establecieron las medidas necesarias, hubo una opinión que fué la del Dr. -- Elquin que indicaba "el pueblo tiene derecho a ver sus miembros no sean dañados o perdidos descuidadamente" [19]

En 1802 se estableció la primera Ley de Fábricas, que indicaba las condiciones del Trabajo (Reglamento Interior del Trabajo), fué promulgada en la casa de los Comunes esta Ley se conoció con el nombre de Derecho de la Salud y la Moral de los Aprendices.

[19] Djang, T.K. "Factory Inspection in Great Britain". 4a. Musseaum Srtriet. London. 1942, Págs. 6 y Sigts.

La Ley estableció que las horas de trabajo de berlan de ser menores, ya no trabajar de 16 a 17 horas dia rias; el trabajo nocturno quedó descontinuado, se establecieron medidas de higiene en las casas donde vivían los -- trabajadores, se estableció un sistema de inspección de fd bricas, los jueces de paz designaban a dos personas para - que visitaran las empresas; sujetas a los Reglamentos, y - así ver si los estaban cumpliendo.

Los Reglamentos contenían las siguientes re--
glas:

- 1.- Ninguna persona que estuviera interesada o que estuviera conectada con las empre--
sas o fábricas, podía ser designada.
- 2.- Uno de los inspectores tenía que ser miem--
bro de los Jueces podía designar a dos -
Jueces, o el sacerdote o dos sacerdotes.

Sin embargo, este sistema no tuvo mucha importancia ya que nadie cumplía con lo estipulado, existió un aprendiz que había sido maltratado, él indicaba que el Reglamento no servía, los inspectores venían a la fábrica pero no vio que vinieran a arreglar las anomalías, los pobres aprendices no se atrevían a quejarse; si lo hacían los corrían del empleo; cuando iba a llegar un inspector, los patrones obligaban a los trabajadores a poner todo en orden, para que los inspectores no encontraran nada malo.

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

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

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

Los inspectores desempeñaban papeles importantes, uno de tales inspectores llamó a los empleados de diferentes lugares, para que se reunieran en junta, e indican las condiciones de trabajo y satisfacer así sus necesidades también deberían de indicar cuales eran sus derechos y obligaciones.

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

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

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

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

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

(20) Boyless, F.J. *British Wages Councils*. Basil Blackwell Oxford. 1962. Págs. 5 y Sigts.

XVI. - ARGENTINA

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

Se definía al Reglamento "como un acto unilateral que implicaba una manifestación de voluntad del empleador y que además venía a constituir el contrato individual de trabajo, de cada uno de los empleados, el cual se

(21) D. Pozzo, Juan. "Derecho del Trabajo" T. IV. Cap. -- LXVIII. Págs. 289 y Sigts.

sujetaba a las condiciones reglamentarias de ante mano, - hechas por el empleador". [22]

Al hablar de Contrato Individual de Trabajo - es que debe de existir la voluntad del empleador y además el Reglamento debe de ser conocido por los trabajadores, - aunque el consentimiento de éstos sea tácito, y por lo tan to existía un Contrato de Trabajo.

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

[22] *Ibidem*. Págs. 389 y Sigts.

[23] *Krotoschin*, Ernesto. "Tratado Práctico del Derecho del Trabajo" T. II, 1955. Págs. 855 y Sigts.

[24] *Cabanellas*, Guillermo. "Gaceta de Trabajo". Vol. II, 1962. Págs. 339 y Sigts.

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

"El Estado desde un principio ha tomado intervención y dictado ciertas normas reglamentarias del trabajo, con el fin de asegurar y ampliar esa protección" (25), en este derecho y según el autor es necesario que el Estado dicte las normas reglamentarias correspondientes, lo cual no debe de ser, el Estado solamente debe supervisar y vigilar, como está elaborado el Reglamento, más no debe de intervenir en su elaboración, el que se obliga con el Estado es el patrón, el trabajador por ignorancia puede admitir el Reglamento; y en caso de que se viole alguna cláusula, y esta violación la haya hecho el trabajador, el único

(25) Krotoschín, Ernesto. Op. Cit. Pág. 855

responsable será el trabajador y al patrón no se le puede exigir el cumplimiento, el debe de aplicar solamente la pena o multa correspondiente, pero para Krotoschín el Estado sería quien sancionara al trabajador en caso de incumplimiento de el Reglamento.

Todos los trabajadores deben de tener un Reglamento para su protección, existen fábricas o empresas - en donde el trabajador tiene muchos peligros; pero en esas fábricas la reglamentación es antigua y actualmente se sigue rigiendo sin modernizar el Reglamento Interior de Trabajo.

El procedimiento que se debe de seguir para - la elaboración del Reglamento es el siguiente: Debe de intervenir el Estado pero solamente para vigilar que el Reglamento no vaya en contra de las leyes del país. En efecto, la intervención del Estado se había hecho necesaria, - sobre todo cuando el Reglamento era la expresión unilateral del patrono; había que evitar desigualdades, injusticias, atropellos, violaciones de los derechos. Sin embargo, es necesario que intervenga el Estado, para que exista Paz --

dentro del establecimiento, y así evitar que un Reglamento adolezca de vicios graves que vayan a perjudicar a alguna de las partes.

El otro procedimiento es la publicación todo Reglamento debe publicarse para que tenga validez, la manera más conveniente para publicarlo es la siguiente: Debe de entregar el Reglamento impreso a cada trabajador, el -- trabajador los debe de firmar, indicando con ello que le -- ha sido entregado el Reglamento, en caso de que el Regla-- mento se modificara o se cambiara se debe de seguir el mis mo procedimiento, así se evita el problema de las personas que no sepan leer y también las personas extranjeras, se -- coloca éste en lugares visibles del establecimiento, para que los trabajadores lo lean, deben de estar escritos en -- forma clara y legible, si es destruido, el empleador o su representante, están obligados a volverlo a colocar en for ma legible, si algún trabajador cometiera una falta, el pa trón le aplicará la sanción respectiva y el trabajador no podrá alegar que el Reglamento estaba destruido.

En algunas empresas se señala el tiempo para la modificación del Reglamento, y se cuenta a partir de la aprobación del Reglamento, pero, no debe de existir un -- tiempo, sino que debe modificarse, cuando exista alguna re forma dentro de la empresa, la cual debe de ser importante y además que altere el Reglamento Interior de Trabajo.

Contenido del Reglamento. Este debe de referirse a los derechos y obligaciones de ambas partes, en ca so de incumplimiento, se le sancionará con la pena corres- pondiente, y que de antemano se pactó en el mismo.

XVII.- CHILE

Antecedentes del Reglamento Interior de Trabajo, tuvieron sus antecedentes en las reglamentaciones de manufactura, que se dictaron al desaparecer el derecho Gremial, este desapareció en el Siglo XIX, y así nace el Reglamento Interior de Trabajo.

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

El Artículo 91 del Código Chileno establece "que ninguna empresa o faena podrán iniciar, reanudar o paralizar sus actividades, o efectuar transformaciones de importancia sin antes haber dado aviso, con las formalidades que establece el Reglamento, al correspondiente inspector de trabajo" [26], de aquí, que todos los cambios que se es

[26] Gaete Berrios, Alfredo. "Tratado de Derecho del Trabajo". Págs. 92 y Sigts.

tablezcan en una empresa, deben de avisarse a la Secretaría correspondiente; por lo tanto este Código si establece el Reglamento Interior de Trabajo, y además lo hace obligatorio en todas las empresas, y así tiene un triple objetivo: el orden, la seguridad y la higiene del trabajo.

