



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA

576
24
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

LAS OBLIGACIONES PATRONALES
DERIVADAS DEL REGLAMENTO
INTERIOR DE TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

Agapito Martínez Juárez

MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1991



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

INDICE

	PAGINAS
INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO	3
GENERALIDADES	
I. Concepto de relación laboral	5
II. Concepto de patrón	20
III. Las fuentes de las obligaciones patronales	29
1.- La Ley Federal del Trabajo	31
2.- El contrato colectivo de trabajo	36
3.- El contrato-ley	52
4.- El reglamento interior de trabajo	58
5.- El laudo colectivo	60
CAPITULO SEGUNDO	64
ANTECEDENTES HISTORICO-LEGISLATIVOS DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO	
I. Concepto de reglamento interior de trabajo	64

	PAGINAS
II. Origen y evolución del reglamento interior de trabajo	67
III. Antecedentes Legislativos del reglamento interior de trabajo ...	71
1.- En la Legislación Española	71
2.- En la Legislación Rusa	76
3.- En la Legislación Argentina	77
IV. Debates sobre la reglamentación mexicana del reglamento interior de trabajo	81

CAPITULO TERCERO 95

MARCO LEGISLATIVO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

I. Obligaciones del empleador	95
1.- Obligaciones simples	96
A) de dar	96
B) de hacer	100
C) de no hacer	103
D) de tolerar	107
2.- Obligaciones complejas	110
II. Formalidades del reglamento interior de trabajo	114
III. Contenido del reglamento interior de trabajo	115
IV. Procedimiento para modificar el reglamento interior de trabajo...	121

CAPITULO CUARTO

ANALISIS DE REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO

I. De la Empresa Textiles Lorimar, S.A de C.V.	125
II. De la Empresa Confecciones Regatta, S.A de C.V.	134
III. De la Empresa Zaga Hermanos, S.A de C.V.	143
CONCLUSIONES	162
ANEXOS	164
BIBLIOGRAFIA	165

INTRODUCCION

Desde el surgimiento del hombre siempre se tuvo la búsqueda de encontrar un proceso de adaptación a fin de transformar y mejorar su realidad circundante. Así tenemos el devenir histórico de las primeras sociedades humanas, las que en su escuela de vida prevalece un elemento invariable denominado "trabajo". Actividad que proporcionó a cambio el bienestar, la riqueza y la aceleración de los estados actuales.

El siglo XVIII dio cabida a la presentación de enormes cambios de carácter científico y tecnológico, permitiendo con esto, un modo de vida diferente. Francia, Alemania e Inglaterra fueron cuna de movimientos culturales que hicieron destacar ideas con un contexto universal, imperando las de tinte político y social, abanderando además, la libertad y soberanía que clamaban sus pueblos.

Es conveniente agregar que la Revolución Industrial y la excesiva producción de las nuevas manufacturas, originaron reacciones de protesta por parte de los trabajadores quienes pugnaban por un justo reconocimiento de sus derechos. Era el momento de la creación de Leyes que garantizaran la vida y bienestar de los trabajadores, sin duda alguna con lo anterior, el campo del derecho laboral empieza a enriquecerse de conceptos y relaciones que eran parte esencial de la estructura capitalista.

En México la marcada influencia de lo que acontecía en Europa, motivó la gesta popular del movimiento armado de 1910, a través del cual

se obtuviera la conquista de las garantías sociales que se elevaron a rango constitucional por vez primera a nivel mundial, surgiendo el artículo 123, - fuente legislativa de todo el marco de derecho laboral y de la seguridad social existente.

De ahí que en la actualidad la relación laboral esté sujeta a un "deber ser" que es lo que distingue a la norma jurídica contenida en la Ley Federal del Trabajo, la que despliega en su actuar, obligatoriedad y adhesión de sus principios.

Sabido es, la existencia del empleador, trabajador, sindicato y autoridades laborales, elementos que se interrelacionan por las acciones - que nacen de la prestación de un servicio subordinado mediante el pago de un salario.

Ahora bien, la necesidad de garantizar un adecuado sistema de producción, así como también, un digno respeto a la actividad y persona de - los trabajadores son condiciones que conllevan a la implantación de un reglamento interno de trabajo, instrumento en el que se enlistan los derechos y - obligaciones a los que quedan sujetos las partes de una relación de trabajo específica.

El trabajador en la actualidad tiene una amplia protección de la justicia social, pero la realidad no se ajusta a lo que previenen las normas, ya que se desea el verdadero goce y disfrute de sus legítimos derechos. No olvidemos que el trabajo es elemento de bienestar y el que de manera ordenada origina riqueza a la vida social, idea que los economistas liberales --

hicieron notar a lo largo de sus obras.

El sistema jurídico mexicano es avanzado en sus normas laborales, pero deben de fusionarse los hechos económicos, políticos y sociales del acontecer cotidiano con el formalismo jurídico, que permitan tomar en cuenta el dinamismo de una sociedad, ya que de lo contrario, sus clases trabajadoras quedarían desprotegidas. Si bien es cierto que el artículo 123 es Ley primaria del derecho laboral en México, este no debe de verse tan solo como la mínima escala de garantías para los trabajadores.

La realidad económica del México de hoy, exige y demanda una imperiosa necesidad de respeto íntegro al trabajo y a sus hombres que son base de la riqueza económica nacional. En la actualidad no pedimos justicia a las clases desheredadas, menesterosas u olvidadas; sino un estricto cumplimiento a las Leyes laborales y una plena observancia de los principios internacionales en el campo del trabajo.

Una vez analizado lo anterior, es conveniente agregar que el desarrollo de nuestro trabajo, lo iniciaremos con los conceptos de la relación laboral y de patrón, además, estudiaremos las fuentes de las obligaciones patronales, considerando como tales: a la Ley Federal del Trabajo, al contrato colectivo y al contrato-ley; al reglamento interior de trabajo y al laudo colectivo.

Posteriormente, haremos referencia a los antecedentes históricos del reglamento interior de trabajo y su concepto, realizando un estudio del origen y evolución del citado reglamento, de esta manera, continua-

remos con los antecedentes legislativos del reglamento interior de trabajo - en España, en Rusia y en Argentina, de igual forma, los debates sobre la reglamentación mexicana de dicho reglamento.

Asimismo, hablaremos del marco legislativo del reglamento interior de trabajo, en el cual analizaremos las obligaciones del empleador, - la formalidad del citado reglamento, su contenido y el procedimiento a seguir para posibles modificaciones. Por último, concluiremos con el análisis de los reglamentos interiores de trabajo de las empresas Textiles Lorimar, - Confecciones Regatta y Zaga Hermanos.

Así, en espera de que esta investigación sirva de estímulo a los interesados en el derecho laboral, la presentamos como una en la búsqueda permanente del bienestar de la sociedad y de sus clases trabajadoras.

CAPÍTULO PRIMERO

GENERALIDADES

I. Concepto de relación laboral.

Antes de dar el concepto de la relación laboral es conveniente analizar las formas en que surge dicha relación, ya que puede ser tal y como lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, una de esas formas la más común es, el contrato.

"Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación de trabajo".¹

Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo, al presentarse

1 DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, segunda edición, Porrúa, México, 1988, p. 105.

ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del --- trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente a la voluntad de los sujetos de la relación laboral.

No siempre es necesario el acuerdo de voluntades para que se dé la relación laboral, toda vez que en la gran industria ahí donde están -- los sindicatos obreros con mayor fuerza en donde la voluntad del patrón es -- más aparente que real, debido a que el empresario casi nunca interviene en -- la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a conocer, -- tampoco son mandatarios jurídicos especiales quienes intervienen en la selec- ción del personal, sino por regla general, empleados subalternos; es también frecuente que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realice median- te una oferta pública de trabajo y en la cláusula de exclusión de ingreso, - en virtud de la cual, según dispone el artículo 395 de la Ley, en el contra- to colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como - trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, la que su- - primió en forma radical la exigencia de la voluntad del empresario para la - formación de la relación de trabajo. En aplicación de esa cláusula, genera- lizada en los contratos colectivos importantes, son los sindicatos obreros - quienes designan a los trabajadores que habrán de ocupar las vacantes o pue- - tos de nueva creación, lo que significa que el ingreso de un trabajador a -- una empresa dependerá no de la voluntad del empresario, sino de la voluntad del sindicato. De lo que se desprende que es imposible hablar de una rela- - ción contractual entre el trabajador y el empresario, ahí donde falta la --- voluntad del segundo.

No estamos diciendo que no pueda existir o que no exista ---

un acuerdo de voluntades previo a la formación de la relación laboral; por lo contrario la frase del artículo 20 de la Ley, cualquiera que sea el acto que le dé origen, señala la posibilidad de ese acuerdo, pero ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la relación laboral, ya que como se dijo anteriormente basta con que se preste el servicio para que nazca la relación de trabajo.

Como ya se dijo anteriormente, la relación laboral puede surgir aún sin la voluntad del patrón, sin embargo, para que ésta pueda darse, es requisito indispensable la voluntad del trabajador, así lo consagra el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dice: "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento", dicha disposición es respetada por el derecho del trabajo, ya que su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo, es por ello que la voluntad del trabajador es requisito indispensable para que nazca la relación laboral.

Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta Ley y las normas que le son supletorias (Artículo 18 de la Ley).

"El efecto de la presunción laboral en la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue hacer producir consecuencias jurídicas al simple hecho de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción (IURIS TANTUM) en favor del trabajador, a quien le bastaba la prueba de la existencia del servicio personal, para arrojar sobre el em-

presario la carga de la prueba sobre la inexistencia del contrato de trabajo o de la existencia de un contrato distinto de prestación de servicios. Esta solución quedó reforzada en el artículo 31 de la Ley, según el cual la falta del contrato escrito no privaría al trabajador de sus derechos, pues se imputaría al patrón la falta de tal formalidad.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, recogió la idea de la presunción laboral en su artículo 21, el cual dispone que se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Los efectos de las normas de las dos Leyes aparentemente son los mismos, pero existe la diferencia que se da entre la simple idea de la relación de trabajo y la concepción contractualista".²

La Ley nueva crea una presunción (IURIS TANTUM) de que toda prestación personal de servicios, independientemente del acto que le haya dado origen es una relación de trabajo regida por nuestro estatuto laboral, lo que implica, que el patrón para evitar la aplicación de esa consecuencia, tendría que probar que la prestación de trabajo no reúne los requisitos de la definición del artículo 20 de la Ley.

"La intención del precepto es obvia, se trata de conceder a quien presta un servicio personal una ventaja, salvo que el patrón demuestre lo contrario".³

2 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, "Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales", -- décimaprimer edición, Porrúa, México, 1988, pp. 190 y 191.

3 DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, "Derecho Individual, Derecho Colectivo", séptima edición, Porrúa, México, 1987, p. 41.

Lo trágico en la solución de la Ley de 1931 aparece en el --- segundo párrafo del precepto transcrito, pues según él, probada la prestación del servicio personal y a falta de objeción acreditada del empresario, tenían que aplicarse las condiciones consignadas en la Ley, las cuales constituyen un mínimo legal, por lo que podría considerarse que aquella norma -- era un castigo para el trabajador por no haber tenido la precaución de exigir que se redactara el contrato por escrito.

Entendiéndose por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, aquel en virtud del cual una persona se --- obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario (artículo 20 segundo párrafo de la Ley).

Ya que dimos la definición del contrato individual de trabajo, aprovechamos el momento para analizar brevemente los elementos de dicho contrato, a saber:

Elementos esenciales

- a) el consentimiento;
- b) el objeto posible.

Los presupuestos de validez

- a) la capacidad;
- b) la ausencia de vicios del consentimiento;
- c) licitud en el objeto;
- d) la forma.

En cuanto al consentimiento, cabe decir, que los sujetos de -

la relación laboral son el trabajador, persona física y el patrón persona -- física o jurídica. Si el patrón es una persona jurídica bastará que un repre-- sentante de la empresa otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias legales (artículo 11 de la Ley).

El consentimiento es la manifestación exterior con que se de-- muestra la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser expreso o -- tácito, el consentimiento expreso se da cuando se otorga el contrato por es-- crito, en el cual constan las condiciones de trabajo (artículo 25) o ver-- balmente y el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el -- contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la --- prestación de servicios.

Aun cuando de conformidad con el artículo 20 de la Ley, el sa-- lario es un elemento esencial del contrato y de la relación laboral, en ver-- dad es una consecuencia natural de la prestación del servicio personal y su-- bordinado, o mejor dicho no puede decirse que haya relación o contrato de -- trabajo porque se pague o deba pagarse una cantidad de dinero denominada sa-- lario.

El objeto posible del contrato de trabajo puede ser de dos -- formas, un objeto directo y un objeto indirecto, el primero por parte del -- trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma perso-- nal y subordinada; por parte del patrón, el objeto directo consiste en la -- obligación de pagar un salario, en cambio, el objeto indirecto, consiste en la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

"En el contrato de trabajo puede omitirse el objeto; sin embargo, el contrato es válido y la prestación del servicio por parte del trabajador, será aquel trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto -- de la empresa o establecimiento.

Igualmente puede omitirse señalar el importe del salario, pero en este caso el patrón tiene la obligación de pagar por lo menos el salario mínimo general o profesional correspondiente".⁴

Por otra parte, el trabajador puede solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la equiparación de salarios en virtud del principio constitucional de que a trabajo igual debe corresponder salario igual. Estas medidas son adoptadas con el objeto de que el empleador no tenga motivos --- para liberarse de las obligaciones contraídas con sus trabajadores y las marca la Ley.

En cuanto a la capacidad diremos que es la aptitud para ser sujeto de derechos y hacerlos valer, en la celebración del contrato individual de trabajo juegan tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio.

"En cuanto a la capacidad de goce, la fracción III del inciso A del artículo 123 constitucional determina que está prohibida la utilización del trabajo de menores de 14 años, ello significa que los menores de --

4 DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit. p. 109.

esa edad no pueden ser sujetos de una relación laboral".⁵

Como podemos observar, esta disposición es de gran importancia, ya que va encaminada a proteger la salud y la educación de los niños mexicanos, por lo que las autoridades laborales deben de vigilar el debido cumplimiento de esta disposición.

Asimismo, los artículos 5 fracción 1, 22 y 23 de la Ley, confirman la misma regla, al decir, queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de esta edad y menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo en los casos que tengan la autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política.

La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de 14 años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez, tampoco lo es y por mismas razones la prohibición que impone a los menores de 16 años que no han terminado la educación obligatoria.

En cambio, los menores trabajadores sí pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les corresponda, sin la intervención del padre o tutor (artículo 23 párrafo final de la Ley).

5 DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo 11, ob. cit. p. 46.

Con la reforma procesal de 1980 que trata de proteger a los trabajadores y con mayor razón a los menores, el artículo 691 de la Ley dispone que "los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante".

Los menores de 18 años no podrán prestar sus servicios fuera de la República, con excepción de los técnicos profesionales, artistas, deportistas y en general los trabajadores especializados (artículo 29 de la Ley).

A la edad de 16 años los menores pueden contratar libremente su trabajo y no se requiere autorización para ello, es decir, de acuerdo a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, son menores: a) en nuestro país, los mayores de 14 años y menores de 16 y b) en el extranjero, los mayores de 14 años y menores de 18, con las excepciones anteriores.

En cuanto a la ausencia de vicios del consentimiento, podemos decir que, el único supuesto que contempla la Ley en donde existen vicios del consentimiento, es en el dolo; en este caso, el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste o por el sindicato que lo propone, la Ley sanciona tal supuesto con la rescisión del contrato de trabajo y no con la nulidad del mismo (artículo 47 fracción I).

En lo que se refiere a la licitud en el objeto, diremos, es lícito todo aquello que se ajusta a las leyes, al orden público y a las buenas costumbres, así en el artículo 5 de la Ley se establecen las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de la relación laboral; pero existen algunas otras disposiciones que señalan la ilicitud en el objeto, como son los artículos 133 y 135, los cuales se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y a trabajadores, respectivamente.

"Existen hipótesis en que se conjugan dos causas de nulidad del contrato individual de trabajo: como es el caso del artículo 5 fracción I de la Ley, en donde se declara nula la contratación porque los trabajadores son menores de 14 años o de 16, si no han terminado la educación obligatoria y además hay ilicitud en el objeto.

La forma del contrato de trabajo se encuentra en los artículos 24, 25 y 28 de la Ley. No solo se refiere este requisito al acto que le dio origen a la relación laboral, sino a diversos actos que se suceden durante la relación misma, por ejemplo, en los supuestos de los artículos 81 y 158 de la Ley, sobre antigüedad y los beneficios que de ella se derivan".⁶

La falta de este requisito de forma no invalida la relación laboral, los trabajadores conservan todos los derechos que la ley les otorga y los que se derivan de los servicios prestados. Los patrones tendrán obligación de respetar esos derechos y de cumplir con ellos, responsabilidad en la

6 Ibidem pp. 110 y 111.

que se contemplan los aspectos siguientes: el patrón será sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito y en el orden procesal, tendrá la carga de probar las condiciones de trabajo y de no hacerlo se tendrán por ciertas las señaladas por el trabajador en su demanda (artículo 784 de la Ley).

Después de haber analizado las formas de darse la relación -- laboral, diremos que dicha relación "es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, de los contratos ley y de sus normas supletorias".⁷

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el -- acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (artículo 20 de la Ley).

De dicho precepto se desprende, que donde hay una prestación de trabajo subordinado, hay ahí una relación laboral a la que se le aplicará el estatuto laboral.

"La relación de trabajo tiene dos clases de elementos, el ele

7 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. --- cit. p. 187.

mento subjetivo y el elemento objetivo, el primero se refiere a dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrón, el segundo es la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario".⁸

Por lo que trabajador es toda persona física que presta a otra física o jurídica un trabajo personal y subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio (artículo 8 de la Ley), patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".⁹

La prestación del trabajo debe de ser en forma subordinada, por lo que subordinación es la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrón en virtud de la cual puede dictar los linea

8 Idem

9 Ley Federal del Trabajo, comentada por Francisco Ramírez Fonseca, octava edición, Pac, México, 1989, pp. 13 y 14.

mientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

"Salario es la retribución que debe percibir el trabajador -- por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".¹⁰

La Ley define al salario como la retribución que debe pagar - el patrón al trabajador por su trabajo (artículo 82 de la Ley); el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda (artículo 101 de la Ley).

En cuanto a las formas del salario, el artículo 83 estipula - que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra o a -- destajo, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

El salario por unidad de tiempo es aquél en el que la retri- bución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, es decir, es aquél -- que recibe el trabajador en función del tiempo que dedica a su trabajo.

El salario por unidad de obra o a destajo es aquél en el que

10 Ibidem p. 304.

la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador, o sea que dicho salario se determina por el número de unidades producidas, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

En el salario por comisiones, éstas pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos, en algunos casos se establece un salario base que se ve incrementado con las comisiones sobre unidades vendidas.

El salario a precio alzado, es aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

"La Ley al decir de cualquier otra manera, contempla otras formas para determinar el salario, tales como son: el salario por viaje en los buques (artículo 196 de la Ley), el salario por día, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos, en el trabajo del autotransporte (artículo 257), salario por una o varias funciones o temporadas, en el caso de los deportistas profesionales (artículo 294) y el salario por una o varias actuaciones en el caso de los actores y músicos (artículo 306)".¹¹

11 DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit. p. 206.

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, el cual deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y para proveer a la educación obligatoria de los hijos (artículo 90 de la Ley).

"Los salarios mínimos podrán ser generales o profesionales, - los primeros serán aquellos que regirán en una o varias áreas geográficas, - que pueden extenderse a una, dos o más Entidades Federativas, los segundos son aquellos que regirán en una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas",¹² es decir, el salario mínimo profesional es la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiera capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

La disposición contenida en el artículo 90 de la Ley es de muy difícil realización, ya que la situación económica del país no lo permite y el salario mínimo general es insuficiente para lograr la satisfacción de las más elementales necesidades de los trabajadores.

Por último, cabe decir que cuando el patrón no le cubra a sus trabajadores el salario mínimo general o profesional establecido al respecto, éste puede ser denunciado ante el Ministerio Público, ya que incurre en el delito de fraude al salario (artículo 387 fracción XVII del Código Penal).

12 Ley Federal del Trabajo, ob. cit. p. 41.

II. Concepto de Patrón.

Patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, si el patrón, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos (artículo 10 de la Ley).

Dicho concepto mejora al de la ley de 1931, que condicionaba los servicios a la existencia de un contrato de trabajo, ya que decía que --- patrón era toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo, lo que permitió al patrón alegar la inexistencia de derechos del prestador de servicios, ante la ausencia de un documento.

El nuevo concepto introduce la novedad al señalar que la utilización de trabajadores, e incluso el simple beneficio recibido por la prestación de servicios, genera la relación laboral.

"La palabra patrón deriva del latín pater onus, que quiere decir carga o cargo del padre. Este nombre era el que se le daba a las personas que tenían una obligación protectora con respecto a otras, así, el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad y los patricios con relación a los plebeyos.

La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta considerar al patrón como

un explotador de servicios".¹³

Juan de Pozzo dice que el empleador es aquél que tiene directa o indirectamente el poder de disposición de las actividades de los empleados que trabajan a su servicio y que es en definitiva el beneficiario de la prestación laboral y, por consiguiente, se encuentra obligado al cumplimiento de todas las obligaciones que surgen de la relación de trabajo. No importa que las actividades del empleador sean permanentes o tengan un carácter accidental. Así el propietario de un inmueble que realiza la construcción de un edificio por administración, dicho propietario debe ser considerado empresario de su propia obra y empleador con relación a todo el personal que trabaja en ella.

Entonces empleador es aquél que resulta beneficiado por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de limpieza que el gerente de la empresa.

Además, para entender mejor el concepto de patrón, estudiaremos también la sustitución patronal, el representante del patrón y el intermediario, en lo que se refiere a la sustitución de patrón diremos que "es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.

13 BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, --- 1985, p. 154.

Se trata de una transmisión de la propiedad, lo que implica - que todos los bienes, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento salen de un patrimonio para entrar a otro".¹⁴

El artículo 41 de la Ley dice que la sustitución de patrón -- no afectará las relaciones de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido éste subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

"Para que los trabajadores puedan conocer el cambio de patrón y para que nazca la obligación solidaria, es necesario que el patrón les de aviso por escrito o al sindicato de dicho cambio; sin éste aviso los trabajadores podrán considerar como patrón al anterior y no correrá el término de - seis meses de la obligación solidaria",¹⁵ ya que dicho término se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso a los trabajadores de la sustitución patronal.

La sustitución de patrón no afecta a la relación de trabajo, puesto que ésta es una situación jurídica objetiva establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo, además, la relación de trabajo tiene la característica de ser estable y sólo puede disolverse por voluntad de las partes (trabajador y patrón) excepcionalmente por causas ajenas a ellos, que

14 DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit. p. 101.

15 BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, ob. cit. p. 155.

hagan imposible la continuación de la relación de trabajo, lo anterior tiene su razón de ser, ya que se trata de evitar posibles fraudes en perjuicio de los trabajadores, porque podría suceder, que la empresa que tiene nuevo titular no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores, el -- nuevo patrón argumentaría, que él no había adquirido antes de la sustitución ninguna obligación con los trabajadores y por lo tanto, no respondería de -- las obligaciones contraídas por el antiguo patrón, en consecuencia el trabajador quedaría completamente desamparado por la Ley.

En cuanto al representante del patrón, cabe decir, "cuando el patrón es una persona jurídica no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa; requiere de personas físicas que lo representen.

También el patrón persona física necesita de otras que transmitan sus órdenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores. La representación comprende diversos aspectos de las múltiples relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento".¹⁶

No debe confundirse al representante del patrón con el trabajador de confianza. Cuando hablamos de funciones de dirección y de vigilancia, estas caen dentro de la figura de trabajador de confianza, si son de -- carácter general, es decir, trabajador de confianza es aquella persona que - realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general y las que se relacionen con trabajos personales -

16 Ibidem p. 156.

del patrón dentro de la empresa o establecimiento, por lo que no deben de confundirse, porque todo trabajador de confianza que realiza las funciones de dirección y de vigilancia es un representante del patrón, pero no todo representante del patrón es trabajador de confianza. El término de representante es amplio, el de trabajador de confianza es restringido.

El representante del patrón es la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón, en las relaciones de trabajo.

El artículo 11 de la Ley dispone que son representantes del patrón los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

En consecuencia coincidimos con Mario de la Cueva en que representante del patrón puede ser cualquier persona a quien corresponda en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial de la negociación.

De acuerdo con lo que dispone el artículo 134 fracción III de la Ley, los trabajadores están obligados a desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Una forma concreta de cómo los representantes obligan al patrón, la prevén los artículos 51 fracción II y 52 de la Ley, que estipulan como causa de rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al

patrón con la consecuente responsabilidad, el que el personal administrativo o directivo incurra dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, -- actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador.

Por otro lado, el artículo 47 fracción XI de la Ley, consigna como causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador desobedezca a éste o a sus representantes, sin justificación, siempre que se trate de órdenes dadas con relación al trabajo contratado, asimismo, -- el segundo párrafo del artículo 10 de la Ley de la materia, señala que un -- trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utilice los servicios de -- otros trabajadores, en este caso el patrón de aquél lo será también de éste, ya que el trabajador que utiliza los servicios de otros, actúa como representante del patrón y no existe una obligación solidaria, ya que la relación de trabajo se establece en forma simple y llana entre el patrón y los trabaja--dores.

El intermediario, debido a la complejidad de la administra- - ción y dirección empresarial y a la dificultad para conseguir mano de obra y en especial calificada, impiden al patrón contratar, en todos los casos, --- personalmente a sus trabajadores, por lo que se ve obligado a valerse de --- los intermediarios.

"Los intermediarios benefician tanto a los patrones como a los trabajadores ya que el patrón necesita trabajadores y no sabe donde en--contrarlos, por otro lado, los trabajadores necesitan un trabajo y no saben donde hallarlo.

El intermediario al conocer ambas necesidades, conecta a los patrones solicitantes de mano de obra y a los trabajadores precisados de trabajo, con esta conexión le da un beneficio a los patrones ayudándolos a integrar el personal de su empresa y a los trabajadores desocupados en conseguirles un trabajo".¹⁷

Por los motivos mencionados la intermediación es una actividad permitida por la ley, ya que se encuentra regulada en el artículo 12 que a la letra dice: intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras, para que presten sus servicios a un patrón.

Los intermediarios pueden ser los trabajadores al servicio de la empresa, como son los representantes del patrón o los trabajadores de confianza, o terceros extraños que no trabajan en la misma, tales como son: las bolsas de trabajo o las agencias de colocaciones.

Como ya se dijo anteriormente, cuando los trabajadores conforme a lo pactado o a la costumbre necesitan el auxilio de otros trabajadores para llevar a cabo el trabajo que se les ha encomendado, el patrón de aquellos lo será también de éstos, ya que los primeros actúan como intermediarios de su propio patrón, tal es el caso frecuente de los maestros de obras que contratan albañiles, carpinteros, plomeros y electricistas para que colaboren con él en la construcción de la obra que se les ha encargado o el de los repartidores de mercaderías que contratan macheteros para que les ayuden en el reparto.

17 MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, "Instituciones", Porrúa, México, 1983, p. 33.

La intermediación es por propia naturaleza gratuita para los trabajadores, así lo consagra el artículo 123 fracción XXV Apartado A de la Constitución, al decir, la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, lo cual se encuentra en el artículo 14 fracción II de la Ley Federal del Trabajo que dice, los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

En cambio, el artículo 539-F autoriza en algunos casos de --- excepción a las agencias privadas de colocación para cobrarle a los patrones no a los trabajadores, por la colocación de éstos conforme a las tarifas previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Con el objeto de evitar que frente a los trabajadores los intermediarios simulen ser los patrones para relevarlos de responsabilidad, la Ley Federal del Trabajo reglamentó la intermediación de la siguiente manera:

Son patrones y no intermediarios, dispone el artículo 13 de - la Ley, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos -- con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Se trata de auténticos contratistas, tales como, los fabricantes de maquinaria, montadores de instalaciones y --- fleteros.

Por el contrario, son intermediarios y no patrones, los sujetos que contraten ejecuten obras o presten servicios para otro sin tener elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con los trabajadores (Artículo 13 de la Ley).

En el primer caso, el patrón es responsable de las obligaciones laborales derivadas de la ley y de los servicios prestados; en el segundo caso, el intermediario es responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, solidariamente con los beneficiarios directos de las obras o servicios.

"La modalidad de la responsabilidad solidaria la establece -- nuestra Ley, para evitar la frecuente treta que se practica para eludir las responsabilidades laborales utilizando contratistas insolventes: el patrón -- contrata o simula contratar, a una persona sin bienes suficientes para que -- le ejecuten una obra o le preste un servicio con personal bajo sus órdenes; como no hay bienes suficientes para cubrir las obligaciones y para evitar -- una bribonada, la ley dispone que el beneficiario directo de la obra o servicios, auténtico patrón, responda solidariamente con el contratista insolvente que es un mero intermediario".¹⁸

Los trabajadores que son contratados por conducto de un intermediario o que le presten a éste sus servicios, disfrutarán de las mismas -- condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento del patrón. Esto es una consecuencia natural del principio de igualdad consagrado por la Constitución y la Ley, ya que no existe diferencia alguna entre el trabajador contratado directamente y el que se contrata por conducto de un intermediario.

18 MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, tomo II, ob. cit. pp. 34 y 35.

III. Las fuentes de las obligaciones patronales.

- 1.- La Ley Federal del Trabajo.
- 2.- El contrato colectivo de trabajo.
- 3.- El contrato-ley.
- 4.- El reglamento interior de trabajo.
- 5.- El laudo colectivo.

La palabra fuente significa el origen o principio de algo; -- deriva del latín fons, fontis, que significa el manantial de agua que brota de la tierra, esta palabra se llevó al campo del derecho para saber de dónde brota o emana el derecho.

Al abordar el tema que nos ocupa analizaremos brevemente las fuentes del derecho del trabajo; así diremos que las fuentes formales del -- derecho del trabajo se consignan en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 17 que señala:

"A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados internacionales celebrados y --- aprobados en los términos del artículo 133 constitucional, se tomará en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios -- generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".¹⁹

19 Ley Federal del Trabajo, ob. cit. p. 16.

De acuerdo con el precepto anterior, las fuentes del derecho del trabajo son las siguientes:

- * (La Legislación), Constitución, los tratados y la Ley Federal del Trabajo.
- * La analogía.
- * Los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores.
- * Los principios generales del derecho.
- * Los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 - constitucional.
- * La jurisprudencia.
- * La costumbre y
- * La equidad.

De la anterior enumeración faltan algunas fuentes que el legislador de 1970 no incluyó en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y que, en virtud de la importancia de las disposiciones a que dan origen, la doctrina las ha tenido presentes y las ha denominado fuentes formales especiales y son:

- * El contrato colectivo de trabajo.
- * El contrato-ley.
- * El reglamento interior de trabajo y
- * El laudo colectivo.

1.- La Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo, cabe decir, que en -- este ordenamiento se encuentra fundamentalmente codificado el derecho del -- trabajo, es la ley reglamentaria del artículo 123 Apartado A de la Constitución; a ella se refiere el artículo 133 de nuestra Carta Magna al decir las leyes del Congreso de la Unión:

Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los Jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los Estados.

La Constitución es el conjunto de disposiciones que regula -- los derechos fundamentales del hombre y provee las bases para organizar al -- Estado, es la norma fundamental del país, en ella se consagran los derechos mínimos que a su favor tiene la clase trabajadora y que habrán de respetárseles; se les denomina en conjunto garantías sociales, las cuales se encuentran en el artículo 123.

El artículo 123 no es el único que contiene a nivel constitucional, disposiciones en materia de trabajo, ya que existen otros, tales como el artículo 5 que consagra la libertad del individuo para dedicarse a la

actividad que mejor le convenga; establece que nadie podrá ser obligado a -- prestar un servicio contra su voluntad, salvo que se trate de una sanción -- penal; afirma el derecho a percibir una justa retribución por el trabajo desarrollado; dispone que la relación de trabajo no podrá durar, en perjuicio del trabajador, más de un año y que el incumplimiento del contrato dentro de éste lapso; por lo que respecta al trabajador, sólo lo obligará a la correspondiente responsabilidad civil.

Asimismo, el artículo 32 establece el derecho de los mexicanos, en igualdad de circunstancias, respecto de los extranjeros para ser preferidos para el desempeño de algún trabajo de Gobierno en donde no sea indispensable la calidad de ciudadano mexicano.

Por otro lado, en el artículo 73 fracción X se establece en favor del Congreso de la Unión, la facultad para expedir leyes del trabajo - reglamentarias del artículo 123 de la Constitución.

En lo que se refiere a los tratados internacionales, diremos, son acuerdos celebrados por dos o más Estados con el fin de proveer a la solución de sus problemas comunes.

El artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo dispone: " Las -- Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia", de acuerdo con los dos artículos anteriores los tratados internacionales constituyen también parte de la Legislación laboral suprema en nuestro -

pais.

"La analogía es el recurso que por excelencia se utiliza para llenar los vacíos en la legislación, la ausencia de disposiciones para casos concretos; consiste en aplicar una norma que prevea un caso semejante al que se intenta regular y para el cual no existe disposición expresa, dando así origen a una nueva norma que en todo caso, nunca podrá exceder en sus alcances al caso concreto de que se trate, a no ser que recogida por la corte, -- llegue a integrar jurisprudencia".²⁰ Indica Néstor de Buen que la analogía descansa en el viejo principio que señala "donde existe la misma razón, debe de haber la misma disposición".

En cuanto a los principios generales, cabe decir que el artículo 17 de la Ley hace una triple clasificación de esta fuente formal, al -- distinguir, en primer lugar a los que propiamente se denominan principios -- generales del derecho, los cuales son comunes a todas las ramas jurídicas; - en segundo lugar, a los principios que se derivan de la Constitución, de la Ley, de sus reglamentos y de los tratados y en tercer lugar, a los principios que se derivan del artículo 123 constitucional.

Con toda razón dice Néstor de Buen, que esta división resulta innecesaria y hasta redundante, pues las tres categorías se pueden reunir -- válidamente en una sola, en los principios generales del derecho, en su acepción primaria, según el artículo 17 de la Ley.

20 DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit. p. 78.

Si atendemos al significado de estos principios generales del derecho, tal reducción se justifica; en efecto, si estos principios denotan a todas aquellas ideas que informan y orientan a un determinado sistema jurídico como el nuestro.

Los principios generales del derecho son los "criterios o -- ideas fundamentales de un sistema jurídico determinado que se presentan en -- la forma concreta del aforismo y cuya eficacia como norma supletoria de la -- Ley depende del reconocimiento expreso del legislador".²¹

La jurisprudencia son cinco resoluciones en el mismo sentido, ninguna en contrario, es decir, la jurisprudencia es el conjunto de tesis -- sustentadas en las ejecutorias de los Tribunales Federales, de la Suprema -- Corte de Justicia de la Nación, ya funcionando en Pleno o por conducto de -- sus salas, o por medio de los Tribunales Colegiados de Circuito; al respecto los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, disponen lo siguiente:

Artículo 192. Las ejecutorias constituirán jurisprudencia, -- siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otras en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno de la Corte, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas.

Artículo 193. Las ejecutorias de los Tribunales Colegiados de

21 Diccionario de Derecho, Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, décimotercera edición, Porrúa, México, 1985, p. 397.

Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que los integran.

En cuanto a la costumbre, podemos decir, es el conjunto de -- reglas jurídicas que no han sido impuestas por el poder legislativo, pero que han nacido espontáneamente de las necesidades de la vida social, imponiéndose por el hábito y la tradición.

La costumbre es una de las fuentes más importantes en materia laboral, pero tiene aplicación sólo si se forma en beneficio de los trabajadores, en cuyo caso y ante la posibilidad de que exista una Ley que otorgue a los obreros menores beneficios que la costumbre, lo cual sucede muy a menudo, ésta debe de aplicarse por encima de la Ley.

Para que la costumbre pueda tener aplicación, es necesario -- que se reúnan dos elementos, un elemento material, que consiste en la constante repetición de un acto y un elemento psicológico, que consiste en la -- opinión de quienes lo realizan que ese acto es obligatorio.

"Por lo cual, para que se repunte que existe una costumbre de empresa, cuya prueba le corresponde desde luego al trabajador, no basta que por una sola vez se otorgue el beneficio determinado, sino que es necesario que se siga repitiendo para que en el futuro pueda obligar al patrón.

El caso típico al respecto era el de las gratificaciones que los patrones otorgaban a sus trabajadores sin estar obligados contractualmen

te antes de que entrara en vigor el artículo 87 de la nueva Ley Federal del Trabajo",²² para que la obligación de dar la gratificación surgiera como --- costumbre de empresa, se requería que cuando menos hubiera sido otorgada --- tres veces, pues en tal supuesto sí había repetición constante, aunque la --- gratificación no se diera consecutivamente.

"En cuanto a la equidad, cabe decir que dicha palabra proviene del latín *aequitas* que significa igualdad",²³ la equidad es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto; consiste en la aplicación de la justicia a los actos individualizados, en virtud de que se podría considerar válidamente que la justicia es el género y la equidad la especie, entendiéndose por justicia dar a cada quien lo que se merece, o dar a cada cual el producto de su trabajo.

La justicia y la equidad no deben confundirse, pero siempre deben tenerse en cuenta en la integración del derecho, para hacer que éste armonice, no solamente dentro del punto de vista laboral, las relaciones entre patrones y trabajadores, sino desde un ángulo visual general, las relaciones humanas, para que el hombre pueda satisfacer sus necesidades.

2.- El contrato colectivo de trabajo.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 386 de la Ley Fede-

22 CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho del Trabajo, tercera edición, Trillas, México, 1983, pp. 43, 46 y 47.

23 CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omega, Argentina, 1968, p. 188.

ral del Trabajo, contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones -- según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

"El contrato colectivo de trabajo es un instrumento fundamental en el Derecho Público Laboral, es una fuente formal especial del derecho del trabajo y además, crea el derecho aplicable a cada negociación considerada como unidad económico-social.

En cuanto al nombre de contrato colectivo de trabajo, cabe -- decir, es una designación inadecuada ya que ni es contrato ni es colectivo, -- no es contrato, porque todos los contratos requieren de un acuerdo de voluntades, lo cual en el contrato colectivo no ocurre en muchas ocasiones, ya -- que no se da la voluntad del trabajador ni mucho menos la voluntad del empleador".²⁴

No se da la voluntad del trabajador en el supuesto de que en una empresa en donde existe un contrato colectivo, en la cual desee ingresar un obrero a trabajar, pero puede suceder que a éste trabajador no le guste o no esté de acuerdo con alguna de las cláusulas del contrato, sin embargo, -- si dicho obrero quiere trabajar tiene que aceptarla, de lo contrario, se -- quedará sin trabajo.

24 CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho del Trabajo, ob. cit. -- pp. 48, 50 y 51.

Puede suceder también que una minoría de trabajadores no esté de acuerdo con algunas cláusulas del contrato, las cuales surtirán sus efectos si la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con ellas.

Para justificar jurídicamente estas situaciones que constantemente se presentan en la práctica, se tiene que recurrir a las ficciones legales, como por ejemplo, que la voluntad obrera va implícita en la voluntad de los dirigentes sindicales que negocian y pactan, en quienes no sólo se delegó su autorización, sino aún más, su propia y personal representación.

En cuanto a la voluntad del patrón no es necesaria para que se otorgue el contrato colectivo, ya que en materia laboral el contrato nace generalmente después de una amenaza de huelga, lo cual no sucede en el derecho civil, ya que en éste, todo contrato que se haya obtenido por error, dolo o violencia se encuentra afectado de nulidad.

Por otro lado, el contrato colectivo también se puede obtener no sólo en ausencia de la voluntad del patrón, sino aun en contra de su voluntad, ya que los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden firmarlos en su rebeldía, "por ello afirmamos que la denominación de contrato le queda muy grande a esta figura y la de colectivo le queda muy corta, porque colectivo no quiere decir número, sino interés profesional.

Es decir, el único titular del contrato colectivo de trabajo es el sindicato de trabajadores y en consecuencia ni 199 ni 1999 trabajadores libres (no sindicalizados) ni aun coaligados, pueden celebrarlo, por lo tanto, más que un contrato colectivo es un convenio sindical, sin embargo,

para evitar confusiones innecesarias lo seguiremos llamando contrato colectivo aunque en realidad como ya sabemos ni es contrato ni es colectivo".²⁵

Por ser un contrato de empresa y por disposición del artículo 396 de la Ley, todas las estipulaciones que se pacten en el mismo, se extienden a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la negociación, -- aun cuando no sean miembros del sindicato que lo hubieren celebrado, excepto los trabajadores de confianza.

Es decir, el contrato colectivo de trabajo, rompe con el principio civilista de que los contratos obligan a quienes los celebran a lo --- expresamente pactado, porque se extiende no solamente a los que en él intervienen en su otorgamiento, sino aún a las personas que eventualmente se --- hubieren opuesto a su celebración, si estas prestan sus servicios en la empresa en que rigen las condiciones de trabajo, creando para ellas determinados derechos a pesar de que no estén sindicalizados y constituyéndose en --- esta forma, en una fuente auténtica de derecho objetivo.

"Sin embargo, como fuente formal especial del derecho del trabajo, el contrato colectivo se encuentra por encima de la Ley, que como hemos visto, se limita a consagrar principios y derechos mínimos. Es más, podríamos inclusive afirmar que una de las funciones específicas más importantes del contrato colectivo es la de superar, paulatinamente, los derechos -- otorgados a los trabajadores por la Legislación Laboral".²⁶

25 Ibidem p. 262.

26 Idem

Los elementos del contrato colectivo de trabajo son:

1.- Elementos esenciales

- a) el consentimiento
- b) el objeto posible.

2.- Presupuestos de validez

- a) la capacidad
- b) la ausencia de vicios del consentimiento
- c) licitud en el objeto
- d) la forma.

3.- Requisitos de eficacia.

El consentimiento es la manifestación exterior de la voluntad, consiste en el acuerdo de dos o más voluntades sobre la producción o transmisión de derechos y obligaciones. El estudio del consentimiento exige analizar las siguientes situaciones:

Los sujetos, la voluntad debe ser emitida por un determinado sujeto. si se trata del patrón, este sujeto podrá ser cualquier persona, física o jurídico-colectiva que sea titular de una empresa o establecimiento, ya que conforme a la Ley no todos los patrones estan obligados a celebrar contratos colectivos de trabajo, sino únicamente aquéllos que sean titulares de una empresa o establecimiento.

Respecto a la parte trabajadora, en el contrato colectivo de trabajo, necesariamente debe de estar constituida en sindicato, así se entiende lo dispuesto en el artículo 386 de la Ley. En consecuencia la coali-

ción accidental de los trabajadores o cualquier entidad que ellos constituyan no serán suficientes, por sí mismas, para celebrar contratos colectivos de trabajo.

El derecho a exigir la celebración de los contratos colectivos pertenece, entonces, a los sindicatos, ese derecho se funda en una presunción IURIS TANTUM, es decir, admite prueba en contrario y consiste en que el sindicato sea mayoritario (artículo 388 de la Ley), de ahí que la titularidad del contrato, es decir, el constituir la parte obrera en esta relación, depende de un hecho jurídico cambiante, que consiste en la adhesión de la mayoría.

En el contrato colectivo de trabajo, el consentimiento debe de ser expreso y constar por escrito, así lo dispone el artículo 390 de la Ley, que exige además, se haga por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro ejemplar en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación.

En realidad, el contrato colectivo nace desde que se produce el acuerdo y aun antes de que se transcriba, la Ley condiciona la eficiencia del contrato colectivo de trabajo a su depósito ante la autoridad y dice que el contrato surtirá sus efectos legales desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

"El objeto posible en un contrato lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El contra

to colectivo puede crear también ese tipo de obligaciones entre el patrón y el sindicato, pero su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que -- sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa, ahora bien, de la misma manera que se dictan, en base al acuerdo, normas generales, abstractas y obligatorias también se acuerdan otras cuestiones que atienden a la vigencia temporal y territorial del convenio y a los procedimientos de revisión.

En cuanto a la capacidad, podemos decir, para la celebración del contrato colectivo se requiere de la capacidad de ejercicio. Con respecto a los patrones, tratándose por supuesto de personas físicas, estará determinada por las Leyes civiles, que fijan la mayoría de edad en los dieciocho años (artículo 646 del Código Civil). Si se trata de personas jurídico-colectivas el problema ya no será de capacidad sino de representación y habrá de estar a lo ordenado por el artículo 709 (sic) que señala: la personalidad se acreditará de conformidad a las leyes que lo rijan, salvo las modificaciones siguientes".²⁷

Los representantes sindicales deberán tener, por lo menos, -- dieciseis años de edad (artículo 23 y 372 fracción I a contrario sensu) y acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (artículo 692 fracción IV).

"Por lo que representación es una institución en virtud de la

27 DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, tomo II, ob. cit. pp. 781, - 785 y 786.

cual una persona puede realizar un acto jurídico por otra, ocupando su lugar".²⁸

El libre albedrío, es decir, la ausencia de vicios del consentimiento, es discutible si con respecto al contrato colectivo de trabajo, -- son aplicables las normas que exigen que la voluntad esté exenta de vicios, para que el negocio jurídico sea válido.

En la celebración del contrato colectivo de trabajo el problema se plantea de manera diferente ya que el libre albedrío, esto es, la voluntad no viciada no es condición sine qua non, en efecto la voluntad patronal, en primer término, no tiene la alternativa de negarse a celebrar el contrato colectivo; en segundo término es legítimo que lo haga bajo amenaza, o sea, advertida de que si no accede a lo solicitado, podrá estallar una huelga, es por ello, que aquí, sí nos parece evidente la separación radical entre las disposiciones del derecho del trabajo y las de otras disciplinas jurídicas, particularmente el derecho civil.

En nuestro concepto, el legislador no consideró con toda intención la posibilidad de que se produzcan vicios en el consentimiento necesarios para celebrar un contrato colectivo de trabajo, en cambio, en el derecho individual el legislador si los tuvo en cuenta, en los casos de nacimiento de la relación individual motivado por dolo, es la situación prevista en los artículos 47 fracción I y 51 fracción I.

²⁸ Diccionario de Derecho, Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, ob. cit. p. 426.

En el derecho colectivo resultan innecesarios los recursos -- jurídicos de la teoría de las nulidades, particularmente de los llamados vicios de la voluntad, ya que la violencia constituye un ambiente natural dentro del contrato colectivo.

En lo que se refiere a la licitud en el objeto, el contrato colectivo de trabajo sólo puede tener un objeto, establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Ahora bien, podría ocurrir que determinados aspectos del contrato, la descripción de puestos, consignaran conductas ilícitas. Estas no tendrían validez, serían nulas de pleno derecho de acuerdo con los principios que se consignan en los artículos 3 y 4 de la Ley, que implícitamente exigen la licitud de la actividad, también sería la última parte del artículo 5 produciéndose la sustitución de la norma ilícita por una norma legal, en este caso, lo dispuesto en el artículo 27 que dice, si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento. De esa manera el contrato colectivo, como norma general, seguiría siendo válido, no obstante la ilicitud de algunas de sus cláusulas.

En cuanto a la forma, cabe decir que la Ley exige la forma -- escrita para la validez del contrato colectivo, así el artículo 390 de la -- Ley dice: el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, --

bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a los requisitos de eficacia, cabe hacer notar que los actos jurídicos pueden quedar sometidos, tanto por lo que hace a su existencia como a su cumplimiento a determinados acontecimientos futuros. "Los -- más de ellos son pactados por las partes, se les denomina modalidades y consisten, específicamente, en plazos o condiciones, la Ley señala que el contrato colectivo de trabajo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo -- 390).

En realidad el contrato colectivo existe desde su celebración pero no surte efectos si no se deposita. Si las partes lo cumplen, como ocurre con mucha frecuencia, estarán cumpliendo una obligación natural, esto -- es, carente de acción. No se podría plantear legítimamente un conflicto de -- huelga por violación de un contrato colectivo no depositado".²⁹

Las modalidades convencionales pueden pactarse libremente por las partes, precisamente en el artículo 391 fracción III se expresa que las partes pueden determinar su duración o establecerlo por tiempo indeterminado o por obra determinada.

La integración del clausulado del contrato colectivo de tra--

29 Ibidem pp. 787 y 788.

bajo, tradicionalmente se ha dividido en tres grandes grupos, a saber:

- 1.- La envoltura
- 2.- El elemento normativo y
- 3.- El elemento obligatorio.

"Las cláusulas que forman la envoltura son las que se refieren al campo de aplicación del contrato: toda la empresa, varias empresas o sólo algunos departamentos de aquella; también se incluyen las cláusulas que señalan el principio, la duración, la revisión y la terminación del propio contrato".³⁰

El elemento normativo lo constituyen todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, como monto de salarios, jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones y las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores de la empresa o establecimiento, además, "todas aquellas cláusulas en donde el empresario se obliga para con la comunidad de trabajadores a prestar servicios sociales tales como hospitales, campos deportivos, departamentos sanitarios y centros recreativos".³¹

Por último, en lo que se refiere al elemento obligatorio, Murio de la Cueva dice es el que sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo y se integra con la cláusula de exclusión de ingreso, con

30 CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho del Trabajo, ob.cit.p.263.
31 *Ibidem* p. 782.

la cláusula de exclusión por separación y el reglamento interior de trabajo.

En cuanto al reglamento interior de trabajo hacemos la aclaración que no siempre se da en el contrato colectivo, ya que puede suceder que haya una empresa con contrato colectivo, sin que haya reglamento interior de trabajo o que haya otras que exista el reglamento interior de trabajo sin el contrato colectivo.

En relación a la cláusula de exclusión de ingreso a la que se refiere el artículo 395 de la ley, que a la letra dice: en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajados a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Por lo que vemos, la cláusula de exclusión de ingreso es aquella que obliga al patrón a utilizar únicamente a trabajadores sindicalizados o bien a trabajadores miembros de una agrupación determinada, por lo que el efecto principal de esta cláusula es limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal, dicha cláusula no podrá aplicarse a los trabajadores que ya prestan sus servicios en la empresa con anterioridad a la firma del contrato y que no formen parte del sindicato contratante.

En la práctica se puede convenir que si bien es cierto que el sindicato de trabajadores es el único que puede cubrir las vacantes que se presenten en la empresa, pero también lo es que el cumplimiento de dicho derecho y obligación, puede ser limitado por el tiempo, estableciéndose, un plazo de 72 horas para que el sindicato cubra la vacante, con el apercibimiento que de no hacerlo en dicho término, el patrón quedará facultado para

cubrirla, con la obligación de que el trabajador que proponga se sindicalice.

Igualmente se puede convenir que los sindicatos queden obligados, en beneficio de sus agremiados a proponer una terna, en lugar de un solo candidato, para que se cubra la vacante respectiva, de esta forma existe la posibilidad de que se escoja al trabajador más apto y competente.