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

- 1.- Los patrones no podrán confiar los puestos de mayor importancia, como son los mayordomos, - empleados de bienestar, o sean los empleados que son inmediatos a los obreros, o personas que no hablan el mismo idioma, forzosamente - deben de ser personas que tengan la misma nacionalidad.
- 2.- Los patrones que ocupen a más de cinco trabajadores, deben de hacer un Reglamento que con tenga los salarios, la hora de entrada de los trabajadores, y así exista una disciplina dentro del establecimiento.

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

Otra de las obligaciones de el patrón es la de elaborar el Reglamento Interior de Trabajo, el cual debe de contener el orden, la higiene y la seguridad de los trabajadores dentro de la empresa, por consiguiente, el Reglamento es un acto unilateral del empleador, aquí no se toma en cuenta a la clase trabajadora, pero, se le debe de limitar la actuación del empresario, y dictar solamente poderes de disciplina y de dirección de empresa, los trabajadores están obligados a cumplir y respetarlos.

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

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

El Artículo 97 del Código Chileno establece:
"Los contratos colectivos e individuales no podrán establecer estipulaciones que menoscaben las garantías establecidas en los Reglamentos Internos aprobados" (28). Así los Contratos Colectivos e Individuales no deben contener cláusulas contrarias a los Reglamentos Internos de Trabajo; los Contratos de Trabajo se deben de dictar sin que se viole en los Reglamentos, para que no existan los conflictos de trabajo.

(27) Ibidem. Págs. 92 y Sigts.

(28) Ibidem. Págs. 92 y Sigts.

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

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

El Reglamento no puede ser invalidado, aunque alguna de las partes lo desease, sino que quedará invalida do por mutuo consentimiento o por alguna causa legal.

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

Todo Reglamento debe de publicarse, aquí también debe de intervenir el Estado, para que se haga efectiva la publicación, y debe de amparar a la clase trabajadora y poner en su conocimiento las disposiciones y cláusulas del Reglamento.

XVIII.- BRASIL

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

(29) Dorsal de la Cerda. "Coleção de Direito de Trabalho" 2a. Ed. 3er Vol. Págs. 73 y Sigts.

(30) Idem

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

En el Código Brasileño se indican las materias que deben contener un Reglamento, pero indica los conflictos que se podían suscitar entre las partes, así existe desigualdad entre ellas.

Los trabajadores exigían que los Reglamentos tuvieran validez, claro está que si los beneficiaban, así los Comités y el Estado deberían de conocerlos, y si llenaban los requisitos esenciales, los deberían de aprobar; sin embargo, el Estado y los Comités no les hicieron mucho

caso a la clase trabajadora, por ser muy precaria, pero -- los trabajadores en la empresa, a veces tenían muchos peli gros graves, y por consiguiente se establecieron leyes de protección y se creó el Reglamento Interior de Trabajo para cada empresa; pero no debería de existir colaboración de los trabajadores.

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

Respecto al contenido del Reglamento. En éste sistema ha tenido muchas transformaciones, y por ello -- ha dejado de ser el Reglamento una fuente normativa de Contratos Individuales de Trabajo, y actualmente solo existe relación de trabajo y además una buena organización en la empresa.

Antiguamente el Reglamento Interior de Trabajo disponía, en determinadas ocasiones de las condiciones y cláusulas del Contrato Colectivo y eventualmente de las demás fuentes, debía el empleador establecer condiciones técnicas disciplinarias, reglas de conducta para la clase trabajadora; todo se indicaba en el Reglamento para la Organización de la Empresa. Con el tiempo las disposiciones cambiaron, ya que su extensión de las cláusulas fue disminuida, de acuerdo con lo que se dispone legalmente, y por consiguiente tuvo menos importancia, así el valor del Reglamento, en este sistema es inefable, por lo tanto es necesario que el Reglamento se lleve a cabo por escrito, -- oralmente no debe de explicarse.

Existen casos, en que el empleador puede --- crear, nuevas figuras de justa causa para el despido del empleado, que haya cometido alguna falta. Un ejemplo podría ser el siguiente: En una fábrica de explosivos que tenga Reglamento y en este exista una cláusula que se prohíba fumar dentro de ella y el trabajador lo hiciere, sería una - causa justificable, más no sería una nueva causa hecha por el empleador; aquí lo que está cometiendo el trabajador es

una irresponsabilidad, y además una falta disciplinaria -- por ser fábrica de explosivos, por lo consiguiente, se debe de despedir al trabajador.

"Los Reglamentos de Empresa tienen funciones de reglamentar las leyes, siempre y cuando ésta lo autorice". [31] Los Reglamentos únicamente deben de regular -- las condiciones de trabajo dentro de cada empresa, se deben de fijar las horas de entrada y salida de los trabajadores, los días de descanso, el lugar y día en que se va a hacer el pago, etc. También se justifican los descansos en el período de ferias de el país, etc. Además de estas condiciones o cláusulas imponen el uso de uniformes, fija el empleador las normas y métodos de trabajo, deben de fijarse los salarios para las diversas categorías, etc.

Cuando hay conflicto para la elaboración del Reglamento, entre las partes debe de intervenir la justicia del Derecho Laboral y debe de examinarse el Reglamento, ya sea que lo acepten o nieguen la validez.

[31] *Ibidem*. Págs. 73 y Sígts.

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

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

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

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

XIX.- MEXICO

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

Contenido del Reglamento Interior del Trabajo en México:

"Todo Reglamento Interior debe de contener -- tres Cláusulas:

- 1.- Cláusula Obligatoria e Inderogable
- 2.- Cláusula Obligatoria pero Derogable
- 3.- Cláusula Facultativa". (32)

(32) Cueva, Mario de la. "Derecho del Trabajo Mexicano". Cap. XXXVIII Págs. 493 y Sigts. T. II. Ed. Porrúa, S.A. México, 1979

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

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

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

(33) Ley Federal del Trabajo. Reformada y Adicionada. 55a. ed. Editorial Porrúa, S.A., Págs. 59 México

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

- 1.- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada;
- 2.- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- 3.- Días y horas fijados para hacer la limpieza de la maquinaria, aparatos, locales y talleres;
- 4.- Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales, e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes;
- 5.- Labores insalubres o peligrosas, que no deban desempeñar las mujeres y los menores de diez y seis años;

6.- Trabajos de carácter temporal o transitorio;

7.- Días y lugares de pago;

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

9.- Disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas. En los casos en que las empresas impongan la suspensión de trabajo como medida disciplinaria, no deberán exceder de ocho días y nunca se 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,

10.- Las demás reglas o indicaciones que, según su naturaleza de cada empresa, sean necesarias para conseguir la mayor regularidad y

seguridad en el desarrollo en el trabajo.