Por otro lado, el artículo 395 de la Ley también hace referencia a la cláusula de exclusión por separación cuando dice: los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión. En otras palabras, el efecto de esta cláusula consiste en la posibilidad que tiene un sindicato de exigir a la empresa en donde detenta la titularidad del contrato colectivo que contiene dicha cláusula, que separe de su empleo a cualquier trabajador por el hecho de que el obrero hubiera renunciado al sindicato o por que hubiese sido expulsado de él.

Esta cláusula es inconstitucional porque ataca los derechos esenciales del hombre tales como son, la libertad de trabajo y la libertad de asociación. La cláusula de exclusión por separación atenta contra la libertad de asociación ya que no puede obligarse a ningún trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de la aplicación de dicha cláusula. Como vemos lo establecido por el artículo 395 de la ley pugna abiertamente con lo que establece el artículo 358 de la misma ley, que a la letra dice: A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar --

parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta. Cuando un trabajador renuncia al sindicato al que pertenece, quizá porque estima que dicho sindicato no representa adecuadamente sus intereses y no es justo que por este simple hecho sea separado de su trabajo.

Por otra parte, la cláusula de exclusión por separación va en contra de la libertad de trabajo a la que se refiere el artículo 5 de nuestra Constitución que textualmente dice: A ninguna persona podrá impedirse -- que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

En contra de esta disposición el trabajador será separado de su trabajo, aun en contra de su deseo, si deja de pertenecer al sindicato, -- violando así sus derechos, es por ello que creemos que la cláusula de exclusión por separación es inconstitucional, ya que "sostenemos el criterio de -- que las agrupaciones profesionales, no pueden erigirse en tribunales para -- determinar la gravedad de las faltas en que incurran sus asociados y mucho -- menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y parte.

Otra cosa sería si el sindicato ejercitara una acción judicial ante las autoridades del trabajo y durante el procedimiento acreditara la gravedad de la falta en que incurrió el trabajador al cual se quiere ex--

pulsar, pues en tal hipótesis, por resolución judicial, estimamos que no se violaría en perjuicio del trabajador ningún precepto constitucional.

El procedimiento descrito solamente tendría validez para el caso de que la aplicación de la cláusula se derivara por la expulsión del trabajador del sindicato, pues en tal caso de que se quisiera aplicar por renuncia voluntaria del obrero, no sería procedente una resolución judicial que obligara al patrón a separar al trabajador de su empleo".³²

Por tales motivos creemos que la cláusula de exclusión por separación es inconstitucional, porque como ya dijimos va en contra de la libertad de trabajo y de la libertad de asociación, es decir, se violan en perjuicio de los trabajadores sus garantías individuales, principalmente las consagradas en los artículos 5 y 9 de nuestra Constitución.

Los contratos colectivos de trabajo son revisables por lo menos cada año, en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, "la solicitud de revisión debe hacerse, por lo menos, treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo (artículo 399 bis de la Ley).

En cuanto al clausulado en general será revisable por lo menos cada dos años (artículo 399 de la Ley)",³³ este artículo dice que la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determi-

³² Ibidem pp. 265 y 266.

³³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, tomo II, ob. cit. p. 796.

nado, si éste no es mayor de dos años;

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

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

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

"El artículo 398 de la ley determina quiénes pueden pedir la revisión del contrato colectivo:

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

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

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

El artículo 400 de la Ley señala que si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejerce el derecho de huelga con ese fin, el contrato colectivo de trabajo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado".³⁴

34 Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, quinquagésima novena edición, Porrúa, México, 1989, pp.187 y 188.

3.- El contrato-ley.

El contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios - sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de - patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe --- prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado -- obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas eco - nómicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

El llamado contrato ley ni es contrato ni tampoco es ley. No es contrato, ya que inclusive se puede dar el caso de que exista en una em- presa en donde nadie lo desee, por ser ajeno a la voluntad de las dos terce- ras partes de los trabajadores sindicalizados que hubieren solicitado la ce- lebración del mismo, tampoco es ley, ya que su vigencia no es general ni tie- ne las características de los actos emanados del Poder Legislativo.

"Generalmente los patrones no desean los contratos-ley por -- considerar que el establecer un rasero de igualdad de condiciones para todas las empresas perjudica ostensiblemente a las pequeñas y los sindicatos esti- man que con dichos contratos pierden control y autonomía por tener que suje- tarse a criterios ajenos a su propia directiva.

El contrato ley sólo puede ser celebrado por uno o varios sin dicatos de trabajadores, asimismo, debe celebrarse por varios patrones; su - finalidad es establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada -

de la industria en: todo el país, varios Estados, un Estado, en una zona económica que abarque varios Estados o en una zona económica que forme parte de un Estado, el contrato-ley también se conoce con el nombre de contrato colectivo obligatorio".³⁵

El artículo 405 de la Ley de la materia, establece que los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local, aunque esto sólo ocurre en teoría, pues en la práctica no existe ningún contrato ley local.

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más Entidades o en todo el territorio nacional.

La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Hacemos la aclaración que los Gobernadores de Territorios ya no existen ya que el 8 de Octubre de 1974 fue reformado el artículo 43 constitucional en donde los territorios pasaron a ser Estados como parte inte-

35 CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho del Trabajo, ob. cit. - pp. 289 y 290.

grante de la Federación, por lo que debe de modificarse la ley en lo referente a Gobernadores de territorio.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria, la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días, las convenciones en materia federal siempre se llevan a cabo en el Departamento de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal o por el representante que al efecto designe, en la práctica el que preside la convención en materia federal es el Jefe del Departamento de Convenciones de la Secretaría del Trabajo.

El convenio deberá ser aprobado por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos y la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la mayoría de trabajadores, aprobado el convenio en estos términos, el Presidente de la República o el Gobernador del ---

Estado lo publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional. El contrato -- ley produce sus efectos a partir de la fecha de publicación, salvo que la -- convención señale una fecha distinta.

Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento -- del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local;

II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos;

III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y señalará un término no --

no menor de quince días para que se formulen oposiciones;

V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, - declarará obligatorio el contrato ley, en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que - abarque o en todo el territorio nacional; y

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término - de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b) El Presidente de la República o el Gobernador del Estado, - tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato ley.

Jerárquicamente el contrato ley está por encima del contrato colectivo como fuente formal especial del derecho laboral, en cada empresa, - la administración del contrato ley le corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores, la pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la pérdida de la administración.

El artículo 412 de la Ley dice, el contrato colectivo contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores

y de los patrones que concurrieron a la convención;

II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV. La jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios y las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley;

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En el contrato-ley también podrán establecerse las cláusulas de exclusión a las que ya nos referimos anteriormente, en lo que se refiere a la revisión de dicho contrato deberán observarse las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, o en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional;

II. La solicitud de revisión se presentará en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato ley, por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a

los patrones afectados a una convención, la cual será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal o por el representante que al --- efecto designe.

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la - Entidad Federativa.

De acuerdo a lo que establece el artículo 419 bis, los contratos ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en --- efectivo por cuota diaria, la solicitud de dicha revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato ley.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

4.- El reglamento interior de trabajo.

De acuerdo a lo que establece el artículo 422 de la ley, "re-

glamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias -- para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos".³⁶

La palabra directamente está mal empleada, debería de decir unilateralmente, además, cabe hacer la aclaración que lo que quiso decir el legislador sin lograrlo es que no será considerado como reglamento el cuerpo de normas técnicas o administrativas que formulen unilateralmente las empresas, ya que "resulta evidente que sí pueden ser materia de dichos reglamentos las normas de orden técnico y administrativo que se pacten directamente de común acuerdo con los trabajadores, siempre y cuando no impliquen renuncia de derechos, o vayan contra la moral, el derecho o las buenas costumbres".³⁷

Dicho reglamento ha sido considerado por una pequeña parte de la doctrina como fuente formal y esto con algunas reticencias, en virtud de que, con propiedad el reglamento interior de trabajo no crea, por medio de sus disposiciones, nuevos beneficios a los trabajadores, sino que su función es facilitar la exacta observancia de algún ordenamiento, como puede ser la misma ley o incluso los contratos colectivos o los contratos ley.

En la práctica existe la costumbre de imponerle multas a los patrones por no tener celebrado el reglamento interior de trabajo, sin embar

36 Ley Federal del Trabajo, ob. cit. pp. 194 y 195.

37 CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho del Trabajo, ob. cit. - p. 282.

go, esta imposición de multas no tiene fundamento legal, ya que en la Ley no existe ninguna disposición que establezca esta obligación.

Sin embargo, por seguridad tanto de los patrones como de los trabajadores, la ley debería de obligar a los primeros a celebrar el reglamento interior de trabajo, ya que una empresa con un adecuado reglamento podrá programar, con mayor eficacia, sus políticas de administración y además estará en la posibilidad de aplicar sanciones disciplinarias, ya que ningún patrón podrá imponerle a sus trabajadores sanciones disciplinarias si no se encuentran previstas en el reglamento interior de trabajo, porque si lo hace, siguiendo el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación constituye una falta de probidad y en consecuencia el trabajador podrá demandar la rescisión de su contrato de trabajo por causas imputables al patrón, es decir, el reglamento interior de trabajo, para los patrones constituye un principio de seguridad y para los trabajadores una garantía de respeto a sus derechos.

5.- El laudo colectivo.

En cuanto al laudo colectivo, cabe decir, se trata de las resoluciones emanadas de los tribunales de trabajo, Juntas de Conciliación y Arbitraje en ocasión de los conflictos colectivos de carácter económico, en oposición a los laudos que son dictados por dichos organismos en los conflictos de carácter jurídico, es también fuente formal especial del derecho del trabajo, ya que mediante este se crean nuevas condiciones de trabajo que re-

girán en lugar de aquéllas que no pudieron subsistir y que dieron origen al conflicto económico.

Dichos laudos tienen la peculiaridad de ser los únicos medios por los cuales se les pueden reducir a los trabajadores los derechos adquiridos o los beneficios que ya tenían concedidos, reducción que desde luego tiene como límite la Constitución y la propia Ley del Trabajo, que como ya dijimos concede derechos mínimos.

"Dicha reducción puede darse en los casos extremos en que peligre evidentemente la subsistencia de alguna fuente de trabajo, pues ante tal eventualidad y sin que se desconozcan los principios mínimos legales se considera que es preferible la disminución proporcional y equitativa de derechos, al cierre total de la empresa.

Sin embargo, en la práctica es muy difícil que se den los laudos colectivos, ya que las autoridades del trabajo se abstienen normalmente de resolver en definitiva los conflictos de orden económico por razones políticas, además, de acuerdo a lo que establecen los artículos 448 y 902 de la Ley, se hace de hecho imposible el que se llegue a resolver un conflicto de carácter económico ya que cualquier emplazamiento a huelga paraliza y suspende su tramitación".³⁸

Como podemos observar, la jerarquía de las normas jurídicas en materia laboral se presenta de manera diferente a las demás ramas del ---

38 Ibidem p. 49.

derecho, en efecto, en las demás ramas del derecho se cumple con la teoría piramidal del orden jurídico de Hans Kelsen, en la cual la Constitución se coloca en el vértice de una supuesta pirámide, como la norma fundamental y debajo de ella sus leyes inmediatas, a los tratados, a los reglamentos y --- demás disposiciones, cuya validez dependerá de su total adecuación a la norma fundamental, en cambio, en el derecho del trabajo, siguiendo a la teoría piramidal, la Constitución se coloca en la base de la supuesta pirámide y a las demás normas en los niveles superiores.

"La razón de esta inversión se encuentra en uno de los caracteres del derecho laboral: es un mínimo de garantías sociales a favor de la clase trabajadora, es decir, lo establecido en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, constituye un mínimo de beneficios otorgados a los trabajadores, lo cual implica que toda disposición que otorgue mayores beneficios a los mismos, se aplicará preferentemente, y en ello en nada contraría a nuestro sistema constitucional.

Lo anterior tiene su base en la misma Constitución, ya que en ella, se ha establecido un sistema de mínimos siempre en favor del trabajador y de los cuales se ha de partir, sin perjuicio de que por algún medio, - como la contratación individual o colectiva, se modifiquen, pero siempre y cuando sea para beneficiarlo".³⁹ Así por ejemplo, se ha establecido que la jornada de trabajo tendrá como máximo, una duración de ocho horas, es válida su disminución, pero no su ampliación; el salario mínimo es la cantidad me--

nor que debe recibir el trabajador, es válido su aumento, pero no su disminución; se ha determinado que el trabajador disfrutará, por lo menos, de un día de descanso, por cada seis días de trabajo, es válido otorgarle más días de descanso, pero no así reducir o suprimir el día de descanso que le concede la Ley.

De acuerdo a lo anterior, las normas que pueden otorgar mayores beneficios que los consignados en la Constitución son, en orden de importancia:

- * La Ley Federal del Trabajo.
- * El contrato individual de trabajo.
- * El contrato colectivo de trabajo.
- * El contrato-ley.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES HISTORICO-LEGISLATIVOS DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

I. Concepto de reglamento interior de trabajo.

Antes de emitir el concepto de reglamento interior de trabajo, haremos un breve estudio sobre el reglamento en general, ya que consideramos necesario conocer las clases de reglamentos que existen, de lo contrario, este capítulo quedaría incompleto, así diremos que "reglamento es el conjunto ordenado de reglas y conceptos que por autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen interior de una corporación o dependencia".⁴⁰

Del concepto anterior se desprende que existen dos categorías de reglamentos, los reglamentos de autoridad y los reglamentos de particulares, dentro de los reglamentos de autoridad veremos a los reglamentos internos de los órganos del Estado, a los reglamentos de necesidad y a los reglamentos administrativos.

Los primeros son aquellos que regulan la actividad de los órganos del Estado y de las unidades administrativas que de ellas dependen, por ejemplo, los previstos en el artículo 77 fracción III de nuestra Consti-

40 ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, primer curso, sexta edición, Porrúa, México, 1984, p. 512.

tución que faculta a cada una de las Cámaras del Congreso de la Unión para dictar su propio reglamento interno, en este caso, las Cámaras de Senadores y Diputados respectivamente tienen facultades reglamentarias dentro de su ámbito interno y es así como forman su reglamento de acuerdo con sus necesidades, el cual regirá dentro de la esfera que la Constitución reconoce a esas normas.

En cuanto a los reglamentos de necesidad, cabe decir, que son aquellos que se dictan cuando existe una situación anormal de grave deterioro de la paz pública o de alteración del orden público, y el Poder Ejecutivo los emite precisamente para hacer frente a ese estado de necesidad, pero hacemos la aclaración que este tipo de reglamentos existen únicamente en países extranjeros, ya que en el nuestro en lugar de éstos existen las que se conocen con el nombre de leyes de emergencia (artículo 29 de la Constitución).

El reglamento administrativo es una manifestación unilateral de la voluntad discrecional emitida por un órgano administrativo legalmente investido de potestad o competencia para hacerlo (el Presidente de la República en el ámbito Federal y el Gobernador del Estado en las entidades federativas), creadora de normas jurídicas generales que desarrollan los principios de una ley emanada del Congreso de la Unión a efecto de facilitar su ejecución y observancia en la esfera administrativa.

El fundamento legal de estos reglamentos se encuentra en el artículo 92 de la Constitución que a la letra dice. Todos los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente deberán estar firmados por el --

Secretario de Estado o Jefe del Departamento Administrativo a que el asunto corresponda y sin este requisito no serán obedecidos, la finalidad de estos reglamentos es facilitar la aplicación de una ley, detallándola, sin embargo, dichos reglamentos no deben ir más allá de la ley, es decir, no deben de ampliar, restringir ni contradecir a la ley, de lo contrario, estos reglamentos serán inconstitucionales.

Por último, en lo que se refiere a los reglamentos de particulares, diremos que, es el conjunto ordenado de normas y preceptos que sirven para determinar el régimen interno de determinadas corporaciones o para regular relaciones estrictamente entre particulares.

El fundamento legal de los reglamentos de particulares lo encontramos en el artículo 6 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, en el artículo 2674 del Código Civil para el Distrito Federal y en los artículos 422, 423, 424 y 425 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior, podemos observar que el reglamento interior de trabajo pertenece a los reglamentos de particulares, razón por la cual creímos necesario hacer el estudio del reglamento en general; en cuanto al reglamento interior de trabajo diremos que es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

Dicho reglamento deberá celebrarse por una comisión mixta integrada por representantes de los trabajadores y de los patrones, el cual surtirá sus efectos legales a partir de la fecha de su depósito en la Junta

de Conciliación y Arbitraje, local o federal según el caso, además, deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y deberá fijarse en los lugares más visibles de la empresa o establecimiento, esto es, para que el reglamento interior de trabajo obligue a los trabajadores deben conocerlo, de lo contrario, estos pueden alegar que lo desconocen y las sanciones impuestas en estas circunstancias resultan ilegales.

II. Origen y evolución del reglamento interior de trabajo.

El reglamento interior de trabajo ha constituido una de las primeras reglamentaciones del trabajo en los tiempos de la aparición de la gran industria, en la época en que el trabajo se realizaba en los pequeños talleres, el maestro convivía y compartía la jornada de trabajo con sus propios obreros y por supuesto, daba las directivas del trabajo y vigilaba el desempeño de las tareas de sus subordinados.

El establecimiento de grandes fábricas, cambió también este aspecto de las relaciones entre el empleador y sus empleados; generalmente, bajo este régimen, el empleador es desconocido por quienes trabajan en su establecimiento y las tareas de dirección y de vigilancia, suelen estar a cargo de funcionarios que son mandatarios del empleador. Se hizo necesario, crear un procedimiento especial para conservar el orden y la disciplina del establecimiento, así como también fijar normas de carácter general sobre condiciones de trabajo aplicables a todo el personal; de allí nació el reglamento interior de trabajo.

"Tal es el antecedente de esta institución; en ello coincide Pérez Botija cuando afirma que el maquinismo y la gran industria había desplazado el trabajo artesano; el dueño del taller ya no podía estar vigilando personalmente la actividad de sus empleados, por lo que se ve en la necesidad de formular una serie de órdenes para que se cumplan por aquéllos, ya -- que normalmente los trabajadores se encuentran dispersos en diversas secciones y hasta en establecimientos de ciudades distintas. Eso conduce a que el maestro se impersonalice y las observaciones verbales se conviertan en una serie de reglas escritas que señalan deberes y obligaciones de los operarios a la par que determinan la disciplina en el centro de trabajo".⁴¹

En un principio, los reglamentos de empresa fueron la manifestación característica del señorío que el patrón ejercía como dueño absoluto de la empresa y que trasladó su dominio y autoridad de las cosas a los servidores, lo cual le permitía, por condicionarse la actividad a ese acatamiento, disponer con plenitud la manera en que el subordinado debía cumplir su tarea. Se complementaba esa regulación imperativa con un conjunto de sanciones para los infractores de las órdenes escritas.

"De ese punto inicial de los reglamentos de trabajo no queda sino el recuerdo, de la unilateralidad que los caracterizaba en la etapa inicial del industrialismo, la reglamentación laboral privada ha evolucionado, tanto, que, en cierto número cada vez mayor de empresas, esa regulación ha sido reemplazada íntegramente por la pactada bilateralmente y que se plasma

41 POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo, tomo IV, Ediar editores, Argentina, - 1951, pp. 389 y 390.

en las convenciones colectivas de trabajo.

De una consecuencia natural de la potestad de mando empresaria en el principio, para luego revestir la forma de la regulación colectiva para la prestación concreta de los contratos de trabajo, la evolución señala una posterior transformación en que se muestra el intervencionismo del Estado que le otorga carácter obligatorio a tal reglamentación; pero con limitación de su contenido a cláusulas ejecutivas de las tareas y en determinados casos, a un proceso de disciplina, consecuencia ahora de la potestad de dirección que el empresario posee, por la necesidad de una jefatura rectora de la producción. Se alcanza así la fase en que la reglamentación interna del trabajo aparece como una legislación delegada, tendiente a la estructura social de la empresa".⁴²

Tanto la Ordenanza industrial alemana de 1869 como la Ley belga de 1896 se ocuparon ya de los reglamentos de empresa y les dieron bases legislativas, simultaneamente con esa cristalización referente a la ejecución del trabajo fueron surgiendo otros medios, tales como los avisos y las circulares que constituían expresiones del poder directivo de los empresarios, ejercido de una y otra forma, pero tendiente a establecer fórmulas necesarias para el fiel cumplimiento del contrato de trabajo. Ordenes, avisos, circulares e indicaciones de carácter general o particular, han constituido antecedentes obligados de los reglamentos de taller, además, podemos afirmar que el conjunto de tales avisos, circulares, órdenes y recomendaciones, en--

42 CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, tomo II, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968, p. 549.

cuadrados en un mismo cuerpo orgánico han constituido el fundamento o base - de donde han surgido los reglamentos de orden interno.

La necesidad del empresario de orientar al trabajo de cada -- uno de los trabajadores a su servicio, así como indicar su función y forma -- concreta de la prestación de servicios originó, como punto inicial de los -- reglamentos de trabajo, que las órdenes verbales se conviertan en órdenes -- escritas y estas a su vez, en circulares, agrupados más adelante en la forma de reglamentos, que, a modo de código único para la ejecución del trabajo, - contenían con mayor o menor método, las diversas disposiciones relativas a - la prestación de los servicios.

"A partir del momento en que el reglamento de taller se apartó de su contenido primitivo, apenas dejó de constituir un simple conjunto - de disposiciones prácticas u órdenes relativas a la ejecución del trabajo, - pasó a convertirse en una serie de preceptos que regulan la disciplina inter - na del establecimiento y a integrar un código de sanciones para las faltas - que el trabajador puede cometer. Complementariamente, los trabajadores han - pretendido que esas disposiciones reglamentarias no se adopten sin su inter - vención",⁴³ con lo cual se ratifica la evolución desde simple manifestación unilateral de la voluntad del empresario a constituir un contrato, que exige un acuerdo de voluntades con recíprocas concesiones y garantías, a fin de -- que las condiciones generales en que el trabajo ha de prestarse sean discu - tidas por ambas partes, es decir, el reglamento interno de trabajo en su eta

43 CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Bibliográfica Omeba, -- Argentina, 1966, p. 462.

pa inicial, era elaborado unilateralmente por la voluntad del patrón, en --- cambio, actualmente ha dejado de ser la voluntad de una de las partes contra tantes para transformarse en un acuerdo de voluntades.

III. Antecedentes Legislativos del reglamento interior de trabajo.

1.- En la legislación Española.

El decreto número 20 del 12 de enero de 1961 estructuró el -- sistema de los reglamentos de régimen interior de empresa, éstos, tanto a lo relativo a su contenido como respecto a su naturaleza, fueron objeto de distintos sistemas legislativos en pugna con su verdadera naturaleza, por cuanto aquéllos constituían o debían constituir un medio de organizar la ejecución del trabajo.

Por otro lado, la ley del contrato de trabajo del 21 de noviembre de 1931, en su artículo 76 disponía que los reglamentos, además de - las peculiaridades del régimen interior de las explotaciones, empresas o fábricas, deberán contener las disposiciones acerca de la jornada de trabajo, - salario, exigencias del trabajo, tratamiento de los locales, el orden que -- deben guardarse en ellos, entrega y manejo de los materiales, los instrumentos y las máquinas, entrega de la obra, las prescripciones de seguridad, higiene y sanidad, las correcciones disciplinarias, los despidos y las suspensiones de trabajo y cuantas prescripciones puedan ser útiles para la buena - marcha y prosperidad del centro de trabajo.

En cuanto a la forma de elaboración de los reglamentos de --- trabajo, dicha ley española disponía en el artículo 66 que en todo caso, para hacer válidos habrán de ser elaborados de acuerdo con el personal interesado y con arreglo a lo dispuesto en la ley acerca del control sindical obrero y a condición de darles la debida publicidad.

El número cuatro de la declaración III del Fuero Español del trabajo expresaba que el Estado fijará bases para la regulación del trabajo, con sujeción a las cuales se establecerán las relaciones entre los trabajadores y las empresas; el contenido primordial de estas relaciones será tanto la prestación del trabajo y su remuneración como el recíproco deber de lealtad, la asistencia y protección en las empresas y la fidelidad y subordinación en el personal. De esa declaración brota el germen de los llamados reglamentos de trabajo, por los cuales el Estado regula las cuestiones referentes al trabajo, sin considerar por lo menos en forma visible la voluntad de las partes, ni sus intereses, en todo caso supeditadas a los del Estado que así se impone autoritariamente.

"Los reglamentos de trabajo, poca relación guardan con el sistema español de los llamados reglamentos de trabajo, el cual estaba inspirado en el establecido en Alemania por la Ley de Ordenación del Trabajo Nacional del 21 de enero de 1934. Siguiendo el Código Industrial, la Ley Alemana del trabajo nacional del 20 de enero de 1934, dedicaba el capítulo III a los reglamentos de empresa y de tarifa, mediante dicha ley el Estado se atribuía la facultad de dictar las normas referentes a las cuestiones de trabajo, potestad que delegaba en los comisarios de trabajo. Tales reglamentos presentaban un doble aspecto, primero como normas imperativas para el jefe de em-

presa, con el fin de redactar los contratos individuales y los reglamentos - de empresa y segundo como ordenanzas de tarifas, sustitutivo de los antiguos contratos colectivos de tarifa".⁴⁴

Antes de la reforma introducida por el decreto número 20 del 12 de enero de 1961, en la legislación española se denominaba esta institución laboral Reglamento de Empresa. El artículo 1 del decreto-ley del 29 de Marzo de 1941 disponía expresamente que incumbirá al Estado reglamentar las condiciones de trabajo. De acuerdo con el artículo 4 de dicho decreto, la -- esfera de acción de los reglamentos de empresa tiende principalmente a establecer las condiciones que deben regir las relaciones entre el empleador y -- sus trabajadores y deberán contener lo siguiente: extensión de la aplicación del reglamento, organización del trabajo, clasificación del personal por especialidades profesionales, duración del trabajo, retribución y cálculo de -- horas extraordinarias, condiciones del trabajo por pieza, reposo y vacaciones, régimen de primas y sanciones, permisos, accidentes de trabajo y enfermedades.