El Reglamento será depositado ante la Secretaría de la Junta, en caso de que no fuese así, no será obligatorio en la empresa, la Secretaría resolverá del Reglamento en un plazo conveniente, una vez aprobado inmediatamente debe de publicarse, y así se obligará a las partes a cumplirlo; se debe de publicar en la siguiente forma el Reglamento se pondrá en los lugares visibles del establecimiento, y así los trabajadores lo conozcan y lo cumplan, pero, la publicación más adecuada es la siguiente: Una vez que la Secretaría de la Junta apruebe el Reglamento, el patrón debe de mandarlo a imprimir, cuando los trabajadores firmen el Contrato de Trabajo, se le dará el Reglamento respectivo, en un documento debe de firmar indicando que lo recibió, sino sabe leer, se lo podrá leer otra persona, de tal manera conocerá cuales son sus derechos y obligaciones, y sino cumple con él sabrá las sanciones que se le impondrán.

El Artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo nos define el Reglamento Interior de Trabajo como un conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de las labores de una negociación.

La Ley define al Contrato Colectivo en el Artículo 42, señalando que el Contrato Colectivo de Trabajo, es todo Convenio entre uno o varios sindicatos y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe de presentarse el trabajo, la definición tiene relación -- con la definición del Contrato Colectivo especifica quienes van a celebrar en conjunto el Contrato, en cambio, en el Reglamento solamente indica que son los patrones y los trabajadores, sin especificar si interviene alguno de sus representantes. El Contrato Colectivo va a establecer las condiciones de trabajo, a la vez, en el Reglamento se formulan las mismas, existiendo cláusulas en el Reglamento -- que no son enunciadas en el Contrato Colectivo; ahora bien, el Reglamento será un complemento para el Contrato Colectivo, el Reglamento por lo consiguiente es necesario en toda

empresa, para que exista armonización, regularidad y organización.

La duración del Reglamento es indefinida, en caso de que exista una cláusula que vaya a modificar el Reglamento, es necesario acudir ante la Secretaría de la Junta e indicar que el Reglamento ha sido modificado, sucede lo mismo en caso de revisión; se lleva a cabo la revisión, cuando el Reglamento no contuvo los requisitos establecidos en el Artículo 108 de la Ley; la Junta lo revisará, y pasados ocho días en que se pidió la revisión del Reglamento intervendrán las mismas partes que intervinieron para redactarlo. De manera que el Reglamento puede ser modificado o revisado de inmediato o a los dos o tres años según sean las circunstancias en la empresa, por lo general las empresas elaboran su Reglamento y es muy difícil que los modifiquen, un Reglamento puede durar desde que una empresa se inicie.

La Ley se coloca en el supuesto en el que si el Contrato Colectivo no señala quienes redactaron el Reglamento, entonces, lo debe de hacer la comisión mixta, integrada por el patrón y los representantes de los trabaja-

dones, claro que la Ley no menciona los sindicatos, sin embargo, "Mario de la Cueva lo asienta, debe de considerarse que ostenta la más genuina representación de los trabajadores". (34) No siempre el sindicato va a intervenir, pueden hacerlo los representantes de los trabajadores, sin ser el sindicato; los trabajadores harán una asamblea y nombrarán a la o las personas que más les satisfagan.

Una vez que ha sido aprobado el Reglamento -- por la Secretaría de la Junta, la empresa debe de imprimirlo, ya sea que lo ponga en los lugares visibles del establecimiento, o se los den a cada uno de los trabajadores -- para que lo conozcan, por lo general se omiten fijarlo en los lugares visibles o a veces no lo entregan a los trabajadores; esto se hace cuando el Reglamento es voluminoso; los auxiliares o personas principales del establecimiento, deben de recordarle a los que cumplan con las estipulaciones establecidas en el Reglamento de la Empresa.

Por último, el Reglamento Interior de Trabajo forzosamente deberían ser formulado por las dos partes, al

(34) Guerrero Equerio. "Manual de Derecho del Trabajo". - México 2a. Ed. Cap. XXV. Pág. 234 y Sigts.

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

El Artículo 101 de la Ley indica que el Reglamento sea elaborado por el patrón y los trabajadores que intervienen en la empresa, no indica que clase de trabajadores van a hacerlo, sino pueden intervenir por igual, trabajadores de confianza, obreros, trabajadores de base, etc. en cambio el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece "Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, - aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de

las labores; así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa" (35). - Se debe de elaborar el Reglamento de acuerdo con la naturaleza del Contrato Colectivo, por consiguiente, tomando en cuenta este artículo, los trabajadores de confianza, inspectores de labores, etc., no intervendrán en la elaboración del Reglamento, debe de verse la naturaleza del Contrato y todas las normas deben de ser cumplidas por los trabajadores, aunque no formen parte del sindicato, que intervino en la formulación, entonces los únicos que no intervinieron son los trabajadores de confianza, todas las personas están obligadas a cumplir con el Reglamento.

Fossas Requena indica que el Contrato Colectivo y el Reglamento van a tener la misma jerarquía. Nosotros consideramos que este punto de vista es, equivocado; en el Contrato Colectivo se indican las condiciones de trabajo, sin establecer las medidas disciplinarias en caso de incumplimiento, en la prestación del servicio. En cambio,

(35) Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 35

en el Reglamento se indica el incumplimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes, y cuya elaboración beneficie al conjunto de trabajadores y a la clase patronal.

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

[36] Pómpite: González de la Vega Ángel. Amparo Directo. - 6349/58. Luis Chirón Muciño 10/agosto/1959. 5 Votos. Vol. XXVI. Sa. Parte. Pág. 83

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

CAPITULO CUARTO

"NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

SUMARIO

XX.- *Concepcion Contractual.* XXI.- *Teoras Unilaterales.*
XXII.- *Teoria Legal de La Facultad Reglamentaria.* XXIII.-
Teorla del Contrato de Adhesión. XXIV.- *Teorla de La Potes*
lad Reglamentaria. XXV.- *Teorla del Ordenamiento Jurldico*
Positivo.

NATURALEZA JURÍDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR

DE TRABAJO

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

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

XX.- CONCEPCION CONTRACTUAL

Esta teoría definida por la Suprema Corte de Casación de Francia, considera al Reglamento en la Concepción Contractual como un Contrato, interviniendo para su formulación las dos partes; la elaboración la hace el patrón, y por parte del trabajador debe de haber consentimiento tácito o expreso, arguyendo los defensores de la teoría que dicho consentimiento no necesita ser expreso. Ahora bien, en materia de Contratos se admite el consentimiento tácito para la validez y formación de los citados contratos, por ende, se considera que a través de este procedimiento, puede elaborarse un contrato, cuyas características, encontramos en la cláusula del Reglamento Interior de Trabajo. La corriente que se analiza, estima que el conjunto de disposiciones del Reglamento de Trabajo, tienen su origen en cláusulas de ley contractual obligando a las partes, como a los Jueces, considerando que el patrón, puede imponer determinadas sanciones, que se estiman de carácter penal.

La Doctrina Contractual se ha criticado acerbamente, al señalarse que para que tenga validez el Reglamento empresarial como cláusula de un Contrato, debe comprobarse que el empleado lo conocía, aceptando su contenido, aún en forma tácita. Asimismo al atribuírsele el carácter disciplinario, al empleador, no se puede considerar al propio Reglamento como clausulado de índole penal, en atención de -- que el poder disciplinario, se encuentra regulado en Leyes y Decretos de la materia. Por otra parte, podemos considerar, la inexistencia de esta tesis Contractual, al afirmar, que en la misma, no se encuentran representadas las partes, sino al momento de la elaboración del Reglamento, el patrono, estima y valora las necesidades de su empresa, se ejecuta y desarrollará el trabajo, dejando al margen al empleado, quien llegado a la empresa sólo se someterá al horario y condiciones de trabajo preestablecidas, en el propio Reglamento.

A mayor abundamiento, se estima que la Doctrina Contractual, es obsoleta e inoperante, al no considerar al trabajador, y al basarse en la sola declaración del empleador, la cual es insuficiente, para dar valor al Regla-

mento, debiendo de existir un intercambio de ideas y voluntades, creadoras de obligaciones recíprocas.

XXI.- TEORIAS UNILATERALES

En el Derecho Alemán apareció la Teoría del -- Estatuto, en la cual se considera al Reglamento como un Estatuto autónomo, naciendo el mismo dentro de los órganos de la empresa, esto es, que a través del Acto Unilateral del -- empleador, le otorga plena eficacia jurídica.

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

"Zanobini afirma que la autonomía tiene dos -- entidos, uno lato sensu y otro estricto sensu; en el primero, se encuentra comprendida toda potestad de dictar normas jurídicas, atribuidas a instituciones distintas del poder legislativo. En estricto sensu, es la potestad normativa, atribuidas a instituciones distintas, no sólo del poder legislativo sino de organizaciones del Estado en cuanto constituyen otras tantas personas jurídicas". [37]

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

[37] Enciclopedia Jurídica Omeba. T. XI. Págs. 137 y Sigts.
Ed. Bibliográfica Argentina.

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

Existen diversas corrientes, que aseguran que los Estatutos son de tres clases: Desde la Edad Media encontramos en vigencia cierto sistema mediante el cual la Ley de la Nación a la que pertenece una persona la sigue donde vaya; cualquiera que fuera el lugar de su residencia, cada uno lleva consigo como atributo personal, se le llamó Estatuto Personal, prevaleció por el principio individualista, que impero en las tribus germánicas.

Más tarde, en la transición del medioevo, a la Edad Moderna, se debió por una parte al feudalismo y por otra al fortalecimiento del Poder Real y al creciente centralismo. La autoridad local, aplica la Ley vigente en su territorio a todos los que lo habitan sean nacionales o extranjeros, a esta Ley local se le llama Estatuto Real o Territorial.

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

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

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

dido los Estatutos en tres clases: Personales, Reales y --
Mistos".

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

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

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

ue están fuera de sus dominios.

Estatuto Personal. Tiene por objeto a las personas y sólo trata de los bienes incidentalmente. El Es tatuto sigue a la persona donde quiera que vaya, y por consiguiente tiene eficacia extraterritorial.

Estatuto Mixto. Es aquel que se refiere igualmente a la persona y a la cosa, también se ha llamado Esta tuto Mixto a las normas que gobiernan la forma extrínseca de los actos jurídicos.

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

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

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

La naturaleza jurídica del Reglamento Interior de Trabajo, tomando en cuenta la Doctrina de los Estatutos, como en los Estatutos Personales, porque el Reglamento o Estatuto habla de las personas, sin embargo -- existe una excepción, en el Reglamento, el soberano o patrón solamente va ha tener autoridad dentro de su empresa, y los trabajadores están obligados a cumplir con él, de aquí el Estatuto Personal, no va ha tener eficacia extraterritorial.

XXII.- TEORIA LEGAL DE LA FACULTAD REGLAMEN-

TARIA

"El Reglamento no es más que un conjunto de disposiciones emanadas unilateralmente por el empresario e impuestas a la otra parte; es una serie de deberes que el trabajador debe de aceptar a su entrada al establecimiento, una condición bajo la cual va ha obtener el trabajo". (38) Esta teoría es similar a la del Contrato de -

(38) Gaete, Berríos. Op. Cit. Págs. 92 y Sigts.

adhesión, el trabajador debe de aceptar necesaria y obligatoriamente el Reglamento como este elaborado, aún cuando la elaboración vaya en su perjuicio, o sea que es una verdadera ley, nada más que impuesta por el empleador. - Claro está que el empleador tiene facultades y obligaciones que cumplir con el Estado, y por consiguiente se le otorga poder de mando; el patrón solamente debe de entregar al Estado el proyecto del Reglamento, el Estado lo debe de supervisar, en caso de que el Reglamento tenga -- cláusulas contrarias a la Ley, lo debe de deshechar e indicar que se elabore otro nuevo Reglamento.

XXIII.- TEORIA DEL CONTRATO DE ADHESION

Teoría que fué arrancada de Saleilles "asimila esta teoría a los contratos de adhesión, ya que éstos - constituyen un contrato especial o una simple forma de contratar y se basa en que cada empresa tiene un Reglamento - Interior, y los trabajadores lo deben de aceptar plenamente, adheriéndose a sus estipulaciones". [39] Existe predo

[39] Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Págs. 33 y Sigto.

mínio de uno de los contratantes, uniformidad de sus cláu
sulas; por consiguiente, en todo Reglamento deben de exis
tir cláusulas esenciales y además cláusulas accesorias, -
para que exista una buena organización en la empresa.

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

"En la teoría del contrato de adhesión, ---
quien se obliga a ejecutar el trabajo o a prestar un ser-
vicio es el solicitante, no lo contrario". [40]

[40] Berrios. Gaete. Op. Cit. Págs. 92 y Slgts.

XXIV. - TEORIA DE LA POTESTAD REGLAMENTARIA

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

XXV. - TEORIA DEL ORDENAMIENTO JURIDICO

POSITIVO

Según la cual el Reglamento debe de basarse
en el sistema legislativo que se adopte; tomando en cuenta
el proyecto del Reglamento, el mismo haya sido elaborado -
por un acuerdo de voluntades, o que solamente haya interve-
nido el patrón, si fuera así se le debe de limitar la ac-
tuación, según la teoría, solamente va a existir un meje-

(41) Berríos, Gaete. Op. Cit. Págs. 92 y Sigts.

ramiento para la empresa; pero no para los trabajadores, por consiguiente de nada va a servir que exista un Reglamento dentro de la empresa; al trabajador ni siquiera lo tomaron en cuenta, y por lo tanto no va a obtener ningún beneficio. (42)

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

El sistema que se adopta en el Reglamento, - es el sistema de la obligación, a través de él, los trabajadores y el empleador saben cuales va a ser sus derechos y obligaciones, y están obligados a cumplirlos.

(42) Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Págs. 33 y Sigts.

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

CAPITULO QUINTO
EL DERECHO INTERNACIONAL Y EL REGLAMENTO
INTERIOR DE TRABAJO

SUMARIO

- XXVI.- Breves Nociones sobre el Derecho Internacional --
Público. XXVII.- Breves Nociones sobre el Derecho Inter
nacional del Trabajo. XXVIII.- La Organización Interna
cional del Trabajo (O.I.T.). XXIX.- Resolución de la -
O.I.T. en Materia de Reglamento Interior de Trabajo. -
XXX.- Análisis de Las Resoluciones anteriores y Aprecia
ción comparativa con el Derecho Positivo Laboral Mexica
no.