La Ley del 16 de Octubre de 1942 establecía como materia privativa del Estado la regulación del trabajo, función que debía ejercer el -- Ministerio de Trabajo y dentro de éste, la Dirección General del Trabajo, -- los sindicatos sólo tenían una misión asesora cuando se trataba de reglamentos de carácter nacional.

De conformidad con el artículo 11 de esa ley, el contenido de

44 CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, ob. cit. p. 475.

los reglamentos de trabajo se referirá principalmente a establecer las condiciones con arreglo a las cuales han de desenvolverse las relaciones entre las empresas y su personal y abarcará los siguientes extremos: ámbito territorial, funcional, personal y temporal en que sus normas han de aplicarse; - organización del trabajo y clasificación del personal por especialidades --- profesionales, incluyendo las definiciones de éstas; jornada de trabajo, retribución y cómputo de horas extraordinarias; condiciones sobre el trabajo a destajo, descansos y vacaciones; régimen de sanciones y premios, enfermedades, prevención de accidentes e higiene de los talleres, también debían consignarse aquellas reglas que pudieran ser características en la industria -- reglamentada y dejar constancia de que las condiciones señaladas tienen el carácter de mínimas y obligatorias, lo cual quiere decir que de acuerdo a la voluntad del patrón podrá mejorarlas.

Como ya dijimos con antelación, el decreto 20 del 12 de enero de 1961, regula los reglamentos de régimen interior de empresa y dice que es el conjunto de normas que elaboradas por el jefe de la empresa y aprobadas - por los órganos competentes del Estado, tienen por finalidad organizar el -- trabajo, tal reglamentación constituye dentro del texto legal español, tanto un derecho como una obligación del empresario; se integra con el conjunto de normas que se refieren a la organización del trabajo y su eficacia depende - de que haya sido aprobado u homologado el reglamento laboral por la autoridad competente. El reglamento interior de trabajo lo redacta el propio jefe de la empresa, pero se somete a la aprobación de la autoridad laboral, tras el indispensable y previo informe de la organización sindical y en su caso, - del jurado de empresa.

Como podemos observar, dentro del sistema español el reglamento de empresa valoriza la jerarquía del empresario al darle facultades para establecer las normas requeridas para la regulación de las condiciones de -- trabajo dentro de la empresa. El sometimiento a la aprobación de la autoridad significa que ésta lo admite como ajustado a las normas legales; de tal modo que, en los casos en que sea rechazado dicho reglamento corresponde su devolución al empresario para que éste lo vuelva a elaborar, pero sin sustituir sus facultades, sin que la autoridad se otorgue la función de dictar -- las normas que integren dicho reglamento. La aprobación es distinta de la -- elaboración. De esta forma, el reglamento surge de la potestad que el patrono tiene y se impone dentro de la empresa para la organización interna del -- trabajo, siempre que sea aprobado por la autoridad competente.

La iniciativa y la redacción del reglamento de trabajo le --- corresponde al jefe de la empresa, facultad que puede delegar a un tercero, dentro de la legislación española; una vez aprobado el reglamento tiene carácter obligatorio y sus normas responden en consecuencia a los distintos -- factores que el legislador tuvo en cuenta a fin de que la transformación sufrida por la empresa no sea un obstáculo en la ejecución del trabajo.

El decreto del 12 de enero de 1961, sobre reglamentos de empresa o de régimen interior afianza la autoridad del patrono en el sentido -- de darle a éste, facultades para establecer el reglamento interior de trabajo en el que consignará las disposiciones necesarias acerca de la organización y jerarquía en el trabajo y en cuanto a prevenciones que puedan ser --- útiles para mantener, dentro de la comunidad obrera, las relaciones de lealtad y asistencia recíproca que se deben cuantos participan en la producción.

A pesar de someter a la aprobación de la autoridad competente los proyectos de reglamentos de trabajo, resulta evidente que las facultades concedidas a los empresarios, respecto a esta institución son suficientes para afianzar un concepto de empresa comunitaria, pero en valores jerárquicos establecidos.

Dentro del sistema español, el reglamento de régimen interior de trabajo responde a las facultades que en la organización de la empresa -- tiene el patrono o empresario; no se trata de determinar las condiciones de ejecución del trabajo y las normas de policía y disciplina de la empresa, -- sino de fijar, con toda precisión e intensidad, el complejo conjunto de condiciones por las que se han de regir las relaciones laborales en la empresa.

2.- En la Legislación Rusa.

"Ha sido en la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas don de por primera vez se ha trazado un sistema de reglamentación del trabajo -- que sirve de modelo a las legislaciones que en ella se inspiran, tal régimen laboral tiene disposiciones distintas que se refieren tanto a la organización y a los derechos y obligaciones de los trabajadores como a medidas de seguridad e higiene en el desempeño de las tareas; y alcanza como expresión máxima la finalidad de que en la ejecución del trabajo se logren condiciones indispensables para un aumento en la productividad".⁴⁵

45 Ibidem p. 479.

Asegurar debidamente la prestación efectiva del trabajo, impulsar el rendimiento del trabajador y evitar los riesgos en la ejecución de su labor, así como lo relativo a la contratación de los trabajadores, constituyen las finalidades del típico reglamento de trabajo en Rusia y en la legislación de las denominadas Repúblicas Populares que se inspiran en el Derecho del Trabajo Soviético, además, la legislación vigente en la Unión Soviética señala que el reglamento de taller debe ser colocado en la empresa en un lugar visible.

De acuerdo con el Decreto del 12 de Enero de 1951, en la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas existe un reglamento uniforme para toda empresa, es obligatorio también la existencia de un reglamento de trabajo.

3.- En la Legislación Argentina.

"En el Proyecto de Ley nacional del trabajo de 1904, se limitaba la facultad de los empresarios para aplicar los reglamentos de taller. No obstante, no aprobado ese proyecto, apenas si se encuentran referencias indirectas en los textos vigentes. Así en el decreto del 10 de Enero de 1916, se calificaba de culpa grave de la víctima cuando el accidente se deba a una infracción a los reglamentos de trabajo, siempre que éstos tengan la aprobación expresa del Departamento Nacional de Trabajo".⁴⁶

46 CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, ob. cit. -- p. 551.

El artículo 134 del referido decreto expresaba que los patrones debían presentar al Departamento Nacional de Trabajo, por duplicado, el proyecto de reglamento de trabajo para su respectivo establecimiento, dicho departamento lo estudiará y si merece su aprobación conservará en su archivo dos ejemplares, uno con la firma del patrón y el otro con la firma del presidente del departamento, se fijará en la fábrica en el lugar que indique el inspector de trabajo, sin embargo, cabe decir que estas normas no tuvieron aplicación efectiva.

Por otro lado, la Ley sobre prohibición de despido por causa de matrimonio, señalaba en su artículo 1 la posibilidad de dictar reglamentaciones internas y celebrar pactos y convenciones que establecieran para su personal el despido por causa de matrimonio.

Así también, el artículo 8 de la Ley sobre pago de sueldos, mencionaba la posibilidad de que el Poder Ejecutivo nacional o los gobiernos provinciales dicten reglamentos, sin embargo, nosotros consideramos que esta disposición no se refiere a los reglamentos internos de trabajo, sino a una reglamentación específica relativa a la naturaleza o contenido de esa norma que se refiere a la imposición de multas.

"La Ley 11.729 que reformó los artículos 154 a 160 del Código de Comercio no contiene ninguna disposición sobre los reglamentos de trabajo, pese en el proyecto original establecía como obligación del empleador la de fijar en los locales de su negocio en un lugar bien visible el reglamento de trabajo, en el cual estén determinadas las obligaciones de sus empleados. Este primer despacho de la Comisión de la Cámara de Diputados fue modificado

y del texto del proyecto definitivo desapareció tal cláusula".⁴⁷

Dentro del proyecto original de dicha Ley, el reglamento de trabajo constituía un derecho del patrón que podría utilizar o no; de tal manera que el reglamento de trabajo, al ser facultad del empresario, podía establecerse u omitirse, sin perjuicio que dentro de la legislación positiva no se regularon los reglamentos de trabajo, no por ello éstos dejaron de adoptarse, ya que son varias las empresas que cuentan con reglamentos interiores de trabajo a los cuales la jurisprudencia les ha dado validez por considerar que el patrón tiene facultad para establecer el conjunto de disposiciones que regulen la ejecución del contrato de trabajo, a falta de una disposición expresa en tal sentido.

El reglamento de trabajo en la legislación argentina ha concluído una facultad del empresario que ha utilizado pocas veces en las pequeñas empresas, mientras que en las grandes empresas ha venido a constituir una especie de código profesional en el cual se establecen las medidas de disciplina interna más que la reglamentación de carácter técnico impuesta por el incumplimiento efectivo del contrato de trabajo.

El artículo 7 de la Ley del contrato de trabajo, vetada por el Poder Ejecutivo y promulgada en parte y anulada por el Gobierno de la Revolución Argentina en 1967, "determinaba que el empleador tendrá derecho en cuanto no se oponga a disposiciones legales o convencionales o a los usos o

47 CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, ob. cit. p. 480.

costumbres, a establecer reglamentos referentes a la forma en que los trabajadores deberán prestar los servicios y normas sobre disciplina interna".⁴⁸

El artículo 8 del proyecto de dicha ley disponía que el incumplimiento por parte del trabajador, dará derecho al empleador a la aplicación de sanciones disciplinarias consistentes en apercibimiento o suspensión, sin que constituya dicho incumplimiento causa justificada de despido.

Es de observarse que por disposición del artículo 8 de la ley del contrato de trabajo, las únicas sanciones disciplinarias que puede imponer el empresario a sus trabajadores por el incumplimiento de las disposiciones del reglamento interno de trabajo, será el apercibimiento o la suspensión del trabajador, modificando así el legislador la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo, al concederle a éste el carácter de Código sobre normas de disciplina interna, puesto que autoriza al empresario para imponer sanciones a sus trabajadores por el quebrantamiento de las normas impuestas por el patrón.

Los únicos límites que tiene el patrono en cuanto a la adopción de medidas y respecto al contenido del reglamento interior de trabajo, se encuentran en la disposición legal o convencional y en los usos o costumbres. De tal forma, el poder del empleador aparece ilimitado en cuanto al contenido del reglamento y a las sanciones que pueden aplicarse por infracción de éste, salvo que tales sanciones excedan de la graduación que corres-

48 Ibidem p. 552.

ponde a la suspensión de carácter disciplinario, puesto que las sanciones -- deberán graduarse prudentemente teniendo en cuenta la gravedad de la falta.

"Dentro del derecho argentino en la ley del contrato de trabajo, el reglamento interno constituye la adaptación a la actividad específica de determinadas normas de carácter general que la empresa establece con vistas principalmente a la ejecución del contrato de trabajo; a mas de afirmar las medidas de seguridad e higiene que deben ser observadas y la necesidad - de mantener la suficiente disciplina y respeto para la jerarquía dentro del establecimiento".⁴⁹

IV. Debates sobre la reglamentación mexicana del reglamento interior de trabajo.

Antes de entrar al estudio del tema que nos ocupa, es conveniente tener presente que los artículos 73 fracción X y 123 segundo párrafo de nuestra Constitución, faculta expresamente al Congreso de la Unión para legislar en materia laboral; de ahí que más adelante estudiemos los debates que surgieron en la integración de los artículos que forman al reglamento interior de trabajo.

Dicho lo anterior, podemos observar que en el Diario de los -

49 Ibidem p. 483.

debates del jueves 22 de Mayo de 1919, fue discutido el artículo 25 del Proyecto de Ley de esta misma fecha, mismo que estaba redactado de la siguiente forma:

Artículo 25. El reglamento interior de las fábricas, talleres y establecimientos, será formado por dos representantes por parte de los industriales y dos de los obreros, para el de cada fábrica o negociación; y no podrá ponerse en vigor, sino hasta que haya sido aprobado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

En contra de dicha disposición, el Ciudadano Diputado Saldaña manifestó lo siguiente:

"Señores diputados, únicamente por un detalle no estoy conforme con el artículo 25 a discusión. Dice dicho artículo que el reglamento interior de las fábricas será formado por dos obreros y dos personas que envíe el patrón; es decir, habrá, en caso de alguna dificultad entre las dos partes contratantes, empate; y aún cuando se expresa aquí que el reglamento deberá ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, no se da ninguna facultad a esta Junta para que decida alguna desavenencia entre las dos partes que forman el reglamento. Me permito proponer muy atentamente a la Comisión se sirva agregar que en caso de haber alguna dificultad, sea la Junta de Conciliación y Arbitraje la que resuelva en definitiva, es decir, que tenga voto para la formación del mismo reglamento. En esta forma creo que queda el artículo en condiciones de ser aplicado".⁵⁰

50 Diario de los Debates del 22 de Mayo de 1919, carpeta número 66 de Leyes abrogadas, de la quinquagésimacuarta Legislatura de la Cámara de Diputados - p. 10.

Estamos de acuerdo con la proposición que hizo el Ciudadano -
Diputado Saldaña, ya que compartimos la idea de que las Juntas de Concilia-
ción y Arbitraje deberán participar en la elaboración del reglamento inte- -
rior de trabajo, y no ser simples depositarias o guardianes de dichos docu-
mentos, de ser así, se estaría dejando en detrimento los derechos de los ---
trabajadores.

El Ciudadano Diputado Porfirio Ruíz: estoy de acuerdo que ---
puede haber empate entre los dos representantes de los patrones y los dos de
los trabajadores en el estudio del reglamento interior de trabajo, sin embar-
go, 'no estoy de acuerdo con el compañero Saldaña en el sentido de que sea -
la Junta de Conciliación y Arbitraje la que resuelva las dificultades que se
presenten en el estudio de la reglamentación; sería mejor incluir en este --
artículo la condición de que los dos representantes de los obreros y los dos
representantes de los patrones nombraran un quinto representante, es decir -
un quinto miembro de la Comisión para que sea el que decida las votaciones.

En este caso las dos partes de común acuerdo nombrarán el ---
quinto representante que sería, digamos así, el presidente de la Comisión --
reglamentaria de los talleres, además, no es necesaria a mi modo de enten- -
der, la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje en el estudio -
de la reglamentación, porque si las dos partes llegan a un común acuerdo, ya
no habría absolutamente ninguna dificultad para que el reglamento se pusiera
desde luego en vigor en el interior del taller. De modo pues, que la única -
modificación que yo propongo a la Honorable Comisión, es que modifique el --
artículo en el sentido de que las dos partes reunidas nombren un quinto miem-
bro de la Comisión, para que de acuerdo los dos lleguen a formular las bases

de la reglamentación de los talleres".⁵¹

Como podemos observar, la proposición que hace el Ciudadano - Diputado Porfirio Ruíz, consiste en que los dos representantes tanto de patrones como de trabajadores, nombren un quinto representante para que decida las votaciones en caso de empate en el estudio del reglamento interior de -- trabajo, sin embargo, no estamos de acuerdo con dicha proposición, porque la elaboración de dicho reglamento sigue quedando en manos de particulares, y - consideramos que la intervención de la autoridad laboral en la elaboración - del referido documento, es de gran importancia, ya que esta autoridad es la encargada de velar por los intereses de los trabajadores.

Por otro lado, el Ciudadano Diputado Valadez Ramírez dijo: -- "Honorable Asamblea las razones que se han expresado en contra del artículo 25 carecen de toda fuerza para hacer cambiar en algo el ánimo de la Asam- -- blea; en primer lugar, no hay ese peligro que presenta el compañero Saldaña, porque todos los reglamentos de las fábricas o negociaciones no podrán poner se en vigor sino hasta que hayan sido aprobados por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte, aun en el caso de que los obreros y los patrones no pudieran ponerse de acuerdo respecto de la reglamentación, entonces - por este solo hecho surgiría un conflicto entre el patrono y los trabajado- res, conflicto que tendría que ir a las Juntas de Conciliación para su reso-

51 Diario de los Debates del 22 de Mayo de 1919, ob. cit. pp. 10 y 11.

lución definitiva y en caso de que la Junta no pudiera dar término a este -- asunto conforme a las atribuciones que señale la ley, entonces tendría que -- ir el asunto a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que sería la que resolviese en última instancia. Por lo tanto, no deben tomarse en considera-- ción las razones expresadas por los oradores del contra y estimo que este -- artículo debe merecer la aprobación de la Asamblea".⁵²

De las propias palabras del Ciudadano Diputado Valadez Ramí-- rez, se desprende que admite el caso de que hay un conflicto, sin embargo, -- no se da la forma de evitarlo, por lo que consideramos que no hay ningún in-- conveniente para que se le de participación a la Junta de Conciliación y --- Arbitraje en la elaboración del reglamento interior de trabajo.

De todo lo anterior, podemos observar que a pesar de la impor-- tancia que tenía la opinión del Ciudadano Diputado Saldaña, ésta, no fue to-- mada en cuenta por la Asamblea, ya que el artículo 25 no sufrió ninguna mo-- dificación, por lo que quedó de la forma siguiente:

Artículo 25. El reglamento interior de las fábricas, talleres y establecimientos, será formado por dos representantes por parte de los in-- dustriales y dos de los obreros, para el de cada fábrica o negociación; y no podrá ponerse en vigor, sino hasta que haya sido aprobado por la Junta Cen-- tral de Conciliación y Arbitraje.

Cabe decir que el artículo 25 fue abrogado en la Ley Federal

del Trabajo de 1931, ya que el día 22 de Julio de ese mismo año, se puso a discusión el capítulo VI del Proyecto de Ley, relativo al reglamento interior de trabajo, mismo que se encontraba de la manera siguiente:

Capítulo sexto, del reglamento interior de trabajo.

Artículo 100. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de una negociación.

El reglamento se hará de acuerdo con lo que prevengan los contratos colectivos o, en su defecto, por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. Para los efectos de este capítulo, no se considera como reglamento interior de trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente formulan las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 101. El reglamento, además de las prevenciones que se estimen convenientes, contendrá:

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

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

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

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

accidentes;

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

VI. Trabajos de carácter temporal o transitorio;

VII. Días y lugares de pago;

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

IX. Disposiciones disciplinarias y forma de aplicarlas. En --
los casos en que las empresas impongan la suspensión de trabajo como medida
disciplinaria, no deberá exceder de ocho días y nunca se harán anotaciones -
malas a los trabajadores, sin la previa comprobación de las faltas cometi- -
das, debiendo intervenir en ambos casos el delegado del sindicato y a falta
de éste, un representante de los trabajadores, y

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

Artículo 102. Se tendrá por no puesta cualquiera disposición
del reglamento interior que sea contraria a las leyes de orden público, a --
esta del trabajo, a los reglamentos de policía, seguridad, salubridad o al -
contrato de trabajo.

Artículo 103. Los reglamentos serán impresos o escritos con -
caracteres fácilmente legibles y deberán fijarse en los lugares más visibles
del establecimiento.

Artículo 104. Para que el reglamento interior de trabajo obligue en el establecimiento o negociación de que se trate, debe registrarse en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, la que sólo deberá --- hacerlo si se han satisfecho los requisitos establecidos por el artículo 101 de esta Ley. Tratándose del trabajo en el mar o vías navegables, el reglamento interior de trabajo será registrado, además, en la Capitanía de Puerto -- respectiva.

De lo anterior, cabe decir que los artículos del 100 al 103 - no presentaron ninguna objeción, ya que éstos fueron aprobados por unanimidad de ochenta y un votos, quedando únicamente a discusión el artículo 104.

El artículo 104 fue apartado por el Ciudadano Diputado Soto - Peimbert, quien solicita de la Comisión que funde dicho artículo.

El Ciudadano Diputado Santos Alonso, integrante de la Comisión manifestó: "Pues es bien sencillo el fundamento, es bien sencilla la -- razón que se ha tenido para que a fin de que un contrato de trabajo obligue, sea registrado previamente. Como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje las encargadas de aplicar las sanciones provenientes de la falta de cumplimiento del contrato de trabajo y las que deben tener facultad bastante para determinar si ese mismo contrato reúne los requisitos a que se refiere esta misma ley, es lógico que se presente previamente a las Juntas para que lo -- conozcan y lo registren".⁵³

53 Diario de los Debates del 22 de Julio de 1931, carpeta número 63 de Leyes abrogadas, de la quinquagésimacuarta Legislatura de la Cámara de Diputados - p. 14.

Es así, que la Junta de Conciliación debe conocer y registrar el reglamento interior de trabajo, para que ésta pueda aplicarlo y obligar a los patrones y trabajadores a cumplir con él, esa es la razón por la que debe llevarse el reglamento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La explicación que da la Comisión es indudablemente satisfactoria; pero lo preceptuado en el artículo a debate no satisface el criterio con el cual fue redactado. El reglamento interior de trabajo es de enorme trascendencia y de gran importancia, todo lo que signifique esfuerzo del trabajador, para que rinda fruto a la empresa y a él mismo, es indudable que debe estar regido por un reglamento; pero la vigencia de dicho reglamento queda en manos de la primera autoridad política del lugar y esto es un desastre.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje, por indicaciones de su presidente que es designado por la primera autoridad política se niega a registrar ese reglamento, todo el trabajo se para en la fábrica y se entrega el capítulo más interesante de la actividad del trabajador en manos de la autoridad política-administrativa, es por ello que debe establecerse en la Ley en el capítulo respectivo a sanciones, la sanción que se le va a imponer a la autoridad laboral para el caso en que ésta se niegue arbitrariamente a registrar el reglamento interior de trabajo, dicha opinión es apoyada por el señor Diputado Soto Peimbert al decir lo siguiente:

"Pido a los compañeros de la Comisión que establezcan una sanción en el caso de que la Junta de Conciliación y Arbitraje niegue el registro del reglamento interior. Queda en su mano el calificar si llena los re--

quisitos establecidos por el artículo 101, en ese punto no hay objeciones -- que hacerle; pero si se extralimita en sus funciones, y esto no es raro porque continuamente escuchamos la queja del obrero de que se dilata el juicio que se entabló ante ella, de que se deforman los conceptos de la ley, es decir tenemos pruebas fehacientes de que la actuación de estas Juntas no es -- en todos los casos tan apegada a la ley como fuera de descarse; si esto nos dicta la experiencia, el buen sentido debe de dictarnos también que establezcamos una sanción para cuando se viole lo preceptuado en la propia ley".⁵⁴

Como ya dijimos con antelación, la Junta de Conciliación y -- Arbitraje no debe limitarse únicamente a registrar el reglamento interior de trabajo, sino que debería participar en la elaboración del mismo, sabemos -- bien que si la autoridad laboral se niega a registrar dicho reglamento, la -- parte afectada puede interponer el juicio de amparo, en virtud de esa resolución que perjudica sus intereses, pero como todos sabemos que la impartición de justicia en México es muy tardada, es por ello que consideramos necesario que se estipule en la ley, la sanción a la cual se hará acreedora la autoridad que arbitrariamente se niegue a registrar dicho reglamento, con lo cual estaríamos evitando llegar al juicio de garantías y por ende tener una solución más rápida al problema.

Por otro lado, se nos ocurre pensar en qué situación van a -- quedar los trabajadores de determinada empresa, cuyo reglamento no ha sido -- registrado por la autoridad laboral, es decir, el patrón el día de mañana --

podrá negarse a pagar el salario de sus trabajadores, diciendo que como el reglamento no se ha registrado él a nada está obligado, ya que así lo establece lisa y llanamente el artículo 104. Además, en el párrafo final de éste artículo se establece un doble registro y no se dice el orden en que deba hacerse, es por ello que dicho artículo debe ser modificado de tal manera que aclare todas estas dudas.

El Ciudadano Diputado Moctezuma: "El artículo 104 puede modificarse en el sentido de que sea bastante el depósito del reglamento de trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y no exigir un registro minucioso. No es necesario el registro, porque la Junta no va añadir nada al reglamento formulado por patrones y trabajadores; solamente va cumplir con el requisito meramente de forma de decir lo hemos anotado en la Junta.

La Junta no puede añadir ni quitar nada, ni puede juzgar tampoco si se cumple o no con los requisitos del artículo 101. Yo creo que en estas condiciones bastaría, para que el reglamento entrara en vigor, que los patrones o los obreros depositaran ese reglamento en la Junta de Conciliación y Arbitraje, el reglamento depositado en dicha Junta en caso de que pe- que contra el artículo 101, las partes afectadas tienen derecho de ir a reclamar ante la Junta y entonces pueden decir: el reglamento que se nos quiere imponer en tal factoría, no llena los requisitos consagrados en el artículo 101. De tal suerte que la calificación de la junta no añade nada al reglamento y bastará simplemente con que, para llenar la cuestión de que la junta tenga conocimiento de él, se deposite ante la propia junta, pero sin que esta tenga que calificar ni quitar ni poner nada al expresado reglamento".⁵⁵

55 Ibidem p. 16.

Como podemos observar, la idea del Ciudadano Diputado Moctezuma consiste en que la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá limitarse únicamente a recibir el reglamento interior de trabajo, con lo cual no estamos de acuerdo, ya que como hemos dicho anteriormente, la junta debe de tener facultades para estudiar, modificar y en su caso aprobar al referido documento, de tal forma que se vigile el debido cumplimiento del estatuto laboral.

El Ciudadano Diputado Medrano: "He solicitado el uso de la palabra, Honorable Asamblea, porque el estudio del artículo a debate me suscita algunas dudas, además de las que ya hizo notar el compañero Soto Peimbert.