XXVI. - BREVES NOCIONES SOBRE EL DERECHO INTERNA-
CIONAL PUBLICO

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

En un principio eran determinados convenios o normas que estaban muy distantes de constituir el Derecho Internacional Público; aún no se pensaba en la existencia de esta rama del Derecho, mucho menos en una codificación. Hasta el renacimiento sólo se encuentran principios aislados, sin embargo, ya acusaban los caracteres del Derecho Internacional Público.

El Derecho Internacional empezó a surgir cuando se formaron los grandes estatutos europeos, en el Siglo XVI, antes de dicha fecha no existió ninguna doctrina que se refiriera al derecho. Uno de sus más grandes precursores fue el fraile Dominicco -Francisco de Victoria-, creador de la Teoría Naturalista Internacional.

El Derecho Internacional tuvo cuatro etapas en su desenvolvimiento.

La Primera de ellas apareció desde el Renacimiento hasta la Paz de Westfalia (1648), existiendo confusión entre la Comunidad Internacional y la Comunidad Religiosa, o sea que todos los hombres o soberanos que cometiesen algún delito se justificaban con las normas religiosas, y no se recurre a las reglas de carácter jurídico.

La Segunda etapa: Va desde la Paz de Westfalia hasta la Revolución Francesa. El Tratado fue el principio más importante para el Derecho Internacional, ya que constituyó la estructura política de todo el Continente Europeo.

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

La Tercera Etapa; fueron las Guerras Napoleónicas, que alteraron notablemente la Paz del Continente, no hbo ningún desarrollo para el Derecho de Gentes, sin embargo, terminaron con un acontecimiento internacional.

En esta etapa apareció el Congreso de Viena, el cual estructuró al Derecho Internacional, con características similares al que conocemos, así el Derecho Internacional siguió desarrollándose hasta la Primera Guerra Mundial.

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

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

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

laciones mutuas". (43)

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

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

Para ubicar al Derecho Internacional existen dos tesis al respecto.

[43] Fenwick, Charles G. "Derecho Internacional". Segunda Edición, Tr.T. Granados Gil. Buenos Aires, Omeba, 1961 Págs. 31

[44] Sepúlveda, César. "Derecho Internacional Público". Segunda Edición. México, Ed. Porrúa, S.A. 1964. Págs. 3

La tesis Dualista hecha por Trieppe y Anzelotti, los cuales consideran que existen dos ramas, el Derecho Interno y el Derecho Internacional, ya que las relaciones de este discrepan de la regulación interna, por tener un campo diferente.

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

El Derecho Internacional moderno tiene una estructura diferente, el de antes sólo se ocupaba de las relaciones políticas entre Estados, y el actual además de esto se ocupa de las organizaciones internacionales o sea que su campo ha ido ensanchándose cada día.

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

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

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

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

XXVII.- BREVES NOCIONES SOBRE EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

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

Roberto Owen en 1816 fue el primer precursor que insistió en el Derecho Internacional del Trabajo, para regular la jornada de trabajo internacionalmente; Esta idea fue seguida por varios precursores; hubo Congresos y Conferencias en casi toda Europa para ver si era posible que se estableciera dicho Derecho Internacional pero no fue sino hasta el 15 de marzo de 1889 cuando el Consejo Federal Suizo invitó a varios Estados (Francia, Austria, Bélgica, países bajos, etc.), a una Conferencia, donde se habló de todo lo relacionado con el Derecho del Trabajo (descanso semanal, edad mínima de admisión al trabajo, etc.)

"El Congreso de Berlín fue el punto de partida de numerosas asambleas: Del 27 al 30 de septiembre de 1897 se celebró el Congreso Internacional de la Legislación del Trabajo de Bruselas" (45). No hubo un resultado concreto para la organización, pero quedó fija la idea de establecer la Organización Internacional del Trabajo.

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

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

(45) Cueva, Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo". 9a. Ed. México, D.F., Porrúa, 1966. T.I. Pág. 309

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

"El último antecedente del Derecho Internacional del Trabajo está constituido por los Tratados firmados por las potencias europeas, cuyo modelo fue el Tratado Franco-Italiano del 15 de abril de 1904. La finalidad de estos acuerdos era para reglamentar la situación de los trabajadores nacionales en otro u otros Estados". (46)

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

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

(46) Ibidem. Pág. 310

Compens y como Secretario a Artur Fontaine.

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

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

En la Organización de las Naciones Unidas se encuentra la Declaración Internacional de Los Derechos del Trabajo y se llevó a cabo en abril de 1948 en Bogotá y fue la Novena Conferencia Internacional Americana.

XXVIII.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL
TRABAJO. (O.I.T.)

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

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

La Organización Internacional del Trabajo se -

fundó el 11 de abril de 1919, descrita en la XIII cláusula - del Tratado de Versalles, y por lo tanto puso fin a la Primera Guerra Mundial; y es una de las primeras Instituciones -- que se asociaron a la Organización de las Naciones Unidas en 1946.

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

Su Naturaleza.- "Es una Organización Interna-- cional Permanente, de su naturaleza técnica y con un propósi-- to específico. En sus orígenes fue concebida la Organiza-- ción Internacional del Trabajo como un organismo técnico de-- pendiente de la sociedad de las Naciones Unidas y servía a - esta para la realización de una finalidad que era propia de la sociedad de las Naciones, y la cual, es el deseo de lo---

gnar en todos los Estados, un régimen de justicia social, -
sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo ha ad
quirido una vitalidad y una fuerza propia, que le han permi
tido devenir un organismo internacional autónomo". (47)

Tomando en cuenta las anotaciones anteriores, -
podemos concluir que la Organización Internacional del Traba
jo tiene la naturaleza de organismo especializado en el cual
existe una división entre la Ciencia Política y el Derecho -
Internacional Público, pero asociado con la Organización de
las Naciones Unidas.

El Artículo 57 de la Carta de las Naciones Uni-
das define a los Organismos Especializados "como aquellos -
que se establezcan por acuerdos intergubernamentales, que -
tengan amplias atribuciones internacionales definidas en sus
estatutos, y relativos a materias de carácter social, cultu-
ral, educativo, sanitario y otras conexas, serán vinculados
con la organización de acuerdo con las disposiciones del Ar-
tículo 62". (48)

(47) Ibidem. Pág. 312

(48) Sepulveda, César. Op. Cit. Pág. 250

Los organismos especializados a diferencia de los órganos de las Naciones Unidas, pueden en cualquier momento establecer su sede en el lugar que más le convenga y ponerse de acuerdo con el país respectivo.

La Organización Internacional del Trabajo se inició con 45 Estados miembros, en tanto que en la actualidad cuenta con muchos más lo que da la medida de la importancia que se asigna por parte de los Estados, para coadyuvar con éstos en la solución de sus problemas internos por medio la cooperación técnica y de la fuerza persuasiva de los dictámenes y recomendaciones.

Existen las Delegaciones Nacionales, de cada país miembro, los cuales están integrados por cuatro delegados; dos delegados representan su gobierno, un delegado representa al empleador y el otro delegado representa al obrero.

El fundamento de la gravitación internacional de la Organización Internacional del Trabajo, es su composición tripartita, en la cual están representados gobierno, patronos y trabajadores, lo que se pretende es conseguir, sin

desmendo para las partes, una armónica articulación de los deberes y obligaciones que aseguren al trabajador un modo de vida decoroso, al empleador de una mano de obra eficaz y responsable y al Estado una base de estabilidad de las relaciones obrero-patronales, para asegurar la paz y el progreso socio-económico de la colectividad.