De la redacción del artículo no se desprende cual es la sanción que el propio precepto entraña, no sólo por lo que hace a la Junta que se negara a registrar el reglamento, sino también por lo que hace a las partes contratantes, es decir, el patrono y a los trabajadores; y yo quisiera y por eso he pedido la palabra sugerir muy respetuosamente a la Comisión pida permiso a la Asamblea para retirar este precepto y redactarlo en otros términos que dejen absolutamente fuera de duda a quién se aplica la sanción en caso de que la falta de reglamento sea imputable a cualquiera de las partes.

Así pues, los trabajadores, según el texto del artículo 101, van a concurrir, por sí o por sus representantes a hacer la redacción de los términos del reglamento interior, parece lógico suponer que ellos debieran tener la obligación o el interés de concurrir por sí o por sus representantes al registro; pero si la Ley quiere imponer esta obligación exclusivamen-

te al patrón, que se establezca clara y terminantemente que no tendrá efecto por lo que hace al derecho que pudiera alegar el patrón; pero que los derechos de los trabajadores que hayan trabajado en condiciones anormales por la falta de dicho registro, imputable al patrón, no se hará valer contra los trabajadores".⁵⁶

Como efectivamente le faltan varias cosas al artículo, la Asamblea concedió el permiso para retirarlo y presentarlo en los términos convenientes, es así que días después dicho artículo fue presentado ya reformado, quedando de la siguiente manera.

Artículo 104. Para que el reglamento interior de trabajo sea obligatorio en el establecimiento o negociación de que se trate, el patrón deberá depositar dentro de los ocho días siguientes a su expedición, un ejemplar del mismo en la Secretaría de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Si el reglamento presentado no llenase los requisitos que exige el artículo 101 de esta ley o contraveniese algún otro precepto de la misma, el sindicato o sindicatos de trabajadores de la empresa de que se trate o el patrón, podrá pedir su revisión por la Junta, la que oyendo a los interesados, en una audiencia que se verificará dentro de los ocho días, resolverá en el mismo término si es de aprobarse o no dicho reglamento. La revisión podrá pedirse en cualquier tiempo.

Tratándose del trabajo en el mar o vías navegables, el regla-

mento interior de trabajo será registrado en la capitanía de puerto respectiva.

Es de aclararse que los artículos anteriormente mencionados, normaban el reglamento interior en la Ley Federal del Trabajo de 1931, por lo que las disposiciones que regulan dicho reglamento en la Ley Federal del Trabajo vigente, se estudiarán en el siguiente capítulo.

CAPITULO TERCERO

MARCO LEGISLATIVO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

I. Obligaciones del empleador

Antes de entrar al estudio del tema que nos ocupa, diremos -- que "obligación es un vínculo jurídico entre dos o más personas determina- - das, en virtud del cual una o varias de ellas (deudor o deudores) quedan - sujetas respecto a otra o a otras (acreedor o acreedores) a hacer o no --- hacer alguna cosa".⁵⁷

Como observamos, en el derecho civil donde hay un deudor debe existir un acreedor y cada obligación supone un derecho, esta situación se - da también en el derecho del trabajo, pero aquí la relación no es solamente de acreedor a deudor, ni las obligaciones son la contraprestación por la --- energía de trabajo recibida, esto es, "no son obligaciones retributivas o -- compensatorias de una prestación, sino que son obligaciones imperativas im- - puestas por el estatuto laboral, medidas destinadas, como todas las normas - de trabajo, a asegurar la salud, la vida y la dignidad de los trabajadores y a cooperar a la elevación presente y futura de sus niveles de vida".⁵⁸

57 BORJA SORIANO, Manuel, Teoría General de las Obligaciones, novena edi- -- ción, Porrúa, México, 1984, p. 70.

58 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. -- cit. pp. 399 y 400.

En materia laboral, el hecho de ser patrón implica la automática aceptación de varias obligaciones para con sus trabajadores y viceversa, es decir, los trabajadores están obligados a trabajar, en consecuencia, el patrón tiene la obligación de proporcionar todos los medios necesarios para realizar dicho trabajo, de lo cual se desprende que tanto el trabajador como el empleador tienen determinadas obligaciones que el estatuto laboral les impone, sin embargo, nosotros hacemos la aclaración que estudiaremos únicamente las obligaciones patronales, las cuales se clasifican en:

1.- Obligaciones simples

A) de dar

Las obligaciones de dar se encuentran estipuladas en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, dicho artículo consagra en su fracción II una obligación fundamental a cargo del patrón, como es la de pagar el salario y las demás indemnizaciones a sus trabajadores de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento. "Se entiende desde luego, que dicha obligación no consiste solamente en pagar el salario convenido, sino hacerlo en el tiempo, lugar, forma y modo como la propia ley señala y de acuerdo con las normas vigentes en la empresa".⁵⁹

El incumplimiento de esta obligación da lugar por parte del

59 GUERRERO, Enquerio, Manual de Derecho del Trabajo, decimosexta edición, Porrúa, México, 1989, p. 210.

trabajador, a demandar la rescisión de su contrato de trabajo por causas imputables al empleador, es decir, con la consecuente responsabilidad patronal de indemnizar al trabajador, con el importe de tres meses de salario por concepto de indemnización constitucional, doce días por cada año de servicios prestados por concepto de prima de antigüedad, veinte días por cada año de servicios prestados, parte proporcional de aguinaldo, vacaciones más prima vacacional y los salarios vencidos.

Otra obligación de dar se encuentra en la fracción III del mismo artículo, consistente en que el patrón deberá proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que los trabajadores no se hayan comprometido usar su propia herramienta, el patrón no podrá exigir del trabajador indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

Asimismo, la fracción IV de dicho artículo, impone la obligación de proporcionar un local seguro para que el trabajador guarde sus útiles y herramientas propias, siempre que deban permanecer en el lugar en que se prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro.

La fracción V impone otra obligación de dar, consistente en que el patrón deberá mantener un número de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos, la misma disposición se observará

en los establecimientos industriales cuando lo requiera la naturaleza del --
trabajo.

En la fracción XII del citado artículo se encuentra la obli--
gación de establecer y sostener las escuelas, artículo 123 de la Constitu- -
ción, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educa-
ción Pública.

Hay que tener presente que de acuerdo a la fracción II del --
artículo 523 de la ley, la Secretaría de Educación Pública es una de las ---
autoridades en materia laboral, por lo cual, debe tomarse en cuenta en el --
cumplimiento de esta obligación, por otro lado, el artículo 994 fracción III
de la ley de la materia establece que se le impondrá una multa de 3 a 95 ---
veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla con esta obligación.

La fracción XIV del artículo 132 de la ley, establece la obli-
gación de proporcionar lo necesario para sostener en forma decorosa los es-
tudios técnicos, industriales o prácticos, en centros nacionales o extranje-
ros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en
atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, si tienen más de cien y -
menos de mil trabajadores. Cuando tengan más de mil trabajadores a su servi-
cio deberán otorgar tres becas en las condiciones señaladas. El patrón sólo
podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año
o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por ---
otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus ser-
vicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos..

Al igual que la fracción anterior, el patrón que incumpla --- esta obligación se le impondrá una multa de 3 a 95 veces el salario mínimo general vigente en el lugar en que se cometa la violación.

También la fracción XIX de dicho artículo, establece la obligación patronal de proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

"Esta obligación, tiene un contenido de previsión social para aplicarse en lugares señalados y bajo condiciones previstas; por ello consideramos que no es una disposición de orden general, sino más bien una obligación en caso de darse los supuestos planteados".⁶⁰

De igual manera, la fracción XX establece la obligación que tiene el patrón de reservar un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes y que dicho centro esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.

El centro de trabajo se instala en beneficio de un patrón y los hombres reunidos en comunidad, tienen necesidades sociales que se deben satisfacer, es por ello, que el empleador al planear la instalación de la --

60 BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, -- Cárdenas, México, 1978, p. 102.

fábrica o negocio debe incluir en su presupuesto, la compra de un terreno -- indispensable para los fines señalados en el párrafo anterior, dicha obligación se limita únicamente a que el patrón proporcione el terreno indicado, - pero no se extiende a las instalaciones necesarias para prestar esos servicios.

El patrón también tiene la obligación de proporcionar a los -- sindicatos que lo soliciten, en los centros rurales de trabajo, un local para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente, dicha obligación se encuentra consignada en la fracción XXI del multicitado artículo.

Esta obligación creemos que se estableció como un medio de -- proporcionar independencia sindical, al facilitársele un domicilio social -- ajeno al local de la empresa y con las facilidades que se regularía en un -- centro rural separado de los centros urbanos a una distancia prevista en la Ley.

B) de hacer

Las obligaciones de hacer se encuentran dentro del mismo artículo 132 de la Ley, así encontramos la consignada en la fracción VII de dicho artículo, la cual dice que el patrón debe de expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días --- trabajados y del salario percibido. De igual manera, la fracción VIII del -- artículo en cita, establece la obligación del patrón de expedir al trabaja--

dor que lo solicite o se separe, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

En cuanto a la primera obligación de esta naturaleza, cabe -- decir que se estableció como una garantía en favor de los trabajadores, que al solicitar dicha constancia se precisen en la misma los días de trabajo -- que se le están cubriendo y así cuando el caso lo amerite hacer el reclamo -- correspondiente.

Asimismo, en la fracción XI del mismo artículo, se encuentra la obligación patronal de poner en conocimiento del sindicato titular del -- contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

Esta obligación garantiza el derecho que tienen los trabaja-- dores que aspiren a un puesto vacante, así el artículo 159 de la Ley, nos -- dice que las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de -- 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos -- los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y de subsistir la igualdad, al que previo --

examen acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha capacitado a los trabajadores, la vacante se le otorgará al trabajador de mayor antigüedad y en igualdad de circunstancias, al que tenga a su cargo una familia.

Otra obligación de hacer a cargo del patrón, es la de fijar - visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene, dicha obligación se encuentra consignada en la fracción XVIII del --- artículo en estudio.

Es necesaria la publicidad a que se refiere esta fracción, -- debido a que no basta la existencia de reglamentos de medidas de higiene y - seguridad, sino que se requiere que los propios trabajadores a quien van dirigidas tales disposiciones, las conozcan para su debida observancia.

También es obligación del patrón, hacer las deducciones que - soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, así como hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades - cooperativas y de cajas de ahorro, dichas obligaciones se encuentran en las fracciones XXII y XXIII respectivamente del artículo 132 de la Ley.

"En gran parte la organización y poder de los sindicatos está basada en la capacidad económica que detentan, acumuladas generalmente a --- través de las cuotas de sus agremiados, las cuales en la mayoría de los casos requieren para hacerse efectivas de la retención patronal, al incumplii-

miento de esta obligación se impondrá una multa de 3 a 95 veces el salario - mínimo general".⁶¹

La fracción XXVIII del mismo artículo establece la obligación a cargo del patrón, de participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley, es decir, es obligación patronal formar e integrar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, así como las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

C) de no hacer

Las obligaciones simples de no hacer, implican una prohibición para el patrón, las que se encuentran consignadas en la fracción VI del artículo 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo; la fracción VI de dicho artículo, establece que el patrón debe abstenerse de dar mal trato de palabra o de obra a sus trabajadores.

Esta obligación es de gran importancia "porque el mutuo respeto es elemento indispensable en la relación de trabajo y consideramos además, que esta obligación debe observarse en un doble aspecto; como persona y como trabajador, o sea, en la relación no laboral que pudiese existir -

61 BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, -- ob. cit. p. 103.

entre patrón y trabajador, debe de haber respeto y consideración en guarda de la dignidad que como persona merece el trabajador. Y dentro de una relación laboral, cierto es que existen jerarquías en el campo del trabajo; que existe la subordinación del trabajador al patrón, pero ello, no implica de manera alguna el que el empleador pueda faltar a la debida consideración que sus trabajadores le merecen".⁶² En caso de incumplimiento de esta obligación, le da derecho al trabajador a demandar la rescisión de su contrato de trabajo por causas imputables al empleador, así lo establece la fracción II del artículo 51 de la Ley, que a la letra dice:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, fracción II incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o --- hermanos.

También les está prohibido a los patrones rechazar a trabajadores por razón de edad o de su sexo, prohibición que se encuentra en la --- fracción I del artículo 133 de la Ley.

De igual manera, las fracciones II y III de dicho artículo -- establecen que los patrones deben de abstenerse de exigir que los trabajadores compren artículos de consumo en tienda o lugar determinado, --

62 Ibidem p. 96.

exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.

Por fortuna ya quedó en desuso la práctica que generalmente tenían los patrones rurales de obligar a sus trabajadores a que les compraran en sus propias tiendas y de esa manera volver a concentrar las cantidades que horas antes habían pagado como salario, al quebrantamiento de esta prohibición se impondrá una multa de 15 a 155 veces el salario mínimo general del lugar donde se cometa la violación.

Ningún patrón podrá obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o a retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, ni tampoco podrán intervenir en cualquier forma en el régimen interior del sindicato, dichas prohibiciones se encuentran consignadas en las fracciones IV y V del artículo que venimos estudiando.

El derecho a la libertad de asociación plasmada en el artículo 123 de nuestra Constitución, encuentra un fiel reflejo en esta prohibición relativa a cualquier intervención que pudiesen tener los patrones en el seno de los sindicatos, asimismo, se garantiza la libertad sindical al no intervenir los patrones en el régimen interior de los mismos.

No podrán realizar o autorizar colectas o suscripciones en los centros de trabajo, también les está prohibido realizar actos que restrinjan los derechos de los trabajadores otorgados por las Leyes, estas prohi

biciones se encuentran en las fracciones VI y VII del artículo en cita.

La prohibición patronal de hacer o autorizar colectas, es una norma de protección del salario, ya que lo buscado por el legislador es que el trabajador logre una entera y libre disposición de su salario y éste no se vea afectado por colectas que indudablemente perjudicarían la economía de los trabajadores, la violación a estas dos prohibiciones se sanciona con una multa de 15 a 155 veces de salario mínimo general.

La fracción VIII del mismo artículo establece que los patrones deben abstenerse de hacer propaganda política o religiosa dentro del centro de trabajo.

Lo establecido en esta fracción es de gran importancia, ya que garantiza la libertad de pensamiento que deben tener los trabajadores como ciudadanos, de lo contrario, las expresiones más características de la libertad individual como sería la de la libre decisión, sería coartada.

Por otro lado, la fracción IX del artículo en estudio, establece la prohibición patronal de emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación. "La Ley ha sido inocua para garantizar el derecho de los trabajadores frente a la prohibición patronal de ponerlos en el índice; pero más que nada una política administrativa auténtica tutelar de los trabajadores podría evitar que se les ponga en el índice, imponiendo fuertes sanciones a los patrones que lo hagan y valiéndose no de una prueba

fehaciente que nunca se podrá obtener, sino de indicios o presunciones".⁶³

Por último, el mismo artículo 133 en sus fracciones X y XI, - establece la prohibición del patrón de portar armas en el interior de los -- centros de trabajo ubicados dentro de las poblaciones, además, tiene prohibi do presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la in- fluencia de algún narcótico o droga enervante.

Lo establecido en estas dos fracciones, es para respaldar la seguridad e integridad física de los trabajadores, así como también, para -- garantizar el orden y respeto que el trabajador requiere, lo cual podría --- verse alterado si el patrón se presentare en el centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de algún enervante.

D) de tolerar

"Estas obligaciones, como su nombre lo indica, implican que - el patrón debe consentir ciertas situaciones, determinadas conductas de los trabajadores",⁶⁴ estas obligaciones se encuentran también en el artículo 132 de la Ley, así la fracción IX de dicho artículo establece la obligación del patrón de conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio

63 Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, ob. cit. p. 85.

64 DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit. p. 261.

del voto en elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales a que se refiere el artículo 5 de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de las horas de trabajo.

"Nada dispone la Ley sobre si el permiso deberá ser con o sin goce de salario, sino que condiciona la obligación patronal para concederlo al hecho de que las actividades enumeradas deban cumplirse en sus horas de trabajo".⁶⁵ esto nos lleva a suponer que el legislador considera que tales permisos deben concederse sin descontar el salario de los trabajadores.

Lo anterior, "es tomando en consideración los deberes cívicos que a cada ciudadano impone la Constitución en su artículo 36 cuando fija -- como obligaciones del ciudadano de la República fracción III. Votar en las elecciones en el distrito electoral que le corresponda, fracción V. Desempeñar los cargos concejiles del municipio donde resida, las funciones electorales y las de jurado".⁶⁶ Así las obligaciones consignadas en los artículos 5 y 36 de nuestra Constitución, adquieren suma importancia para combatir la inactividad cívica e indiferencia del ciudadano para la realización de las tareas públicas, lógico y necesario es que estén también reguladas en materia laboral, como lo es la obligación patronal de permitir el tiempo necesario para que el trabajador pueda cumplirlas.

También la fracción X del mismo artículo, establece la obli-

65 GUERRERO, Equerio, Manual de Derecho del Trabajo, ob. cit. p. 219.

66 BERMUDEZ CISNEROS, ¡Igual, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, -- ob. cit. p. 97.

gación del empleador de permitir a sus trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo -- compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto -- que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

Asimismo, la fracción XXIV del artículo 132 de la Ley, establece la obligación del patrón de permitir la inspección y vigilancia que -- las autoridades laborales practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese -- efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patronos podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.

Las visitas de los inspectores a los centros de trabajo, normalmente se refieren a vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene, pero es factible también que los inspectores acudan a los centros -- de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de otros deberes del empleador, quien está obligado a permitirles el acceso.

Por otro lado, los inspectores del Seguro Social, también --- podrán visitar a las empresas sujetas a este régimen, con el propósito de --

señalar las deficiencias que existan en materia de seguridad e higiene en el trabajo, lo cual permitirá el aumento o disminución en la cuantía de las --- cuotas que pagan por el seguro de riesgos profesionales, la violación a esta obligación se sancionará con una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo - general.

2.- Obligaciones complejas

"Las obligaciones complejas son aquellas en las cuales se --- reúnen varias obligaciones simples para lograr un fin común".⁶⁷ Dichas obligaciones se encuentran consignadas en el artículo 132 de la Ley, en su fracción I establece la primera obligación compleja, la cual dice que el patrón debe cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus --- empresas o establecimientos.

Lo anterior, resulta lógico ante la primera disposición de la Ley, al establecer que la misma es de observancia general en toda la República, por lo mismo no podría aceptarse incumplimiento de sus disposiciones, de allí que resulta obligatorio a los patrones el cumplir con las normas de --- trabajo y a falta de dicho cumplimiento puede producir consecuencias variables que van desde rescisión del contrato de trabajo por parte de los pro- --- pios trabajadores o bien sanciones administrativas impuestas por las autori-

67 *Idem*

dades correspondientes.

La segunda obligación de esta naturaleza, es la que se encuentra consignada en la fracción XIII del mismo artículo, la cual establece que el patrón deberá colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

"No podría considerarse completo el programa de educación nacional, si no se ocupa de manera prioritaria de la alfabetización y así lograr convertirnos algún día en un país liberado de tan grave enfermedad social, como lo es la ignorancia; por lo anterior el legislador pensó que una legislación de carácter eminentemente social como lo es la del trabajo bien podría coadyugar en la solución del problema".⁶⁸

La fracción XV del artículo en estudio, establece la obligación del empleador de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, lo cual permitirá elevar su nivel de vida y productividad. Las técnicas modernas han venido señalando la necesidad de que los patrones adiestren a su propio personal y lo capaciten para desempeñar mejor el trabajo que le ha sido asignado, o aquel que corresponde a los puestos inmediatos superiores.

Asimismo, la fracción XVI del citado artículo establece la --

68 Ibidem p. 99.

obligación del patrón, de instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al --- trabajador.

Se deberán cumplir las disposiciones de seguridad e higiene - que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban --- ejecutarse las labores y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, esta obligación se encuentra consignada en la fracción XVII del artículo 132 de la Ley de la materia.

De lo anterior, cabe hacer el comentario que el patrón al --- establecer su negociación, está sujeto a reglamentaciones relacionadas con - el aspecto higiénico de las instalaciones y cuyo cumplimiento es natural y - lógico; al funcionar la empresa es necesario que el empleador cuide que no - se perjudique la salud de sus trabajadores, lo cual implica una doble convivencia: para el trabajador y para el mismo patrón, éste último, debe tener - presente que sus trabajadores son hombres que merecen el mejor trato posible y que la forma de destruir viejas ideas, tales como considerar al trabajo -- como mercancía o al obrero como máquina, es dar a la relación obrero-patronal, el carácter humano que permita una efectiva colaboración entre las partes y además debe tomarse en cuenta, que trabajadores enfermizos dan un bajo rendimiento en su labor y faltan con frecuencia a su trabajo.

La fracción XXV del artículo que venimos estudiando, consagra

la obligación del patrón, de contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables. Lo estipulado en este precepto legal es de gran importancia ya que la práctica del deporte es beneficioso para el desarrollo físico y moral de los trabajadores.

También es obligación del patrón, hacer las deducciones del salario de los trabajadores para el pago de abonos para cubrir créditos otorgados por el fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, dicha obligación se encuentra en la fracción XXVI del artículo en cita.

Por último, la fracción XXVII del artículo en estudio, establece la obligación patronal de proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan las leyes y los reglamentos.

Es decir, es obligación de los patronos el conceder permiso a las mujeres embarazadas por un período de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, con goce de salario íntegro, además, en el período de lactancia se les otorgará dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos y durante el embarazo no encomendarle trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.

Como ya dijimos con antelación, las obligaciones complejas, son aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples para lograr un fin común, así por ejemplo, "el fomento del deporte puede consistir en dar uniformes y útiles, hacer (preparar) campos de juego; tolerar que los tra-

bajadores o inclusive extraños, hagan uso de las instalaciones sanitarias de la empresa con motivo del deporte, por otro lado, la colaboración con las -- autoridades educativas en la alfabetización de los trabajadores puede implicar dar material de trabajo, contratar maestros y proporcionar espacio para salones de estudio".⁶⁹

II. Formalidades del reglamento interior de trabajo.

Como ya dijimos en el capítulo anterior, el reglamento interior de trabajo es elaborado por una comisión mixta integrada por representantes de los trabajadores y de los patrones, el cual surtirá sus efectos -- legales a partir de la fecha de su depósito en la Junta de Conciliación y -- Arbitraje, dicho depósito deberá hacerse dentro de los ocho días siguientes a su firma.

El reglamento interior de trabajo debe hacerse por escrito, -- en caracteres legibles, además, deberá imprimirse y repartirse entre los -- trabajadores y fijarse en los lugares más visibles de la empresa o establecimiento, esto es, para que dicho reglamento obligue a los trabajadores de-- ben conocerlo, de lo contrario, estos pueden alegar que lo desconocen y las sanciones impuestas en estas circunstancias resultan ser ilegales.

De lo anterior, podemos observar que en la elaboración del --

reglamento interior de trabajo, participa tanto la voluntad del trabajador - como la voluntad del empleador, de lo cual se desprende que la naturaleza -- jurídica de dicho reglamento, es un acuerdo de voluntades, toda vez que es -- elaborado de común acuerdo entre las partes contratantes.

Cabe decir también, que las disposiciones del reglamento in-- terior de trabajo, deberán apegarse a la Ley Federal del Trabajo, a sus re-- glamentos, a los contratos colectivos y a los contratos ley, de lo contra-- rio, dichas disposiciones no producirán ningún efecto legal, sin embargo, -- si en el reglamento interior se establecen disposiciones contrarias a las -- normas de trabajo, el patrón o el trabajador en cualquier momento, podrán -- solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de dicho -- reglamento, para lo cual, se llevará a cabo el procedimiento especial a que se refieren los artículos 892 al 899 de la Ley, procedimiento que estudiare-- mos en su momento oportuno.

III. Contenido del reglamento interior de trabajo.

El contenido obligatorio del reglamento interior de trabajo, - está previsto en el artículo 423 de la Ley, sin embargo, las partes quedan - en libertad de hacerle las adiciones que mejor convengan a sus intereses, -- pero siempre con la finalidad de conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Así el artículo 423 de la ley de la materia, establece que el

reglamento interior de trabajo contendrá:

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

En lo que se refiere al horario de trabajo, es decir, a las horas de entrada y salida de los trabajadores es materia del contrato colectivo; pero en el reglamento deben establecerse los márgenes de tolerancia en los retrasos y determinar que la llegada posterior al margen fijado, será -- equivalente a una falta, aunque en nuestro concepto, consideramos que si el trabajador llega en cualquier momento de la jornada de labores, el patrón -- podrá no admitirlo al trabajo; pero en tales circunstancias, dicho trabajador habrá incurrido en retraso y no en falta.

"También deben estipularse las formas de control de asistencia y la obligación de los trabajadores de marcar personalmente su tarjeta, si ese es el control elegido. La tarjeta debe firmarse al principio del período y no al final, la parte que marque la asistencia no debe tener indicación alguna del salario devengado, de otra manera el trabajador con justa -- causa, puede negarse a firmar".⁷⁰

La determinación del tiempo destinado a las comidas o al reposo durante la jornada, debe de especificarse el lugar de descanso, si será dentro o fuera del centro de trabajo, cuando el trabajador no pueda salir --

del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

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

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 58 de la Ley, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, lo cual quiere decir, que la simple presencia del trabajador en el lugar de trabajo no implica el principio de la jornada, si el trabajador no está en disposición de trabajar, es por ello que debe establecerse en el reglamento interior de trabajo cuál es el lugar y bajo que condiciones se entiende que el trabajador inicia la jornada de labores.

De la misma manera, debe establecerse en dicho reglamento, la conclusión de la jornada de trabajo, porque podría suceder que el trabajador una vez que haya terminado su jornada permanezca en dicho centro de trabajo aseándose o realizando cualquier otra actividad que no implique que está a disposición del empleador, por lo cual, la salida del trabajador del lugar de trabajo, no corresponde necesariamente a la terminación de la jornada de trabajo, porque podría darse también, que el empleado desarrolle su trabajo dentro y fuera de la empresa.

3.- Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinarias, aparatos y útiles de trabajo.

En cuanto a la limpieza del establecimiento, cabe decir que en el reglamento interior de trabajo, se establece por regla general que cada trabajador debe mantener limpia su área de trabajo, asimismo, se indicará que la limpieza de las máquinas, aparatos y útiles de trabajo deberá hacerlo el personal capacitado para ello, en horas en que dichos aparatos y máquinas no sean utilizados por los trabajadores, lo cual ayudará a prevenir riesgos de trabajo.

4.- Días y lugares de pago.

Para entender mejor esta disposición, diremos que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; el plazo para el pago de los salarios nunca podrán ser mayores de una semana para los trabajadores que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores, además, el pago de dicho salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios en días laborables y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

5.- Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere la fracción V del artículo 132 de la Ley, se trata de los asientos o sillas que ponen los patrones a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos, la misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

6.- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios. Por regla general esto es materia de un reglamento --

especial de higiene y seguridad.

7.- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas, esta disposición, - al igual que la anterior, puede ser incluida en los reglamentos de higiene y seguridad en el trabajo.

8.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes -- médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades, también es materia de reglamento de higiene y seguridad.

9.- Permisos y licencias.

En el reglamento interior de trabajo deberá establecerse el - procedimiento que el trabajador debe seguir para solicitar permiso y faltar a su trabajo, generalmente, dicho procedimiento consiste en solicitar el permiso por escrito, con 24 horas de anticipación por lo menos, y para el caso de que el trabajador por algún motivo no pueda asistir a su trabajo, éste, - deberá darle aviso a su patrón con la debida oportunidad, de lo contrario, - esa inasistencia se le considerará como falta injustificada.

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

"Este es el punto, tal vez, más importante, desde el lado ---

patronal, del reglamento interior de trabajo y en cierta medida, la razón -- por la que los trabajadores no le tienen simpatía. Se ha dicho, inclusive, - que el reglamento constituye, en función de su carácter disciplinario, el -- código penal de las empresas".⁷¹

Las únicas sanciones disciplinarias que pueden imponerse a -- los trabajadores serán aquéllas que se encuentran consignadas en el reglaman to interior de trabajo, y cuando se imponga la suspensión de los trabajado-- res como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días, además, el tra-- bajador tendrá derecho de ser oído antes de que se le aplique la sanción.

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

Esta disposición abre una amplísima instancia de discreción - para que las partes incluyan en el reglamento "las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del traba-- jo",⁷² es decir, el reglamento interior de trabajo debe ser una norma flexi-- ble y adaptable a las transformaciones de la economía, tecnología y al cre-- cimiento de las empresas.

71 Ibidem p. 820.

72 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, "Se-- guridad social, derecho colectivo de trabajo, sindicación, convenciones co-- lectivas, conflictos de trabajo y la huelga", quinta edición, Porrúa, México, 1989, p. 495.

IV. Procedimiento para modificar el reglamento interior de trabajo.

De acuerdo a lo que establece la fracción IV del artículo 424 de la Ley, si en el reglamento interior de trabajo se omiten algunas disposiciones o se establecen en el mismo, disposiciones contrarias a la Ley y -- demás normas de trabajo, el trabajador o el empleador en cualquier momento, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje se subsanen dichas omisiones o se revisen aquéllas disposiciones contrarias a las normas laborales; para tal efecto, se llevará a cabo el procedimiento especial a que se refiere el artículo 892 y siguientes de la Ley laboral.

Los procedimientos especiales son aquellos que se aplican a cuestiones laborales que por su naturaleza requieren una tramitación más --- rápida que los demás conflictos, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo.

"Dicho procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, dicha audiencia deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda. Como se ve, se adopta del procedimiento ordinario las reglas específicas en cuanto al inicio de la secuela -- procesal y términos, en protección a la garantía de audiencia para el demandado, así como aquél dentro del cual deberá fijarse la audiencia respectiva, resumiendo dicho precepto las normas previstas en los artículos 871, 872 y -

873 en parte de la misma Ley".⁷³

Como observamos, este procedimiento es expedito, ya que su trámite se concentra en una sola audiencia, pero en la práctica, algunas veces, resulta bastante difícil que dicho trámite se lleve en esa única audiencia, porque algunas pruebas ofrecidas por las partes no podrán desahogarse en dicha audiencia, por lo que se desahogarán en audiencias posteriores.

"La Junta al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo 895 de la Ley, dará por admitidas las peticiones de la parte actora salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley".⁷⁴

Las normas bajo las cuales deberá llevarse a cabo el desarrollo de la audiencia las consigna el artículo 895 y son:

I. La Junta procurará avenir a las partes de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de la Ley;

II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas; y

73 ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1986, pp. 486 y 487.

74 CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, "práctica laboral forense", Cárdenas editor y distribuidor, México, 1986, p. 109.

III. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.

"Si el actor no concurre a esta audiencia, entonces se le --- tendrá por reproducido su escrito inicial y, en su caso, por ofrecidas las - pruebas que él mismo haya puesto a disposición de la Junta.

En el procedimiento especial se observará, en lo aplicable, - todo lo contenido en las normas referentes a las pruebas en general; asimis- mo, se aplicará en lo conducente lo previsto para el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Es decir, la celeridad que se - persigue no debe romper lo fundamental, en cuanto a materia de pruebas"⁷⁵ y el trámite de dicho procedimiento estará a cargo del Auxiliar y deberá in- - tervenir el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

75 BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Trillas, México, 1989, p. 194.

CAPITULO CUARTO

ANALISIS DE REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO

Tal como se ha venido mencionando a lo largo del trabajo, al respecto del reglamento interior de trabajo, éste, deberá contener los requisitos o elementos que exige el ordenamiento laboral. De ahí que previo a el análisis de los reglamentos propuestos en el presente capítulo, es conveniente detallar un esbozo sobre los elementos que deben observarse en su contenido de acuerdo a las disposiciones ordenadas por la Ley referida, como son:

- a) Jornada de trabajo;
- b) Días y lugares de pago;
- c) prevención de accidentes, la protección que deben tener los menores y las trabajadoras embarazadas;
- d) Permisos y licencias;
- e) Disposiciones disciplinarias.

Elementos que de manera invariable permanecerán en todo reglamento interior de trabajo, los cuales garantizan y brindan un marco de equilibrio, justicia y equidad en las relaciones obrero-patronales.

Ahora bien, al describirse en la Ley Federal del Trabajo las relaciones entre patrón y trabajador en torno a los reglamentos internos, -- éstos, además requieren de los siguientes elementos:

- a) Integración de una comisión mixta de representantes de los trabajadores y de los patrones;
- b) Escrito dirigido a la autoridad laboral para el registro del reglamento interior de trabajo;
- c) Dicho reglamento deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores, además, deberá fijarse en los lugares más visibles de la empresa o establecimiento.

I. Reglamento de la Empresa Textiles Lorimar, S. A de C. V.

1.- Como se observa en la foja número 1, el escrito dirigido a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en turno, firmado bajo el rubro de la empresa mencionada, con patrocinio de su apoderado legal Licenciado Jaime Shimanovich Levin y el representante sindical de los trabajadores de la citada empresa, ciudadana trabajadora Guadalupe Rojas Tome; se cumple con el registro de lo expresamente señalado en el artículo 424 fracción II de la Ley.

2.- Se puede apreciar en la foja número 2, oficio mediante el cual se acredita la forma de integración de la comisión mixta integrada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores, cumpliéndose con lo ordenado en el artículo 424 fracción I de la Ley de la materia.

3.- Se desprende que en la foja número 3 del citado reglamento, además del proemio del mismo se contienen declaraciones que realizan las partes legalmente designadas para dicho objeto, de igual manera, se estipula el clausula

do al que estará sujeto el reglamento propuesto al órgano de trabajo, teniéndose en el primer capítulo:

Horario de labores.- principio importante en toda relación de trabajo, mismo que se observa en este reglamento en virtud de la importancia que tiene administrar racionalmente los recursos. Así se estipuló dos tipos de horarios, uno para el personal de confianza que será de las 8.00 a las -- 14.00 horas y de las 15.00 a las 18.00 horas de lunes a viernes; y el otro -- para el personal sindicalizado que será de las 7.00 a las 11.00 horas y de -- las 12.00 a las 17.30 horas, también de lunes a viernes; de lo cual podemos observar que el presente reglamento únicamente regula la jornada diurna a la que se refiere el artículo 60 de la Ley de la materia.

Elemento que consideramos se señala porque una categoría se -- encarga de las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscaliza- -- ción y en la inteligencia que la otra categoría de trabajadores desempeña -- trabajos físicos, veamos que con lo anterior se cumple con lo dispuesto en -- el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

El horario de labores de este reglamento quedó signado en 13 cláusulas, dentro de las cuales se observa lo siguiente:

La flexibilidad para modificar la jornada de trabajo entre -- patrono y trabajador, la tolerancia sujeta de 10 minutos a la categoría de -- sindicalizados, la formalidad para el control de asistencias de los trabaja- -- dores y empleados, las sanciones o llamadas de atención a las que se hacen -- acreedores, los trabajadores que incumplan tales disposiciones en su jorna--

da, prohibición para ausentarse de la empresa antes de terminar su jornada, se exige el debido orden y compostura y por último se pide calidad, eficiencia y rendimiento en la jornada de labores, lo anterior, véase en la foja 4 y 5, de la cláusula primera a la décimatercera del citado reglamento.

4.- Se hizo un agregado también, sobre los permisos, que se observa en la -- foja número 5 del capítulo número II, cláusulas de la décima cuarta a la --- décima séptima del reglamento en análisis.

Así se otorga facultad a los trabajadores para presentar so-- litud de permiso como justificación a la ausencia de sus labores, se tiene además; las formalidades ordenadas por la empresa que deben revestir dichas faltas, la justificación procedente por el Instituto Mexicano del Seguro --- Social y la manera como el departamento de personal de la empresa justifi- -- cará escritos para la ausencia de las labores, con lo que se cumple con lo - establecido en el artículo 423 fracción IX de la Ley.

Esto nos permite pensar que el trabajador es un ser humano -- que está sujeto a sufrir incidentes en su persona, familia y amigos. Motivo por el cual no puede darse por terminada la relación laboral, siempre y cuando lo justifique.

5.- Se incluye un capítulo importante como es el de las prohibiciones conte-- nido en el capítulo número III, cláusula décima octava que contiene 21 inci-- sos, ya que así lo ordena la ley de la materia en su artículo 135, otorgando seguridad y equilibrio en la relación de trabajo, tenciéndose lo siguiente:

Queda prohibido a los trabajadores ejecutar actos que pongan en peligro su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo, así como los de la empresa, sustraer de la misma, herramientas o materia prima, introducir objetos no apropiados o sacar de la empresa paquetes o bolsas sin el permiso correspondiente, alterar la disciplina en el centro de trabajo, suspender las labores dentro de la empresa, no desempeñar el trabajo asignado, realizar otro tipo de trabajos que no le correspondan, hacer uso indebido de los instrumentos de trabajo, fumar en lugares prohibidos, presentarse al centro de trabajo en estado de ebriedad, portar armas, realizar rifas, sorteos o todo tipo de propaganda.

Se hace atención especial al inciso 20 cláusula décima octava "usar anillos, relojes y pulseras puesto que estos podrían afectar en el manejo con la media". Elemento que obedece a las circunstancias materiales de la empresa, en virtud de que podría afectar la calidad de la producción y -- que requiere especial atención, véase fojas 5 y 6 de dicho reglamento.

6.- Se incluye en el capítulo IV del reglamento en estudio, las sanciones -- disciplinarias, medidas indispensables para brindar equidad y justicia y sobre todo seguridad al objeto de trabajo, cumpliéndose así con lo ordenado en el artículo 423 fracción X de la ley laboral, teniéndose lo siguiente:

La empresa podrá aplicar a los trabajadores que incumplan este reglamento, amonestaciones, suspensiones hasta por el término de 8 días y rescisión de contrato, se harán acreedores a una amonestación los trabajadores y empleados que no realicen su trabajo con el esmero y cuidado requerido.

Las sanciones que se podrán imponer por faltas injustificadas a las labores en el término de treinta días, serán las siguientes:

Por la primera falta de asistencia injustificada, suspensión de un día sin goce de sueldo, por la segunda falta de asistencia injustificada, suspensión de dos días sin goce de sueldo y por la tercera falta de asistencia injustificada, suspensión de tres días sin goce de sueldo.

Será motivo de suspensión de tres y hasta 8 días sin goce de sueldo, las siguientes: meter o sacar de la empresa paquetes, bolsas y otros objetos sin el permiso correspondiente, realizar actividades que no le correspondan durante el trabajo, suspender las labores sin la autorización del patrón o quitarle el tiempo a sus compañeros de trabajo, hacer colectas, rifas o cualquier tipo de propaganda durante la jornada de labores, hacer uso indebido o utilizar para asuntos personales el equipo de trabajo, así como destruir paredes o cualquier tipo de instalación de la empresa, prestar los bienes muebles de la empresa a personas extrañas, sin la autorización correspondiente, dar información falsa a sus supervisores respecto al trabajo, tomar alimentos dentro de las horas de trabajo, así como dedicarse a los juegos de manos de azar, proferir palabras obscenas y llamar la atención mediante silbidos, fumar en las áreas prohibidas, presentarse al trabajo en estado de ebriedad o introducir al mismo bebidas alcohólicas o droga enervante y portar armas durante las horas de labores.

Por otro lado, procederá la rescisión del contrato de trabajo, cuando el trabajador provoque escándalo, riña o cualquier acto que altere la disciplina en el interior del centro de trabajo, por la cuarta falta -

de asistencia injustificada en el término de 30 días y en general, las estipuladas en el artículo 47 de la Ley, véase fojas 6, 7 y 8, cláusulas décima novena a la vigésima sexta del reglamento que venimos estudiando.

7.- En el capítulo número V se incluyeron las obligaciones a que están sujetos los trabajadores de dicha empresa, con esto se cumple con lo estipulado en el artículo 134 de la ley de la materia: Cumplir lo ordenado en la Ley -- Federal del Trabajo, acudir a su trabajo en forma presentable, proporcionar documentación necesaria, e informes que ubiquen la procedencia del trabajador, observar buena conducta durante la jornada, observar las medidas preventivas o higiénicas, dar buen trato al equipo de trabajo o instrumentos, observar las indicaciones del empleador o de sus representantes durante la jornada de trabajo, notificar su enfermedad o padecimiento grave, participar en jornadas de emergencia, laborar tiempo extra, comunicar al patrón las deficiencias que se adviertan en el desempeño de sus labores, guardar los secretos de fabricación, asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento, someterse a examen médico cuando se le observen síntomas de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico y de manera muy especial se atiende a -- que los trabajadores que presten sus servicios como porteros o vigilantes -- están facultados para inspeccionar las prendas, paquetes y bolsas que porten los trabajadores.

Se hace atención especial a la disposición que obliga a los trabajadores a laborar tiempo extraordinario, con lo cual no estamos de -- acuerdo, ya que el trabajador una vez terminada su jornada de trabajo, será potestativo para él trabajar o no horas extraordinarias.

Así también, se incluye obligaciones a las que quedará sujeto el patrono o la empresa (artículo 132 de la Ley), teniéndose lo siguiente:

Pagar a los trabajadores los salarios pactados en el lugar -- indicado, la forma como se dará el pago, las formalidades que acrediten el -- pago realizado, reparar la maquinaria que se encuentre descompuesta o que -- tenga deficiencias, adquirir instrumentos o herramientas nuevas si las anteriores están gastadas o inservibles, tratar con dignidad al trabajador, dar mantenimiento a la maquinaria o instrumentos de trabajo, observar las medidas de higiene para prevenir accidentes, proporcionar a los trabajadores primeros auxilios, conceder al trabajador el tiempo necesario para atender las obligaciones que exige la Constitución Federal.

Con esto queda de manifiesto la integración trabajador y patrono, por lo cual, ambas partes pueden mejorar o alterar sus condiciones de trabajo, buscándose en ellas la prosperidad y el goce de sus derechos, disposiciones englobadas en el marco legal, véase fojas 8, 9, 10 y 11, cláusulas vigésima séptima y vigésima octava del reglamento en análisis.

8.- Se aprecia también en el capítulo VI. medidas importantísimas que significan el principio angular de toda empresa como lo son la seguridad y prevención de accidentes. Disposiciones que garantizan la vida, integridad física y corporal de los trabajadores, conquista que la clase trabajadora obtuvo en la lucha por sus derechos, de ahí que se observe lo siguiente:

Todos los trabajadores al servicio de la empresa quedan obligados a conocer lo ordenado en materia de higiene y prevención de acciden-

tes, integrar comisiones mixtas de seguridad e higiene cuando se requiera, la empresa proporcionará a sus trabajadores los elementos necesarios con el fin de evitar accidentes o enfermedades en el trabajo, los trabajadores conservarán limpias y en perfecto estado las herramientas que utilicen y el lugar en que se encuentren, la empresa colocará carteles fácilmente visibles para prevenir algún peligro o enfermedad, el trabajador debe comunicar a su jefe inmediato aquello que pudiere poner en peligro su propia persona o la de sus compañeros de trabajo, someterse a los reconocimientos médicos o periódicos que ordene la empresa, utilizar el botiquin en caso de sufrir un accidente y comunicárselo a su jefe inmediato para que éste tome las medidas pertinentes, con esto se cumple con lo establecido en el artículo 423 fracción VI y 473 y siguientes de la Ley Laboral.

Recordemos además, que el régimen de seguridad social que gozan los trabajadores del apartado A del artículo 123 constitucional se regula por la Ley del Seguro Social a través de instituciones de atención médica y familiar, proporciona ayuda para el caso de accidentes o de pensiones. Es fundamental hacer hincapié en que la vida es un bien básico, lo anterior puede observarse en las fojas 11 y 12 cláusulas vigésima novena a la cuadragésima primera del reglamento citado.

9.- Asimismo, se hizo mención en dicho reglamento de un capítulo transitorio, en el cual se establece lo siguiente:

Este reglamento interior de trabajo surtirá sus efectos legales una vez depositado en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se promueve que las violaciones o incumplimientos...

ameriten rescisión del contrato de trabajo será sancionado con suspensión -- hasta por el término de 8 días o amonestaciones de palabra, el presente reglamento será repartido a todo el personal y fijado en los lugares más visibles de la empresa.

Una vez analizado el reglamento en cita, podemos apreciar que se trata de orientar a la relación de trabajo con el sentido de justicia y equidad, consideramos que éste es un mínimo de derechos o garantías otorgadas a la clase trabajadora, en virtud de que los medios de producción se encuentran en poder del patrón.

La clase trabajadora hoy en día deberá gozar de mayores y mejores derechos, por lo cual, opinamos que este reglamento necesita modificaciones urgentes, con una orientación adecuada en favor del trabajador, un lenguaje claro y sencillo que permita una comprensión cabal de los alcances regulados en este documento.

Propiamente Textiles Lorimar, hace mención en su reglamento a necesidades y circunstancias a las que se obligan sus trabajadores obedeciendo a la naturaleza de las funciones, por lo cual, se comprueba la flexibilidad que existe en la manifestación de la voluntad al redactarse un documento de esta magnitud, ya que es único y concerniente a cada empresa o a cada centro de trabajo.

II. Reglamento de la Empresa Confecciones Regatta, S. A de C. V.

1.- Como se observa en la foja número 1, además del proemio del reglamento interior de trabajo, contiene las disposiciones generales que forman el primer capítulo de dicho reglamento, aquí se establece que el titular del contrato colectivo de la citada empresa, será el Sindicato de Trabajadores de Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la República Mexicana, de igual manera, se estipula la obligación que tienen los trabajadores sujetos a este reglamento, de conocer las disposiciones que integran al mismo y que los casos no previstos en el reglamento se tratarán de resolver siempre amistosamente, de lo contrario, las partes se someterán a las resoluciones que dicten las autoridades laborales.

Lo anterior, es de gran importancia debido a que todos los trabajadores que prestan sus servicios en esta empresa están obligados a conocer las disposiciones que integran al reglamento que los rige, de lo contrario, dichos trabajadores pueden alegar que lo desconocen y las sanciones impuestas en estas circunstancias resultan ser ilegales, lo cual puede observarse de los artículos 1 al 4 del citado reglamento.

2.- Se incluye en el capítulo II del reglamento en estudio, el ingreso y reingreso de los trabajadores, en el cual se estipulan los requisitos que deben reunir los trabajadores que deseen ingresar a dicha empresa, de lo cual observamos que todo trabajador debe ser propuesto por el sindicato titular del contrato colectivo, el trabajador deberá tener la capacidad necesaria para desarrollar el trabajo, así como también, no deberá padecer alguna

enfermedad contagiosa que ponga en peligro la salud de sus compañeros, no -- haber sido separado de la empresa por causa justificada y por último, se ase -- gura el derecho de escalafón de los trabajadores.

De lo anterior, podemos observar la importancia que tiene el capítulo en estudio, toda vez que establece los requisitos que debe reunir -- todo trabajador para formar la relación laboral, se señala la seguridad que tienen los trabajadores en el desarrollo de sus labores; por otro lado, se -- cumple con la cláusula de exclusión de ingreso, al establecer que todo tra -- bajador deberá ser propuesto por el sindicato titular del contrato colectivo de dicha empresa, asimismo, se respeta el derecho de escalafón de los traba -- jadores, cumpliéndose así con lo ordenado en los artículos 25 fracción I, -- 395 y 159 de la Ley de la materia, lo cual puede observarse en las fojas nú -- mero 1 y 2, artículos 5 y 6 del reglamento en cita.

3.- En el capítulo número III se incluye la clasificación de la jornada y -- turno, como ya dijimos con antelación, es un principio importante en toda -- relación de trabajo, en dicho reglamento se estipuló 3 tipos de horarios, -- uno para los trabajadores y los dos restantes para los empleados, con esto -- se cumple con lo ordenado en el artículo 58 y siguientes de la ley laboral.

De lo anterior, opinamos que al fijar el primer turno reserva -- do a los trabajadores se refiere aquéllos que desempeñan trabajos físicos o materiales, mientras que los dos turnos fijados para los empleados, serán -- aquéllos que desempeñen trabajos intelectuales, es decir, dicho reglamento -- establece la diferencia entre unos y otros al utilizar las palabras de tra -- bajador y empleado.

El horario de labores del presente reglamento quedó regulado en 7 artículos. Dentro de los cuales se observa lo siguiente: La tolerancia de 5 minutos con la que cuentan los trabajadores y empleados para entrar a su trabajo, establece también que los trabajadores gozarán de 30 minutos --- para tomar sus alimentos; asimismo, hace referencia al trabajo extraordinario que deben prestar los trabajadores siempre con su consentimiento, queda estipulado también; la facultad que tiene la empresa para remover de puesto a cualquier trabajador según las necesidades de la misma, véase en las fojas 2 y 3, artículos del 7 al 13 del citado reglamento.

Consideramos que este reglamento es muy oscuro en cuanto a la jornada de trabajo, debido a que regula dos horarios para los empleados según su departamento, pero no especifica los departamentos a los que se refiere, además, deberá ser ampliado el tiempo de tolerancia que se otorga a los trabajadores, tomando en cuenta los problemas de transporte que existen en nuestra ciudad, lo cual brindará una mayor seguridad al trabajador y mejorará las relaciones obrero-patronales.

4.- En el capítulo número IV se estipulan las reglas especiales: el trabajador deberá presentarse a su trabajo con el uniforme que para tal efecto le proporcione la empresa, la obligación de trabajadores y empleados de checar su tarjeta de asistencias a la hora de entrada y salida del centro de trabajo, no podrán ausentarse del lugar de trabajo antes de terminar su jornada, la facultad de los trabajadores para presentar solicitud de permiso como justificación a la ausencia de sus labores, la justificación precedente por el Instituto Mexicano del Seguro Social, además, se le imputa al trabajador el deterioro o pérdida de su uniforme, materiales o herramientas de trabajo, --

por el descuido o mal uso de los mismos y por último, se pide calidad, eficiencia y rendimiento en la jornada de trabajo, esto puede observarse en las fojas 3 y 4, artículos del 14 al 20 del reglamento en estudio.

Lo anterior, nos permite pensar que se reguló para darle a -- las partes una mayor seguridad y equilibrio en la relación laboral, además, el trabajador es un ser humano que está sujeto a sufrir eventualidades en su persona, familiares y amigos, motivo por el cual no puede darse por rescindida la relación de trabajo.

5.- Se incluye un capítulo importante como es el de las obligaciones y prohibiciones especiales contenido en el capítulo número V, el cual establece que son obligaciones de los trabajadores: comunicar a la propia empresa y a la Comisión de Higiene y Seguridad, las irregularidades que noten en las instalaciones y maquinarias que pongan en peligro la seguridad de los trabajadores y de la empresa; observar las medidas preventivas e higiénicas que dicten las autoridades competentes, de igual manera, observar buena conducta -- dentro de la empresa, cumpliéndose así con lo estipulado en el artículo 134 de la ley de la materia.

Como podemos observar, en el presente reglamento únicamente -- se estipulan las obligaciones de los trabajadores, no así, las obligaciones del patrón, es por ello que proponemos que se establezca en dicho reglamento el artículo 21 bis en el cual se enlisten las obligaciones del empleador, a las que se refiere el artículo 132 de la Ley laboral.