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

La Organización Internacional del Trabajo esta compuesta de 3 órganos:

- 1) La Conferencia Internacional del Trabajo
- 2) El Consejo de Administración
- 3) La Oficina Internacional del Trabajo

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

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

Los resultados de las deliberaciones pueden ser Convenciones o Recomendaciones. La Recomendación es una sugerencia a los Estados, la pueden, aceptar o rechazar; en cambio la Convención es un proyecto de Ley, tam---

bién puede ser aceptada o rechazada. Los Estados deben de cumplir con la obligación de someter el proyecto de Convención y Recomendación a los Estados, en caso de que no lo haga se le sanciona. Las sesiones que se llevan a cabo en la Conferencia son públicas, salvo que se indique que sean en forma contraria.

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

2) El Consejo de Administración.

Es un órgano administrativo al igual que la Oficina Internacional, se reúne tres veces al año, con el objeto de determinar el programa de Trabajo de la Organiza

ción Internacional del Trabajo y establecer la política general.

En un principio el Consejo estaba integrado por 24 personas, más tarde se hizo una reforma y se aumentó a 36 personas; 16 para los puestos del gobierno con carácter permanente, se les otorga a los 8 mejores países industriales y los otros 8 se harán en elección. Los 8 mejores países industriales son: Canadá, China, Estados Unidos, Francia, Italia, Gran Bretaña, Alemania, Unión Soviética.

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

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

Las atribuciones del Consejo de Administración son las siguientes:

- a) Elegir al Presidente del Consejo
 - b) Vigilar que la Oficina Internacional del Trabajo cumpla con las labores encomendadas
 - c) Determina la orden del día de la Conferencia.
 - d) Fija los programas de acción y controla a los comites y comisiones de la organización.
 - e) Establece un presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo para que sea aprobado por la Conferencia.
- 3) La Oficina Internacional del Trabajo.

Se coloca bajo el control del Consejo y se somete a sus órdenes, o sea es la Secretaría Permanente de la Organización Internacional del Trabajo; su sede se encuentra en Ginebra, Suiza, y no puede recibir instrucciones de ningún gobierno ajeno a la Organización Internacional del

Trabajo, el Presidente es el responsable de lo que ocurra en la oficina.

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

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

Existen documentos que van a integrar la Constitución jurídica de la Organización Internacional del Tra

bajo, éstos son:

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

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

Muchos países tienen como base el Código Internacional del Trabajo, y a través de éste se han realizado varias reformas legislativas nacionales.

Han existido miembros de varios países que -- en el campo legislativo contribuyeron a la elaboración de Leyes del Trabajo y de seguridad social nacional. Un ejemplo es el Código de Trabajo del Salvador, participaron en los proyectos personas expertas de la Organización Internacional del Trabajo.

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

XXIX. - RESOLUCIONES DE LA ORGANIZACION INTER-
NACIONAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE REGLAMENTO INTERIOR
DE TRABAJO.

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

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

(49) Revista Internacional del Trabajo". Vol. LXIII, No. 3, Sept. de 1960. Ginebra Pág. 3

El Reglamento de Trabajo desempeña un papel importante en todos los países para beneficio de trabajadores y empleadores. Toda empresa debe de establecer su reglamento, claro está que lo hace siempre y cuando dicha empresa tenga un número de trabajadores superior al número que establezca. Es necesario que existan los reglamentos interiores porque así no habrá arbitrariedades dentro de la empresa, se llevan a cabo cuando las normas de conducta son vagas, y el trabajador no las entiende; debe de hacerse por escrito y con claridad, es una de las características principales del Reglamento.

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

"El Reglamento es importante para el empleador, ya que con él va a mantener en la empresa, el orden y la eficacia de los métodos de producción, como para el trabajador, que sabe a que ajustarse, su comportamiento cotidiano dentro de la fábrica y a veces fuera de ella también". [50] Se determinan las condiciones de traba-

[50] Ibidem. Pág. 5

jo para las partes recíprocamente, pueden intervenir sus representantes y ponerse de acuerdo en las condiciones ; no vaya a perjudicar a las partes mismas.

Los reglamentos tienen importancia como medio de comunicación, serán expuestos en lugares visibles; - uno de tantos ejemplos sería el del campesino que viene a trabajar en una fábrica, no conoce el desenvolvimiento del establecimiento, para él va a hacer una situación -- desconocida, es necesario que se adapte a la misma, que tenga familiaridad, con sus compañeros, que se le indique la manera de cuidar las herramientas, o sea todo lo relacionado con su trabajo; por lo tanto va a ser un medio de comunicación del campesino hasta el obrero fabril.

El reglamento se elabora tomando en cuenta - las legislaciones de cada país, además de la conducta de los trabajadores. Un ejemplo es la U.R.S.S. las democracias populares y Yugoslavia, se establecen los reglamentos por medio de las legislaciones y se elaboran en consulta con los sindicatos. En cambio en otros países como Estados Unidos y el Reino Unido solo se establecen -

normas generales y casi nada de legislación sobre reglamentos interiores, en otros países como Bélgica y la República Federal Alemana se elabora el reglamento por representantes de trabajadores y empleadores.

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

"Los reglamentos interiores pueden determinarse fundamentalmente de tres maneras: Por Vía Legislativa; Bilateralmente, o sea por acuerdo entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, y Unilateralmente por el empleador solo". [51]

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

[51] Ibidem. Pág. 7

En las disposiciones legales de algunos países, quedan obligados los Reglamentos Interiores, cuando son empresas grandes; y quedan excluidas aquellas empresas que tengan un mínimo de trabajadores. Uno de los países que obligan a que en las empresas exista un Reglamento es Francia. Cuando una persona es nueva, debe de establecer un Reglamento Interior a los tres meses y se cuenta a partir de la fecha en que se inaugura dicha empresa; en caso de que alguna empresa tenga varias filiales, existirá un reglamento para cada una de ellas.

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

En algunos países como la República Árabe Unida, toda empresa que tenga 15 o más trabajadores debe de redactar dos clases de normas; unas que hablen sobre la Organización del Trabajo y el Reglamento Interior del mismo, y las otras fijarán las sanciones y medidas disciplinarias.

[52] Ibidem. Pág. 8

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

Uno de los países que adopta el reglamento tipo es la U.R.S.S., la India, Checoeslovaquia, y lo hacen con las modificaciones necesarias.

Una vez que el reglamento está elaborado se debe de entregar a un órgano administrativo del Estado, este indicará si el reglamento está elaborado conforme al reglamento tipo, y además apegarse a la legislación del país de que se trate; si es así se acepta el reglamento, y si no es rechazado, y la empresa quedará obligada a hacer otro nuevo reglamento; en caso de que quiera modificarlo deberán acudir los empleadores juntamente con los trabajadores al órgano correspondiente, mientras no transcurra un plazo de 6 meses desde que la nueva empresa haya establecido su reglamento, u otra empresa haya tenido otro reglamento no se modificara.