Por otro lado, se estipuló en el mismo capítulo las prohibi--

ciones de los trabajadores y de la empresa, quedando de la siguiente forma, queda prohibido a los trabajadores:

Celebrar sesiones del sindicato durante las horas de trabajo, hacer reparaciones de motores o maquinarias cuando éstas esten en movimiento o que dicha reparación le corresponda a personal especializado, hacer publicidad de cualquier índole en el interior de la fábrica, desperdiciar materia prima por culpa o negligencia del trabajador, portar armas en el interior de la empresa, presentarse a la empresa en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, así como realizar ventas de boletos, rifas o colectas de cualquier índole.

Queda prohibido a la empresa o a sus representantes: presentarse al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, retener el salario de los trabajadores o hacer descuentos indebidos, intervenir en el régimen interno del sindicato, realizar ventas de boletos, rifas o colectas de cualquier índole, cumpliéndose así con lo estipulado en los artículos 135 y 133 de la Ley, véase en las fojas 4 y 5, artículos 21 al 23 del citado reglamento.

Lo anterior, consideramos que hay razón para regularlo expresamente, ya que se atiende la eficiencia, rendimiento, capacidad y en la búsqueda constante de la armoniosa relación de trabajo. Consideramos que el trabajador en su jornada no es propio que realice actos que no sean los concernientes a lo que directamente se obliga, ya que de lo contrario, puede provocar deterioro o perjuicio a los intereses del patrono y poner en peligro su integridad física o corporal mediante un riesgo o accidente de traba-

jo al realizar actividades no autorizadas expresamente por el empleador; --- ahora bien, es precisamente el reglamento interno de trabajo el que dará --- orientación a las partes (patrón y trabajador) en sus deberes y obligaciones a cumplir.

6.- En el capítulo VI del reglamento en análisis, se estipularon las causas de rescisión de la relación laboral, en este capítulo quedaron incluidas disposiciones análogas que previene la Ley Federal del Trabajo en su artículo - 47, al tratar el tema de las causas de rescisión de la relación de trabajo, - sin responsabilidad para el patrón, por lo cual, de éste reglamento se derivan las siguientes:

El engaño del trabajador o del sindicato en documentos que -- atribuyan cierta capacidad en el desempeño para el trabajo propuesto, la falta de probidad u honradez, injurias al patrono o a sus familiares, no respetar a sus compañeros de trabajo y alterar la disciplina en el centro de trabajo, el desempeño de todo aquello que deteriore el capital de la empresa, - maquinaria o instrumentos de trabajo, actuar con imprudencia originando un perjuicio a la seguridad del centro de trabajo, cometer actos inmorales en - el lugar de trabajo, revelar los secretos de fabricación o asuntos de carácter privado de la empresa, la negativa a las órdenes dadas por el patrono o sus representantes en las funciones asignadas, incurrir en más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días y por último, concurrir a su trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga - enervante.

Como se puede apreciar en el reglamento en cita, se previene

con claridad lo que el código de la materia dispone en las causas de rescisión, las que de llevarse a cabo se dará por concluida la relación de trabajo, si el trabajador realizare en libertad lo enunciado con antelación iría en contra no tan solo del interés privado en los bienes del patrono, sino -- que afectaría de igual forma los intereses colectivos de la clase trabajadora, de ahí que la norma laboral sea "un deber ser", ya que no se puede permitir lícitamente lo que es contrario a lo que la misma ley regula.

De cumplirse una o varias disposiciones señaladas en este -- apartado, deberán quedar debidamente probadas ante los órganos de trabajo -- competentes, a fin de que no sean consideradas en perjuicio de la clase trabajadora, ya que en la actualidad frecuente es, que los patronos actúan con arbitrariedad y despotismo alegando de manera falsa una causa de rescisión -- que nunca se configura, dándose por tal, despidos injustificados, los cuales al ser impugnados ante los Tribunales de Trabajo resultan difíciles de acreditar, toda vez que el empleador pone de manifiesto que hubo desacato a lo -- dispuesto en el reglamento interno de trabajo, esto véase en las fojas 5, 6 y 7, artículo 24 y sus incisos del reglamento en estudio.

Al igual que en el capítulo anterior, proponemos que en dicho reglamento se establezca el artículo 24 bis, para que en éste se consignent -- las causas de rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al -- patrón (artículo 51 de la Ley), lo cual ayudará a las relaciones obrero-patronales a desarrollarse en un marco de equilibrio, justicia y equidad.

7.- En el capítulo número VII de dicho reglamento se establecen los sala-- rios, mismos que deberán ser pagados por la empresa los sábados o el último

día laborable de cada semana, en el lugar de trabajo y dentro de la jornada de labores, para lo cual, la empresa le entregará al trabajador un comprobante que contenga el salario percibido y los días laborados, así se cumple con lo ordenado en el artículo 82 y siguientes de la ley laboral, véase en la -- foja 7, artículos 25 y 26 del citado reglamento.

Como podemos observar, el salario es un elemento fundamental en la relación de trabajo, de ahí que se defina como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, además, el artículo 5 de nuestra Constitución establece que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo que se trate de una sanción penal impuesta por la autoridad judicial.

8.- En el capítulo VIII del presente reglamento se establecen los descansos, vacaciones, permisos, riesgos profesionales, previsión, seguridad y atención de carácter social, con esto se cumple con lo ordenado en los artículos 69, 74, 76, 423 fracción IX, 472 y siguientes del ordenamiento laboral.

En cuanto a este capítulo, observamos que el propio reglamento remite al contrato colectivo que rige en la empresa, con lo cual no estamos de acuerdo, en virtud que dichos elementos deben narrarse en el reglamento, especialmente lo referente a permisos, seguridad e higiene y riesgos en el trabajo, lo cual permitirá al trabajador tener una mayor información y -- sobre todo seguridad en su trabajo, esto puede observarse en la foja 7, artículo 27 del citado reglamento.

9.- Se incluye un capítulo importante como es el de las medidas disciplina--

rias, lo cual puede observarse en el capítulo número IX foja 7, artículos 28 y 30 del reglamento en cita.

La empresa podrá aplicar a los trabajadores que incumplan este reglamento, amonestaciones y suspensión en el trabajo hasta por 8 días -- sin goce de salario, como se ha venido diciendo a lo largo del trabajo, las medidas disciplinarias son indispensables para brindar equidad y justicia y sobre todo seguridad al objeto de trabajo, además, en este capítulo se establece también que dicho reglamento entrará en vigor a partir de la fecha en que se deposite en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, será fijado en un lugar visible de la empresa y se le entregará un ejemplar a todos los trabajadores y empleados que presten sus servicios en la misma, con lo cual se cumple con lo estipulado en los artículos 423 fracción X y 425 de la ley de la materia.

10.- Por último, en la foja número 8 del reglamento en estudio, podemos apreciar las firmas del director y subdirector general de la empresa, asimismo, las firmas de los representantes del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la República Mexicana, lo cual confirma la suscripción y acuerdo de ambas partes en la formación -- del reglamento interior de trabajo.

Una vez analizado el reglamento en cita, podemos apreciar que no se ajusta a las necesidades de la clase trabajadora, por lo cual consideramos que dicho reglamento necesita modificaciones urgentes en cuanto a la -- jornada de labores, ampliar la tolerancia que se le da a los trabajadores -- para entrar a su trabajo, así como se estipulan las obligaciones del traba--

jador, establecer también, las obligaciones del empleador, asimismo, regular los casos en que el trabajador puede demandar la rescisión de su contrato de trabajo por causas imputables al patrón, regular con amplitud lo referente a permisos, riesgos de trabajo, la higiene y seguridad en el mismo, de manera general darle una mayor protección al trabajador, en virtud que éste expone su vida en el trabajo, mientras que el empleador expone únicamente su capital, de ahí que el valor supremo del derecho sea la vida del ser humano.

III. Reglamento de la Empresa Zaga Hermanos, S. A de C. V.

1.- Como se observa en la foja número 1, escrito dirigido a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en turno, firmado por su apoderado legal Licenciado Aurelio Guemes Delgado, en el cual se remite el reglamento interior de trabajo de dicha empresa, para que quede debidamente depositado ante esta -- autoridad laboral y surta sus efectos legales a que se refieren los artículos 424 y 425 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Se puede apreciar en la foja número 2, oficio mediante el cual se acredita la forma de integración de la Comisión Mixta de representantes de trabajadores y de la empresa para la elaboración del reglamento en estudio, con lo cual se cumple con lo establecido en el artículo 424 fracción I de la ley -- citada.

3.- En la foja número 3 del reglamento citado, además del proemio del mismo, se estipulan en el capítulo primero las disposiciones generales de dicho re-

glamento.

En este capítulo se establece que el presente reglamento será de observancia obligatoria para la empresa, sindicato y trabajadores de la misma, el reglamento será formulado por la Empresa Zaga Hermanos y por el -- Sindicato Industrial "Mártires de San Angel" del Ramo Textil y Conexos, se establece también, que las partes de común acuerdo podrán hacer las modificaciones que crean convenientes, además, el reglamento deberá ser fijado en un lugar visible de la empresa y los trabajadores que deseen ingresar a la misma, deben ser miembros del sindicato titular y administrador del contrato -- ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, lo cual puede observarse en los artículos 1 al 5 del reglamento que venimos estudiando.

De lo anterior, podemos observar la importancia del reglamento interior de trabajo, en virtud de ser el documento que rige las relaciones obrero-patronales de dicha empresa, de ahí que en la formación de este documento se requiera la voluntad de las partes y que además, se le de a conocer a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la misma.

4.- En el capítulo número II del reglamento en cita, se establece la contratación de los trabajadores, así empresa y sindicato acuerdan que todo trabajador de nuevo ingreso, además de presentar el oficio girado por el sindicato correspondiente para su contratación, el cual contendrá los datos personales del trabajador, categoría, condición y naturaleza del trabajo, deberá estar capacitado para desempeñar el puesto que solicita, gozar de buena salud, saber leer y escribir y cuando se trate de puestos calificados o profesionales, aprobar los exámenes que imponga la empresa.

De lo anterior, observamos que se cumple con la cláusula de exclusión de ingreso en virtud de que todo trabajador que desee ingresar a la empresa deberá ser propuesto por el sindicato titular y administrador del contrato ley, además, deberá tener la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo contratado, de lo contrario, la empresa dará por terminada la relación laboral sin responsabilidad para ella, véase en las fojas 3 y 4, artículo 6 y sus incisos del reglamento en estudio.

5.- Se hizo un agregado también, sobre la jornada de trabajo, descansos, vacaciones y días festivos, mismo que se puede observar en el capítulo número III, fojas 4 y 5, artículos del 7 al 15 del reglamento antes citado.

En este capítulo se estipuló un solo turno para los trabajadores que prestan sus servicios en los departamentos de confección, corte y empaque, el cual será de las 8.00 a las 12.00 horas y de las 12.45 a las 18.00 horas de lunes a viernes; en cambio, para los que laboran en el departamento de acabado se regularon tres diferentes turnos, así se convino que el horario de labores para el primer turno será de las 7.00 a las 15.00 horas de lunes a viernes, y de las 7.00 a las 13.00 horas los días sábados, para el segundo turno será de las 15.00 a las 22.30 horas, y de las 13.00 a las 19.00 horas los días sábados; por último, el tercer turno será de las 22.30 a las 7.00 horas de lunes a viernes, de lo cual podemos observar que el presente reglamento regula tanto la jornada diurna como la nocturna, a las que se refiere el artículo 60 del ordenamiento laboral.

En este mismo capítulo se estipula que la jornada de trabajo semanal será de 48 horas para el primer turno y de 42 horas para el segundo

y tercero; además, se establece la flexibilidad para modificar el horario de trabajo, tolerancia de 10 minutos con la que cuentan los trabajadores para entrar a su trabajo, la prohibición de trabajar tiempo extraordinario sin el permiso correspondiente, la formalidad para el control de asistencias, descansos obligatorios para los trabajadores y por último, lo referente a las vacaciones anuales.

De lo anterior, podemos observar que la jornada de trabajo es un principio importante en la relación laboral, el trabajador como persona humana no puede realizar jornadas de trabajo que excedan los máximos legales, es por ello que el artículo 58 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, establecen que la jornada de labores será diurna, nocturna, mixta, extraordinaria y para casos de emergencia.

La jornada diurna será la comprendida entre las seis y las veinte horas, la nocturna será la comprendida entre las veinte y las seis horas y la jornada mixta será la que comprenda períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor a tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se considerará jornada nocturna, la duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

La jornada extraordinaria se pagará con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, siempre que éste no exceda de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, pues si excede de nueve horas a la semana, el patrón está obligado a pagarle al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario

que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, en cambio, las horas -- que correspondan a la jornada para casos de emergencia, serán pagadas con -- una cantidad igual a las que correspondan a la jornada normal.

Asimismo, se estipula que el trabajador por cada seis días de trabajo disfrutará de un día de descanso por lo menos, con goce de salario, se establece también, las vacaciones que disfrutarán anualmente los trabajadores, cumpliéndose así con lo ordenado en los artículos 69, 74 y 76 de la -- Ley de la materia.

Es conveniente mencionar que el reglamento en estudio, además de señalar los días de descanso obligatorios que estipula el artículo 74 de nuestra ley, establece los días no laborables que empresa y sindicato han -- convenido, esto es con el fin de que los trabajadores al servicio de industrias Zaga, conozcan a plenitud aquellos días que son considerados como descansos obligatorios, los cuales deberán respetarse y cumplirse.

No dudamos que las necesidades de los patrones y de los propios trabajadores, en ocasiones requieran de continuar la jornada de trabajo en los días referidos; de ser así, deberá indicarse al trabajador el derecho al pago doble de salario que le corresponda. Este principio se incorpora en la Ley como muestra de justicia y equidad que existirá entre el empleador y la persona a su servicio.

6.- En el capítulo IV se establecen los trabajos de carácter permanente, --- eventuales y suplentes, así se estipula que los trabajadores permanentes son aquellos que tienen el carácter de planta en la empresa, mientras que los --

trabajadores eventuales, serán aquellos que hayan sido contratados por obra o tiempo determinado; tendrán el carácter de suplentes, aquellos trabajadores que ocupen una vacante por ausencia temporal del trabajador de planta, - lo cual puede observarse en la foja número 6, artículo 16 del reglamento en estudio.

La ausencia de los trabajadores originada por enfermedad, vacaciones o permiso solicitado por el trabajador, obliga al empleador a contratar nuevos trabajadores para cubrir las vacantes temporales, es por ello, que en éste reglamento se haya establecido un capítulo reservado a los trabajadores de esta naturaleza, en virtud de que es importante garantizar el - derecho a la vacante o al puesto, pero también reconocerle al trabajador la suspensión de la relación laboral cuando existan elementos para ello.

7.- Se establece también en el capítulo V, los días y lugares de pago del -- salario, aquí se estipula que los salarios serán pagados los viernes y sábados de cada semana, en efectivo y en moneda del curso legal y en el lugar de trabajo, además, los trabajadores están obligados a firmar los recibos de -- raya, el cual contendrá el salario del trabajador y las deducciones hechas - al mismo, cumpliéndose así con lo estipulado en el artículo 82 y siguientes de la ley laboral, véase foja 6, artículo 17 del reglamento antes citado.

Esto se incorpora porque la clase trabajadora se ajusta al -- salario mínimo que percibe, cantidad que permitirá satisfacer sus necesidades más apremiantes de vida; siendo difícil de esperar un término mayor como el de 15 días o de manera mensual, es por ello, que el trabajador tiene de-- recho a recibir su salario en el lugar y tiempo convenido, de lo contrario,-

el trabajador podrá demandar la rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al patrón, artículo 51 fracción V de la Ley.

8.- Se aprecia también en el capítulo número VI, fojas 6 y 7, artículos 18, 19 y 20 de dicho reglamento, medidas importantísimas como son los riesgos -- profesionales y accidentes de trabajo, precisándose lo siguiente:

Ninguna de las labores que se ejecutan en la empresa tienen - el carácter de insalubres o peligrosas, por lo que todo trabajador puede desempeñarlas, para evitar accidentes de trabajo los trabajadores deberán acatar las instrucciones que reciban de la empresa, así como también las recomendaciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y las disposiciones de los reglamentos aplicables en materia de seguridad industrial e higiene, la obligación de los trabajadores de dar aviso en la empresa cuando ocurra - algún accidente de trabajo, así como también, dar el aviso correspondiente - sobre las descomposturas o irregularidades de las maquinarias o materiales - de trabajo, además los trabajadores tienen prohibido fumar en el interior -- del centro de trabajo, presentarse al mismo en estado de embriaguez o bajo - la influencia de algún narcótico o droga enervante.

De lo anterior, podemos observar que las disposiciones consignadas en este capítulo son de gran relevancia, en virtud de que garantizan la vida, integridad física y corporal de los trabajadores, lo cual permitirá a las relaciones obrero-patronales desarrollarse en un marco de equilibrio, justicia y equidad.

9.- En el capítulo VII del reglamento en cita, se regula la limpieza del tra

bajo y maquinaria, así se establece que habrá personal destinado para hacer la limpieza en la maquinaria y del centro de trabajo, sin embargo, es obligación de los trabajadores conservar en estado de limpieza su herramienta y -- área de trabajo, lo cual permitirá prevenir accidentes y ayudará al trabajador a tener una mayor seguridad en su trabajo, salvaguardando con esto el -- objetivo de la producción de la empresa y la permanencia del trabajador.

10.- Se hizo un agregado también, sobre los permisos, lo que se observa en el capítulo VIII, fojas 7 y 8, artículos del 23 al 26 del reglamento en análisis; aquí se establece que todo lo referente a los permisos se estará a lo dispuesto en el contrato ley que rige en la empresa y que además, dichos permisos deberán ser solicitados por el sindicato con una anticipación de 24 -- horas por lo menos, en caso de ser concedido el permiso, la empresa lo extenderá en forma escrita y por triplicado, quedando un ejemplar en poder del -- trabajador, otro en poder del representante sindical y el otro en poder de la empresa, con lo que se cumple con lo ordenado en el artículo 423 fracción IX de la Ley.

No estamos de acuerdo con lo anterior, en virtud de que el -- trabajador, en ocasiones no conoce el reglamento interior de trabajo, mucho menos va a conocer y a entender el contrato ley que rige en la empresa en la cual presta sus servicios, es por ello que resulta conveniente se detallen -- en el reglamento los casos y procedimiento adecuados para solicitar dichos -- permisos.

11.- En el capítulo IX del reglamento en análisis, se incluyeron las obligaciones de la empresa y de los trabajadores, así se estipuló que la empresa --

está obligada a cumplir las obligaciones que le impone la Ley Federal del -- Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del Infonavit, el contrato ley de la industria textil del ramo de géneros de punto y las disposiciones establecidas en los reglamentos de seguridad industrial e higiene.

Asimismo, el trabajador está obligado a ejecutar su trabajo - con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, observar buena conducta duran te su jornada, observar las medidas de higiene y seguridad, someterse a los exámenes médicos que ordene la empresa, sujetarse a lo establecido en el --- contrato ley, informar inmediatamente al personal indicado la descompostura o el mal funcionamiento de las máquinas, checar su tarjeta a la hora de en trada y salida del trabajo, no desperdiciar materia prima, obedecer las órde nes dadas por los encargados de departamento, tomar los alimentos en el lu gar y horario designado, usar los baños y sanitarios en forma adecuada e --- higiénica, usar las mascarillas de protección, guantes, botas y ropa de tra bajo que le proporcione la empresa, permanecer en el lugar de trabajo hasta que termine la jornada de labores y por último, permitir a la hora de entra da y salida del centro de trabajo su registro personal y de los bultos que - lleve consigo, véase en las fojas 8 y 9, artículos 27, 28 y sus incisos del reglamento en análisis, cumpliéndose así con lo ordenado en los artículos -- 132 y 134 de la ley laboral.

Como se ha venido señalando a lo largo del trabajo, la finali dad que se persigue en el reglamento interior es regular la función laboral entre patrones y trabajadores. En la inteligencia de que ambas partes deben observar disciplina, respeto y honestidad en sus deberes y obligaciones.

12.- Se incluye un capítulo importante como es el de las prohibiciones contenido en el capítulo número X, fojas 10, 11 y 12, artículos 29 y 30 y sus incisos del reglamento en estudio, teniéndose lo siguiente:

Queda prohibido a la empresa o a sus representantes, portar armas en el centro de trabajo o presentarse al mismo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, retener o hacer descuentos indebidos al salario de los trabajadores, intervenir en el régimen interno del sindicato, realizar rifas, tandas y ventas de cualquier índole en el lugar de trabajo, cumpliéndose así con lo estipulado en el artículo -- 133 de la Ley laboral.

De igual manera, queda prohibido a los trabajadores: fumar en el interior de la fábrica o presentarse a ésta en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, realizar actividades que no les correspondan, hacer rifas, ventas, tandas y cualquier tipo de publicidad en el interior de la empresa, desperdiciar materia prima, faltar injustificadamente a su trabajo, ejecutar actos que pongan en peligro su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo, así como los de la empresa, sustraer de la misma, herramientas, mercancías, útiles y cualquier otra cosa -- sin el permiso correspondiente, checar la tarjeta de otro trabajador, revelar los secretos de fabricación, introducir a la empresa droga o cualquier bebida embriagante, suspender sus labores dentro de la jornada de trabajo, tomar alimentos en las horas no señaladas para ello, por último permanecer en el interior de la empresa una vez que haya terminado su jornada de trabajo, salvo que haya hecho uso del baño, con esto se cumple con lo ordenado en el artículo 135 de la Ley.

Lo anterior, consideramos que hay razón para regularlo expresamente, en virtud de que ayudará a las partes a tener una mayor seguridad y equilibrio en la relación de trabajo, es por ello, que el trabajador en su jornada, no es propio que realice actos que no sean los concernientes a lo que directamente se obliga, de lo contrario, puede provocar deterioro o perjuicio a los intereses del empleador y poner en peligro su integridad física y corporal mediante un accidente de trabajo; al realizar actividades no autorizadas expresamente por el patrón.

13.- En el capítulo XI se establecen las medidas disciplinarias, lo cual puede observarse en las fojas 12 y 13, artículos 31 al 35 y sus incisos del reglamento, quedando de la siguiente forma:

La empresa podrá sancionar a los trabajadores de acuerdo con la falta cometida, con amonestación, suspensión en el trabajo hasta por 6 días sin goce de salario y rescisión de la relación laboral; las medidas disciplinarias son indispensables para brindar equidad y justicia y sobre todo seguridad al objeto de trabajo.

Se sancionará con un día de suspensión en el trabajo, por la primera falta de asistencia injustificada, por leer revistas y quitarle el tiempo a sus compañeros de trabajo, por no avisar con la debida oportunidad en caso de inasistencia por enfermedad, tomar alimentos fuera de las horas destinadas para ello o por introducir bebidas al centro de trabajo, por llegar sucio o mal arreglado a su trabajo el primer día de la semana y por la primera falta de disciplina en las horas de trabajo.

Se sancionará al trabajador con 3 días de suspensión en el -- trabajo sin goce de salario, por la segunda falta de asistencia sin causa -- justificada y por la segunda falta de disciplina en un período de 30 días, -- perder el tiempo o gritar en el lugar de trabajo, asimismo, se sancionará -- con 6 días de suspensión en el trabajo, por la tercera falta de asistencia y de disciplina en un término de 30 días.

Por otro lado, procederá la rescisión de la relación laboral, por la cuarta falta de disciplina y de asistencia injustificada en un período de 30 días, checar la tarjeta de control de asistencias de otro trabajador, por trabajar simultáneamente en otra empresa competidora y por cualquier de las causas señaladas en el artículo 47 de la ley laboral.

Consideramos que el hecho de dar por terminada la relación de trabajo cuando el trabajador presta sus servicios en empresas de la misma -- naturaleza, atenta contra la libertad de trabajo que consagra el artículo 5 de nuestra Carta Magna, al establecer que ninguna persona podrá impedirse -- que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, es por ello, que la disposición a la que nos referimos es -- inconstitucional.

14.- En el capítulo número XII se estipulan las disposiciones complementarias, lo cual puede observarse en las fojas 13 y 14, artículos del 36 al 39 del reglamento en análisis, así se establece que todo trabajador que se vea imposibilitado de asistir a su trabajo, tiene la obligación de darle aviso a la empresa el mismo día de su inasistencia, asimismo, empresa y sindicato -- convienen en que el presente reglamento quedará sujeto a las disposiciones --

contenidas en el contrato ley de la industria textil del ramo, y otros cuerpos legales, se previene que con motivo de violaciones al presente reglamento se estará sujeto a las sanciones que el mismo establece, de igual forma - el contenido legal de este instrumento quedará sujeto al depósito y ratificación que se haga del mismo ante los tribunales de trabajo.

Lo anterior, se ajusta al plano de igualdad que existe en la prestación del servicio, pero se atiende además a disposiciones legales que están fuera de alcance para la adecuada comprensión del trabajador. El hecho de que se contengan principios de esta naturaleza, deberán de servir precisamente para ayudar a complementar el reglamento en estudio, más nunca distorsionar su pliego mutuamente discutido.

Como se ha comprendido del análisis de cada uno de los reglamentos anteriores, todos revisten el cuadro legal que ordena la ley de la -- materia, consistente en: horario de labores, salario, días y horas fijadas - para hacer la limpieza de las maquinarias y centro de trabajo, prevención de accidentes, permisos y licencias y disposiciones disciplinarias.

Los reglamentos en cita, permiten observar que las partes concertantes (trabajador y patrón), no deben de alejarse de los mínimos legales que la ley indica, garantizando con esto el justo equilibrio de la relación laboral. La clase trabajadora debe ser conocedora a través de sus gestores o representantes de los derechos que se le brindan y el patrón reconocer y --- aceptar los deberes jurídicos de no alterar o infringir lo que constitucionalmente se ha conquistado.