El Reglamento de empresa debe de contener reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, se indica la higiene y seguridad de las labores, y todas aquellas que se estimen necesarias para que exista buena disciplina en la empresa; en caso de que un trabajador o empleador no cumpla con el reglamento previsto, sancionará según lo establecido en el propio reglamento algunas penas serán multas y se tomarán en cuenta de acuerdo con el salario de cada persona, nunca podrá ser la multa superior a la mitad del salario. "Pero en Francia, las facultades normativas del empleador están sujetas a dos tipos de limitación; - en primer lugar, como regla general, está prohibida la imposición de multas mediante autorización previa del -- inspectores del trabajo competente". [53]

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

[53] Ibidem. Pág. 11

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

"En la República Federal de Alemania, aunque ninguna ley mencione expresamente los Reglamentos Internos, la ley relativa al régimen orgánico de la empresa, en su artículo 56, enumera una serie de cuestiones - en que el Consejo de Empresa tiene derecho de codecisión es decir, de reclamar su participación en la decisión a que llegue el empleador". [54]

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

[54] Ibidem. Pág. 12

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

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

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

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

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

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

[55] Ibidem. Pág. 16

Aunque en muchos países el reglamento se hace tomando en cuenta a los trabajadores, en otros solamente se elabora y se aplica en forma unilateral por parte del empleador, tomando de ante mano a la legislación o a los convenios colectivos de la empresa; en caso de que el trabajador se comportara mal, y en el reglamento no se estableciera cláusula alguna, el empleador si ve claro que es una falta, la debe de establecer y aplicar la sanción correspondiente, se lleva a cabo este principio cuando no afecta a la legislación y también al convenio colectivo respectivo.

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

"Reglamentos Interiores sensatos. Los Reglamentos Interiores no difieren de las leyes de una sociedad,

ya que unos y otros gobiernan la conducta y las relaciones de los individuos que constituyen la unidad social, e industrial. Las leyes no se proponen restringir los derechos de los ciudadanos de todos, y así ocurre con -- los reglamentos de empresa, que son formulados por el -- bien común y no menos para proteger al asalariado que al empleador.

Si las reglas son claras, concisas y limitadas a las necesidades propias de la empresa, se granjearán -- el respeto de los obreros y empleados, que verán en ellas un requisito sensato para establecer un sistema de relaciones en que todos colaboren entre sí. Los Reglamentos debieran ser comprensibles, aplicables y eminentemente -- prácticos si están animados por un espíritu amistoso y -- poco solemne, darán mejores resultados, debieran establecerse por escrito, para poder consultarlos en cualquier momento, y ser comentados por todos los nuevos trabajadores durante el período de iniciación. Posteriormente habrá que volver sobre ellos, especialmente si ha habido cambios, para explicar su propósito y dar ejemplos de su significado, recurriendo al cartel de avisos de la fábrica, a películas e ilustraciones e historietas del periódico de la empresa. Es indispensable revisar periódica-

mente el reglamento, para cercionarse de que sigue siendo útil y válido y de que no ha sido más o menos desvirtuado en la vida práctica. Las reglas que se infrinjan con mayor frecuencia probablemente sean las que necesitan ser reformadas. También es preciso verificar la observancia del reglamento para asegurarse de que es aplicado equidnamente, en forma consecuente y sin discriminación ni favoritismo". (56)

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

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

[56] Ibidem. Pág. 18

Otro factor que influye en el contenido del re-
glamento es la dimensión de la empresa, o sea que una em-
presa que tenga personal numeroso, el contenido del Re-
glamento, será mayor y con más detalles, que en una em-
presa que tenga poco personal, en la empresa grande de -
cada sección puede haber un reglamento y por consiguie-
nte se harán circulares, para que los trabajadores lo co-
nozcan, así habrá reglamentos para los obreros manuales,
para empleados, o para determinadas categorías; en algu-
nas empresas se tomarán en cuenta los turnos de cada tra-
bajador, por lo tanto debe de verse la naturaleza del -
trabajo que van a realizar los trabajadores.

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

Respecto al empleador son las siguientes: indicar los programas que debe seguir el trabajador con horario normal y los que trabajan turnos, indicar al trabajador que deje el trabajo hasta que llegue el reemplazante prohibir, distracciones durante el trabajo o que celebren alguna reunión mientras es hora de realizar el trabajo, establecer los medios disciplinarios y las sanciones que se impongan en caso de incumplimiento de alguna cláusula establecida en el reglamento. Este es uno de los reglamentos más completos, debemos recordar -- que los reglamentos de empleo son una parte de las reglamentaciones internas que se refieren a las condiciones de trabajo que se adopten en los diferentes órganos de administración obrera.

Otros toman en cuenta a los convenios, en donde por lo general se encuentran los reglamentos interiores de trabajo, estos países son Francia y La República Federal Alemana.

En Bélgica puede decirse que el Reglamento es un convenio de empresa, sobre todo cuando los representantes de los obreros se eligen por medio de una lista -

que es presentada por el sindicato correspondiente, y muchas de las cláusulas se refieren a convenios colectivos de otros países.

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

- 1a.- Informar al trabajador sobre los servicios sociales que pueden disponer.
- 2a.- Asuntos de organización del trabajo, esta disposición fue convenida por los sindicatos.
- 3a.- Debe existir disciplina dentro de la empresa y si no la hay aplicar la sanción correspondiente.

Haciendo un resumen del Reglamento Interior mencionado, se verá que todo reglamento trata de la conducta que debe de seguir el trabajador y de las sanciones - en caso de que el trabajador no cumpla con las disposiciones respectivas en el reglamento.

"La Ley Checoslovaquia que rige las empresas - declara que:

En el reglamento se expresa el interés común de las empresas nacionales y de los trabajadores porque se cumplan con todo éxito las funciones de la empresa y se lleven a cabo en forma ejemplar las tareas del personal" [57]

El prólogo de un Reglamento de Estados Unidos - indica:

"En cualquier estructura en que haya personas - que vivan y trabajen juntas, es necesario observar ciertas reglas o normas de conducta, estas no se dictan para soportar la acción de los individuos, sino para garantizar que todos gocen del máximo de libertad sin lesionar

[57] Ley del 17 de octubre de 1958, que modifica y completa la ley referente a las empresas nacionales y algunos otros órganos económicos.

a los demás. Es esa la principal razón del reglamento - expuesto aquí, para que rija la conducta de todos nosotros durante nuestro trabajo". [58]

Aquí se ve claramente que la ley protege a todos los trabajadores, y consecuentemente éstos deben cumplir con el reglamento, es puesto en cada una de las empresas; para beneficio de ellos y de la propia empresa, el reglamento es indispensable en toda empresa, para - que se desarrolle debidamente la vida de la fábrica, todos los obreros y trabajadores deben de conocer el reglamento, para saber a que condiciones quedan sujetos, - una vez que ingresen; ya que la mayoría de los problemas que se presentan entre patrones y trabajadores, es la ignorancia de las normas y reglamentos internos de trabajo, por lo tanto es necesario que cada persona (patrón, trabajador) conozca y lea debidamente dichos reglamentos, - para que existan buenas relaciones de los mismos dentro de las empresas y así se lleve a cabo una buena disciplina; el reglamento a los trabajadores no debe molestarlos,

[58] Extracto del Apéndice al contrato colectivo entre - la división standar-knapp of manufacturing company de Portland y la filial No. 782, de Forest City de la Internacional Association of Machinists, octubre de 1956

sino al contrario deben de colaborar voluntariamente ; -
así puedan desarrollar su trabajo mejor y sobre todo con
compañerismo.

La finalidad que tiene el reglamento hacia los
trabajadores y patrones, es indicar lo que pueden o no
hacer dentro del establecimiento; se debe de indicar el
respeto del horario, o sea la entrada y salida del traba-
jador, comienzo y fin de los descansos, notificación de
las ausencias; observancia de las reglas de seguridad e
higiene, cuidado de la herramienta, orden y pulcritud en
los lugares donde se realiza el trabajo, (prohibidos los
juegos de azar, las riñas, la embriaguez, trabajo por -
cuenta propia en horas de trabajo, etc.)

Es necesario que en el reglamento se establez-
can sanciones para aquellas personas que violen las cláu-
sulas. Según sea la falta cometida así será la sanción,
en caso de ser una multa, debe de ser prudente y en algu-
nos países se deposita en el fondo social de la empresa
o se entrega a una obra de caridad ajena a la empresa. -
Las sanciones que se puedan aplicar pueden ser: repre-
sión pública o traslado temporal a otro puesto con me-
nos salario durante tres meses como máximo, en caso de -

embriaguez será asimilada a una ausencia injustificable, cuando un trabajador cometa la misma falta tres veces, - será despedido sin previo aviso ni indemnización.

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

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

En cada empresa se debe indicar la sanción se- gún sea la falta en algunos países no se indican las san- ciones es imposible que se detallen las faltas que pue- den ser circunstancias atenuantes o agravantes de cada - falta; así las personas que cometan una violación al re- glamento serán tratados en la forma que les corresponda, de acuerdo con este párrafo índicarl algunos ejemplos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pero hay veces que los reglamentos sólo son -- costumbres y prácticas de las empresas, porque no están redactadas en forma escrita, entonces el empleador debe de indicárselo al nuevo trabajador y ponerle un intermedio que esté experimentado en ese asunto.

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

Por ende, el reglamento debe de ponerse al conocimiento de los nuevos trabajadores con el empleador y éste en un lenguaje sencillo le da a conocer, pero si el trabajador tiene más cultura por medio de películas, lo conozca, pues es uno de los mejores métodos, para ilustrar el contenido del reglamento, o dándole un ejemplar de cada uno de ellos; es una injusticia castigar a un -- trabajador que no conoce una falta del reglamento, si es

le no lo conoce, de aquí que todo trabajador debe de conocer el contenido del reglamento interior de trabajo de su empresa.

Todos los Reglamentos una vez aprobados serán depositados ante los departamentos, oficinas de las dependencias laborales correspondientes del Estado al cual pertenecen.

XXX. - ANÁLISIS DE LAS RESOLUCIONES ANTERIORES
Y APRECIACION COMPARATIVA CON EL DERECHO POSITIVO LABO
RAL MEXICANO.

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

Tanto en materia laboral como Internacional, el Reglamento se hará igual, contienen los mismos requisitos, uno de ellos es que el Reglamento una vez que está hecho, es necesario pasarlo ante los departamentos correspondientes según lo indiquen las leyes de cada país y --

así lo conozcan, los patrones quedan obligados a que el Reglamento se publique de inmediato, y los trabajadores cumplan con él.

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

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

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

1.- Desde épocas Inmemorables, ha existido la -
clase trabajadora, la cual se ha ocupado de infinidad de
quehaceres, hay obligatorios y remunerados.

2.- Entre los mismos, encontramos los de índole
artesanal, de extracción de minerales, sobre hilados, te
jidos, industriales y otros más.

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

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

5.- Con la Revolución Industrial la máquina, -
sustituyó la mano de obra, y trajo consigo un gran desem
pleo.

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

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

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

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

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

11.- Nosotros consideramos que el Reglamento de Empresa, posee las características y esencia de los Estatutos autónomos bilaterales, resultante de lo mandado por los artículos 422 a 425 de la Ley del Trabajo.

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

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

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

15.- A través del Tratado de Versalles, se fundó la Sociedad de Naciones, y por el mismo instrumento nació la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) que tiene como finalidad organizar la cooperación inter-

nacional referente a los problemas de trabajo.

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

17.- Se recomienda por la Organización Internacional del Trabajo que el Reglamento se aplique a todos los trabajadores que laboren dentro de cada empresa, en beneficio de ellos y de los propios patrones.

18.- La recomendación de la Organización Internacional del Trabajo para que sea obligatorio por cada una de las legislaciones en lo interno de los países, es el sentido que el reglamento interior de trabajo sea desarrollado conjuntamente entre el empleador y el trabajador, o por el empleador en forma unilateral.

19.- En el Derecho Laboral Mexicano, el Reglamento Interior de Trabajo, se fórmula por ambas partes - (artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo). En tanto que en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo se toman en cuenta las partes citadas en la conclusión anterior.

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

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel.- Derecho del trabajo . T. I. España, Madrid.
- 2.- BAYON CHACON, G. y PEREZ GOTIJA , E.- Manual de derecho del trabajo. T. 5a. Ed.- España.
- 3.- CABANELAS, Guillermo.- Gaceta del tabajo. Vol. II. 1962. Argentina
- 4.- CUEVA, Mario de la. Derecho del trabajo mexicano . México .
- 5.- DORSAL DE LA CERDA.- Colecao de dereito de trabalho. 2a. Ed.- 3er Vol.- Brasil.
- 6.- F. J. BOYLESS.- Bristish Wages councils.- Blakwell Oxford. 1962.
- 7.- FENWICK, Charles G.- Derecho internacional.- 2a. Ed. Buenos Aires, Omeba, 1961.
- 8.- FOHLEN, Claude y Bédarida, Francois.- Historia general del trabajo
Trabajo y trabajadores industriales. Cp. II.
- 9.- FUSTEL, de Coulanges.- La ciudad antigua.- Nueva España, 1944.
- 10.- GAETE BERRIOS, Alfredo. Tratado del derecho del trabajo. Chile
- 11.- GARRELLI, Paul.- Historia general del trabajo. Grijalbo. Cap. III.
- 12.- GUERRERO, Euquerio.- Manual del derecho del trabajo. 2a. Ed. Cap. XXV. México.
- 13.- Dr. HECK, Alfred, y Dr. H.C. Nipperdey.- Compendio del derecho del trabajo . 6a. parte. Cap. I.
- 14.- KASKEL Walter, y DERECH, Herman. Derecho del trabajo. 5a Ed.
- 15.- KROTOSCHIN, Ernesto.- Tratado práctico del derecho del trabajo.- T. II.- 1955.- Argentina.
- 16.- POZZO, Juan D.- Derecho del trabajo. T. IV. Cap. LXVIII.
Argentina.

- 17.- SAURERON, Serge.- Historia general del trabajo.- 2a. parte. Grijalbo.
- 18.- SEPULVEDA, Cesar.- Derecho internacional pública. 2a. Ed.- México, Porrúa, 1964.
- 19.- TOURAINE, Alain y HALTEZ, Bernard.- Historia general del trabajo - obrero y la empresa industrial.- Cap. I. Grijalbo.
- 20.- T.K. Djang.- Factory inspection in great britain.- 4a. Musseaum, London, 1942.
- 21.- T. S. Abston.- La revolucioñ industrial.- 4a Ed.

LEGISLACION CONSULTADA

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

PUBLICACIONES PERIODICAS

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

OTRAS FUENTES

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