Como se puede apreciar de los capítulos cuestionados en cada uno de los reglamentos tratados, cada grupo de trabajo, una vez de ajustarse a lo que por derecho corresponda, incorpora propiamente circunstancias y necesidades inherentes a la relación de trabajo en forma específica.

De ahí, que se desprenda de los presentes reglamentos: Textiles Lorimar, Confecciones Regatta y Zaga Hermanos; en ellos en sus clausulas se contiene características muy peculiares que la naturaleza de las funciones así lo mandan. En los reglamentos de las empresas Textiles Lorimar y Zaga Hermanos, vemos que en verdad se han discutido las disposiciones que -- expresamente se hacen mención, mientras que en el reglamento de Confecciones Regatta, se observa que el grupo de trabajo tan solo de manera expresa ha -- recibido el documento sin conocer el objetivo del mismo.

Consideramos que en estos tres reglamentos referidos, se hace hincapié al objeto principal de la producción de que se trate, de ahí que se comprenda el tipo de prohibiciones incorporadas, además, en unos existe desproporción en la secuencia tratada en sus capítulos, confundiendo con esto - al trabajador, en otros, el uso de muchos tecnicismos provoca la falta de -- claridad y comprensión de la materia que se regula. Los tres reglamentos analizados, deberán revisarse detalladamente a fin de garantizar en efecto la - justa relación laboral.

Como postulante advertimos que para que se cumpla el objetivo central que persigue el reglamento interior de trabajo, deberá conocerse en todas y cada una de sus partes por la persona que directa o indirectamente - está al servicio del empleador. En estos documentos básico es la sencillez -

y claridad que en su contenido se incorpore.

El reglamento interior no debe entenderse como un signo de -- etiqueta o formalidad, sino como la personalidad que distinga la armonía y -- garantía en las relaciones laborales en un centro de trabajo, la publicidad es importante en espacios que reúnan la inmediatez y prontitud para el conocimiento del grupo de trabajo.

En la actualidad, sabido es, que una empresa busca siempre un formulario previo para la redacción de su reglamento interior de trabajo, -- elemento que a juicio consideramos indebido, ya que deben discutirse y pensarse el pliego bajo el cual quedará sujeto la vida legal del mismo. La clase trabajadora no debe de ver en el reglamento interior un obstáculo en el -- desempeño de sus funciones sino por el contrario una forma de seguridad y -- justicia por la cual deberá conducir sus actividades.

Es menester, que los reglamentos interiores de trabajo estén sujetos a revisión de acuerdo a las necesidades que reclame cada grupo laboral, toda vez que la dinámica social obliga a modernizar el equilibrio entre las partes contratantes. El reglamento interior de trabajo no debe ser fuente de inspiración para fundar despidos injustificados ni dar por terminado -- las relaciones de trabajo, violando de esta manera las garantías sociales -- que contiene nuestra Carta Magna. Así pues, debe cumplir el único objeto por el cual se crea que es: garantizar el buen orden en la relación de trabajo.

Recordemos además, que los órganos que funcionan como tribunales en materia de trabajo deberán estudiar las propuestas de reglamentos inter--

nos a fin de garantizar las garantías sociales que el artículo 123 constitucional y su Ley reglamentaria previenen, ya que no deben de ser un simple -- expectador, depositario o un simple guardián de los referidos documentos, si se actúa de este modo se deja en detrimento los verdaderos intereses de la - clase trabajadora.

Así, el reglamento interior de trabajo deberá contener:

- 1.- Jornada de trabajo, permisos y descansos;
- 2.- Trabajo de mujeres y menores de edad;
- 3.- Días y lugares de pago;
- 4.- Mantenimiento y limpieza del establecimiento, maquinaria, aparatos y --- útiles de trabajo;
- 5.- La forma de cubrir vacantes, capacitación y adiestramiento de los traba- jadores;
- 6.- De la seguridad e higiene y riesgos de trabajo;
- 7.- Las obligaciones del empleador y de los trabajadores;
- 8.- Prohibiciones del empleador y de los trabajadores;
- 9.- Medidas disciplinarias; y
- 10.- Causas de terminación de la relación de trabajo por causas imputables - al patrón y al trabajador.

Finalmente, presentamos a continuación en forma esquemática, - las materias que comprenden cada uno de los reglamentos interiores de traba- jo estudiados, así como la remisión a los fundamentos normativos contenidos en la Ley Federal del Trabajo vigente. Además, un sencillo análisis del be-- neficio que representa para cada una de las partes de la relación laboral.

CLASIFICACION	CAUSAS DEL R. I. T.	REVISION A LA L. F. T.	CONDICIONES ADICIONALES A LA L. F. T.	CLASIFICA BIEN EN LOS INTERES DEL PATRON	CLASIFICA BIEN EN LOS INTERES DEL TRABAJADOR	SI MUY
CLASIFICACION DE LA MATERIA	CAUSAS DEL R. I. T.	REVISION A LA L. F. T.	CONDICIONES ADICIONALES A LA L. F. T.	CLASIFICA BIEN EN LOS INTERES DEL PATRON	CLASIFICA BIEN EN LOS INTERES DEL TRABAJADOR	SI MUY
HORARIO DE LABORES	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13.	ARTS. 58, 59, 60, 61, 62 y 63.				X
PREMIOS	14, 15, 16 y 17.	ART. 423 FRACC. IX			X	
PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR	18	ART. 135		X		
SANCIONES DISCIPLINARIAS Y MULTAS	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26.	ARTS. 47 y 48 FRACC. X		X		
DEL TRABAJADOR	27	ART. 134		X		
DEL TRABAJADOR	28	ART. 132			X	
SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES Y DEPENDENCIA DEL R. I. T.	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41.	ARTS. 423 FRACC. VI Y 473 Y SIGUIENTES				X
REPOSICION DE LA FORTALEZA Y REPOSICION DE LA FORTALEZA DEL R. I. T.	42 Y 3 TRANSITORIAS Y 425.	ARTS. 424 FRACC. II				X

NOTA: LAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE TEXTILES LORINAR, S.A DE C.V. SE REGULAN EN 41 CLASIFICACIONES Y 3 TRANSITORIAS.

MATERIA GENERALES	ARTICULOS DEL R.I.T.	REFERENCIA A LA L.F.T.	CONDICIONES ADICIONALES A LA L.F.T.	CLASIFICA BENEFICIA PARA LOS INTERESES DEL TRABAJADOR	MIXTU
INGRESO Y REINGRESO DE LOS TRAB.	1, 2, 3 Y 4	ART. 425			X
CLASIFICACION DE LA JORNADA Y TURNO	5 Y 6	ARTS. 25, 395 Y 159.			X
REGLAS ESPECIALES	7, 8, 9, 10, 11, 12 Y 13 14, 15, 16, 17, 18, 19 Y 20	ARTS. 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65 Y 66 ARTS. 134 Y 423 FRACC. IX		X	X
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	21	ART. 134		X	
PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES	22	ART. 135		X	
CAUSAS DE RES- CISION DE LA RELACION LABO- RAL POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR	23	ART. 133			X
EL SALARIO	24	ART. 47		X	
DESCUENTOS	25 Y 26	ART. 82 Y SIGUIENTES			X
VACACIONES	27	ARTS. 69, 73 Y 74			X
PERIUDOS	27	ARTS. 76 Y SIGUIENTES			X
RITMO DE TRABAJO	27	ART. 423 FRACC. IV Y 473 Y SIGUIENTES			X
MEJORIAS		ART. 423 FRACC. V		X	
DEPOSITO Y FIDELICIDAD R. I. 1.1.30		ARTS. 429 FRACC. II Y 425		X	

LAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE CARACTERES INACTIVA, SE REGULAN EN 30 ARTICULOS.

M A T E R I A	ARTICULOS DEL R. I. T.	REMISION A LA L. F. T.	CONDICIONES ADICIONALES A LA L. F. T.	CAUSILLA BENEFICIA PARA	
				LOS INTERESADOS DEL PAVION	TRABAJADOR
DISPOSICIONES GENERALES	1, 2, 3, 4 Y 5	ARTS. 424, 425 Y 395			X
CONTRATO DE	6	ART. 25			X
JORNADAS DE TRABAJO	7, 8, 9 Y 10	ART. 58 Y SIGUIENTES	DESCANSOS: OROGNA Y DIAS DE DESCANSO		X
DESCANSOS, VACACIONES Y DIAS FESTIVOS	11, 12, 13, 14 Y 15	ARTS. 69, 73, 74 Y 76	NO OBLIG. EN LA L. F. T. ART. 12 DEL R. I. T.	X	
TRABAJOS DE CARACTER PERMANENTE, ESPECIALIDADES Y SUPLENTE	16	ARTS. 25 FRACC. 11, 35 Y 37			X
DIAS Y LUGARES DE PAO	17	ART. 82 Y SIGUIENTES		X	
RITMOS DE TRABAJO	ARTS. 18, 19 Y 20	ARTS. 423 FRACC. VI, 473 Y SIGUIENTES			X
LIBERTAD DE TRABAJO Y MANOJERIA	21 Y 22	ART. 423 FRACC. III			X
PERMISOS	23, 24, 25 Y 26	ART. 423 FRACC. IX		X	
ORIGENES	27	ART. 132		X	
DE LA EMPRESA	28	ART. 134		X	
ORIGENES DE LOS TRABAJADORES	29	ART. 133		X	
DE LA EMPRESA	30	ART. 135		X	
PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES	31, 32, 33, 34 Y 35	ART. 423 FRACC. X		X	
SANCIONES DISCIPLINARIAS	36, 37, 38 Y 39	ART. 423 FRACC. XI, 425			X
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS					

LAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE MANOJEROS, SE REFIEREN EN 39 ARTICULOS.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.- El reglamento interior de trabajo se constituye mediante un acuerdo de voluntades entre patrón y trabajadores, donde las autoridades laborales intervienen para darle obligatoriedad al documento.
- SEGUNDA.- La relación de trabajo surge con la simple prestación del servicio la cual se normará por las disposiciones de la Ley laboral encausada con el reglamento interior de trabajo.
- TERCERA.- El reglamento interior de trabajo deberá constar por escrito, contener un lenguaje claro y sencillo y para que surta sus efectos legales será depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- CUARTA.- El reglamento interior de trabajo deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y deberá fijarse en las instalaciones de la empresa que sean notoriamente visibles para el trabajador.
- QUINTA.- El reglamento interior de trabajo es un instrumento de equilibrio y normatividad en las obligaciones y derechos surgidos entre patrón y trabajadores.
- SEXTA.- El reglamento interior de trabajo conduce al empleador a programar con mayor eficacia su política de administración y en consecuencia tener una mayor y mejor producción.
- SEPTIMA.- El reglamento interior de trabajo constituye una garantía en el respeto y trato digno que debe darse al trabajador en la relación laboral.
- OCTAVA.- El reglamento interior de trabajo no debe verse como instrumento base de la rescisión laboral ni ser un obstáculo en la prestación del servicio de los trabajadores, sino como una reglamentación al

detalle que permite mutuos beneficios tanto para los trabajadores como para el patrón.

ANEXOS

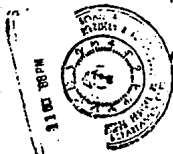
TEXTILES LORIMAR, S. A.

PODERO PARA No 35 - A
COL. OBREGON
06800 MEXICO, D. F.

R. F. C. TLO-780404-ENG
C.E.O. DE EMP. No. 870391
R.G. CAM. TENTA No. 040

006938

México, D. F., a 11 de Octubre de 1982.



REG. I.M.S.S. BOB 13971 10
RAMA INDUSTRIAL :
CLASE DE INDUSTRIA :

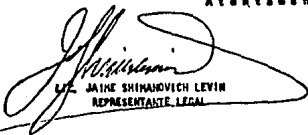
Industria del Vestido
Mecánica y Fabricación de
todo tipo de Medias, Cal-
catines y Bonetería.

H. SECRETARÍA DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL D. F.
P R E S E N T E .

RE-313 - 2. b7 (1) 11-X-82

Estamos presentando muy respetuosamente ante usted, el Reglamento Interior del Trabajo, que celebran por una parte - - - "TEXTILES LORIMAR, S. A. DE C. V." representado por el LIC. JAINE SHIMAND-VICH LEVIN y por otra parte el representante sindical de los Trabajadores de la misma Empresa, la Trabajadora GUADALUPE ROJAS TOME, para su revisión y registro además darle cumplimiento a las obligaciones consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

Atentamente .


LIC. JAINE SHIMAND-VICH LEVIN
REPRESENTANTE LEGAL


GUADALUPE ROJAS TOME
REPRESENTANTE SINDICAL

Para el Personal no Sindicalizado.- La hora de entrada será a las 7:00 horas, para salir a comer a las 14:00 horas, regresando nuevamente a laborar a las 15:00 horas y salir a las 18:00 horas; de Lunes a Viernes.

Para el Personal Sindicalizado.- La hora de entrada será a las 7:00 horas, para salir a comer a las 11:00 horas, regresando nuevamente a laborar a las 12:00 horas y salir a las 17:30 horas; de Lunes a Viernes.

006935

México, D. F., a 15 de Agosto de 1988.

1100 0321

COMISION MIXTA

POR LA EMPRESA

SR. VICENTE PASCOCO REYES

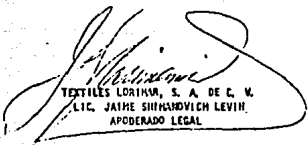
SR. JOSE LUIS PATINEZ ORTIZ

POR LOS TRABAJADORES

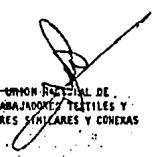
GUADALUPE REYES TOME

AGUSTIN REYES SANTIAGO

DE CONFORMIDAD



TEXTILES LORIMA, S. A. DE C. V.
LIC. JAIME SHIHANDOVICH LEVIN
APODERADO LEGAL



UNION NACIONAL DE
TRABAJADORES TEXTILES Y
LABORES SIMILARES Y CONEXAS

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

006936

De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo V del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, los Representantes nombrados por la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, elaboran el presente Reglamento Interior de Trabajo, el cual contiene el conjunto de reglas, disposiciones, normas e indicaciones necesarias para conseguir la mayor regularidad, disciplina y seguridad en el desarrollo de las labores de "TEXTILES LORIMAR, S. A. DE C. V.," ubicada en: PCAFIRIO PARRA No. 35 LOCAL "A" EN LA COLONIA OBRERA, siendo por lo tanto obligatoria la observancia tanto para la Empresa y sus Representantes como para los Trabajadores el servicio de la misma.

DECLARACIONES

- 1.- El Sr. LICENCIADO JAIME SHIMAJOVICH LEVIN manifiesta que es el Poderado Legal de "TEXTILES LORIMAR, S. A. DE C. V."
- 2.- Las Trabajadoras AGUSTINA REYES SANTIAGO y GUDALUPE ROSAS TENENSIAN ha sido designadas Representantes de los Trabajadores al servicio de la Empresa.
- 3.- Las Personas a que se refieren los puntos que anteceden, bajo protesta de decir verdad manifiestan que fueron designados y forman parte de la Comisión Mixta para la formulación del Reglamento Interior de Trabajo, de conformidad con la -- Fracción I del Artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, se reconoce la personalidad con que se sostentan y manifiestan contar con las facultades para obligar a sus Representantes en todo lo que se pacta en el presente instrumento, mismo que lo sujetan al tenor de las siguientes:

CLAVSULASCAPITULO I

HORARIO DE LABORES

PRIMERA.- Se conviene expresamente que los horarios son los siguientes:

Para el Personal de Confianza.- La hora de entrada será a las 8:00 horas, para salir a comer a las 14:00 horas, regresando nuevamente a laborar a las 15:00 horas y salir a las 18:00 horas; de Lunes a Viernes.

Para el Personal Sindicado.- La hora de entrada será a las 7:00 horas, para salir a comer a las 11:00 horas, regresando nuevamente a laborar a las 12:00 horas y salir a las 17:30 horas; de Lunes a Viernes.

- SEGUNDA.-** El horario señalado en el Artículo anterior, podrá ser modificado por la Empresa en caso de considerarlo necesario, pudiendo modificarse el del turno de que se trate, o bien tan sólo comprendiendo a determinado grupo de Trabajadores, que por naturaleza de sus labores, deben sujetarse a distinto horario. Cuando el cambio sea general, deberá avisarlo por lo menos siete días de anticipación, cuando el cambio de horario afecte a alguno o algunos de los Trabajadores, deberá avisarlo al Trabajador interesado, por lo menos con 48 horas de anticipación, para que éste tenga la obligación de prestar sus servicios en el nuevo horario. Los Trabajadores tendrán la obligación de trabajar en cualquiera de los turnos señalados por la Empresa.
- TERCERA.-** La Empresa concede un período de tolerancia de 10 minutos para la hora de entrada al trabajo en la mañana exclusivamente, en la inteligencia que cualquier retardo posterior a dicho término se considera como falta injustificada para todos los efectos legales a que haya lugar. Esta tolerancia será otorgada para aquellos casos de extrema necesidad que la situación lo amerite, no excediendo de 6 veces al mes. No obstante lo anterior será potestativo de la Empresa admitir al Trabajador o Empleado que llegue pasada la tolerancia, haciéndole oportunamente el descuento correspondiente en su salario por el tiempo dejado de laborar.
- CUARTA.-** Para el control de la asistencia a sus labores de Trabajadores y Empleados, existirá un reloj checador con las tarjetas correspondientes a cada Trabajador, el que deberá marcarla a la hora de entrada y salida de labores y firmarla al comienzo de la semana. Todas las tarjetas serán retiradas del reloj checador pasados los diez minutos de tolerancia a que se refiere la cláusula inmediata anterior.
- QUINTA.-** Los Trabajadores o Empleados que no concurren a sus labores después del tiempo concedido para tomar sus alimentos les será descontado de su salario el período de tiempo faltado, independientemente que tal ausencia se computará como media falta para todos los efectos correspondientes.
- SEXTA.-** El hecho de marcar la tarjeta de asistencia de cada Trabajador se considerará como falta de probidad y honradez.
- SEPTIMA.-** Los Trabajadores y Empleados deberán iniciar sus labores a la hora señalada, precisamente, en el Departamento que les corresponde o se les asigne.
- OCTAVA.-** Durante el curso de la jornada diaria de labores, los Trabajadores disfrutarán del tiempo necesario para tomar sus alimentos, cuya fijación le corresponde a la Empresa.
- NOVENA.-** Durante su jornada, los Trabajadores ocuparán su lugar de trabajo que les corresponda y no suspenderán sus labores sin causa justificada.
- DECIMA.-** Ningún Trabajador podrá ausentarse de la Empresa antes de terminar su jornada diaria, sin el permiso por escrito del Jefe inmediato o autorizado para ello.
- DECIMA PRIMERA.-** Los Trabajadores deberán guardar el debido orden y compostura en su lugar de trabajo.
- DECIMA SEGUNDA.-** La intensidad y calidad del trabajo, será de tal naturaleza que obtenga un rendimiento adecuado, los Trabajadores tendrán la obligación de desempeñar su trabajo en las labores y en el lugar que la Empresa les designe.

DECIMA TERCERA.- La Empresa se obliga a proporcionar a sus Trabajadores los primeros auxilios que sean necesarios.

CAPITULO II

PERMISOS

DECIMA CUARTA.- Los Trabajadores están obligados a presentar su solicitud de permiso para faltar a sus labores y comprobar a satisfacción de la Empresa, la justificación del permiso.

DECIMA QUINTA.- Los permisos serán sin goce de sueldo, salvo que se disponga lo contrario, serán autorizados por el Jefe inmediato del Trabajador, siempre y cuando con ello no se altere la marcha normal de los trabajos. Dichos permisos deberán ser aprobados por el Departamento de Personal, con anterioridad a la ausencia y por escrito.

DECIMA SEXTA.- Los Trabajadores que falten a sus labores por causas de enfermedad, accidente o cualquier otro motivo, podrán estar ausentes de su trabajo, sin que ello sea motivo de sanción alguna, siempre y cuando justifiquen tales faltas y en forma debida al Departamento de Personal. En caso de falta deberá comunicarse al Departamento de Personal dentro de la primera hora de iniciado su turno.

DECIMA SEPTIMA.- Si los comprobantes por Médicos particulares, ni las recetas que expide el Seguro Social, podrán pasar como justificantes de incapacidad. Solamente tendrá tal efecto la forma especial que expide el I.M.S.S.

CAPITULO III

PROHIBICIONES

DECIMA OCTAVA.- Queda prohibido a los Trabajadores :

- 1).- Ejecutar acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo ó la de terceras personas, así como la del establecimiento ó lugar en que el trabajo se desempeña.
- 2).- Sustraer de la Empresa ó establecimiento, útiles de trabajo, herramientas ó materias primas, sin el permiso correspondiente de la persona autorizada para ello.
- 3).- Queda prohibido a los Obreros introducir a la fábrica ó sacar de la misma paquetes, bolsas, pataquillas de mano y otros objetos, salvo el caso que tengan permiso otorgado por escrito de los Representantes de la Empresa.
- 4).- Faltar al trabajo sin causa justificada ó sin permiso por escrito de persona autorizada.
- 5).- Provocar en el interior del centro de trabajo, escándalos, riñas ó cometer actos que alteren la disciplina.
- 6).- Suspender las labores sin autorización del Patrón ó de persona autorizada.

- 7).- Distraerse en cuestiones ajenas al trabajo designado.
- 8).- Leer durante su jornada de trabajo, salvo que se trate de información ó instrucciones relativas al mismo.
- 9).- Ejecutar trabajos que no les correspondan sin la autorización de su Jefe inmediato.
- 10).- Ausentarse del lugar en que se desempeña su trabajo, suspender las labores, sin autorización del Jefe inmediato y quitar el tiempo a los Trabajadores sin causa justificada.
- 11).- Introducir personas ajenas a la Empresa sin permiso de la persona autorizada para ello.
- 12).- Dedicarse a juegos de manos, de azar, proferir palabras obscenas, cruzar apuestas durante el trabajo.
- 13).- Hacer uso indebido de la maquinaria y útiles de trabajo, asimismo que da prohibido destruir mobiliario, equipo de baños, paredes o cualquier otra instalación de la Empresa.
- 14).- Presentarse al área de trabajo después de la hora señalada como entrada.
- 15).- Fumar dentro de las áreas prohibidas de la planta.
- 16).- Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, así como introducir al trabajo bebidas alcohólicas o drogas emervantes.
- 17).- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo.
- 18).- Usar útiles y herramientas de la Empresa para usos particulares ó para objetos distintos de aquellos a que están destinados, salvo permiso por escrito del Patrón.
- 19).- Realizar colectas, rifas ó ventas de cualquier tipo dentro de la Empresa y hacer cualquier clase de propaganda durante las horas de labores.
- 20).- Usar anillos, relojes, pulseras, puesto que estos podrian afectar en el manejo con la media.
- 21).- Las demás establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo y en la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV

SANCCIONES DISCIPLINARIAS

DECIMA NOVENA.- La Empresa podrá aplicar a los Trabajadores que incurran en cualquiera de las faltas que en este Reglamento a continuación se señalan y según la gravedad de las mismas, las siguientes medidas :

- 1).- Amonestaciones.

- 2).- Suspensiones en el trabajo hasta por un término de ocho días laborales.
- 3).- Revisión del Contrato de Trabajo.

VIGESIMA.- Se harán acreedores a una amonestación, los Trabajadores y Empleados que no realicen su trabajo con el esmero y cuidado requerido.

VIGESIMA PRIMERA.- Las sanciones que se podrán imponer por faltas injustificadas a las labores en el término de treinta días, serán:

- 1).- Por la primera falta de asistencia injustificada, suspensión de un día sin goce de sueldo.
- 2).- Por la segunda falta de asistencia injustificada, suspensión de dos días sin goce de sueldo.
- 3).- Por la tercera falta de asistencia injustificada, suspensión de tres días sin goce de sueldo.
- 4).- Por la cuarta falta de asistencia injustificada en el término de treinta días procederá la rescisión del Contrato de Trabajo sin responsabilidad para la Empresa.

VIGESIMA SEGUNDA.- Será motivo de suspensión de tres y hasta ocho días sin goce de sueldo, en forma enunciativa, las siguientes:

- 1).- Reincidir en la falta a que se refiere la Cláusula Vigésima de este Reglamento.
- 2).- Hacer o sacar de la Empresa paquetes, bolsas, pastajillas de mano y otros objetos, salvo que tengan permiso otorgado por escrito por cualquier Representante de la Empresa.
- 3).- Dedicarse durante las horas de trabajo a labores ajenas a aquellas que les correspondan o tengan asignadas.
- 4).- Interrumpir sus labores con lecturas de libros, periódicos o cualesquiera publicación ajena a su trabajo. Así como ausentarse del lugar en que desempeña su trabajo, suspender las labores sin autorización del Patrón y quitar el tiempo a los Trabajadores sin causa justificada.
- 5).- Hacer colectas o rifas durante las horas de trabajo o hacer corrillos y realizar o distribuir toda clase de propaganda.
- 6).- Hacer uso indebido o utilizar para asuntos personales el equipo, útiles, maquinaria, materiales, vehículos, etc., que la Empresa les proporcione para el desempeño de sus labores, así como destruir mobiliario, equipo de baños, paredes o cualquier otra instalación de la Empresa.
- 7).- Prestar a personas extrañas, sin permiso de personal autorizada, los bienes muebles a que se refiere el inciso anterior y que la Empresa les proporcione para el desempeño de sus labores.

- 8).- Falsificar Informes que rindan a sus Supervisores, respecto al trabajo.
- 9).- Ser sorprendido tomando alimentos dentro de las horas de labores. De dicarse a juegos de manos, de azar, profanar palabras obscenas, cruzar apuestas durante el trabajo, así como llamar la atención mediante silbidos.
- 10).- Fumar dentro de las áreas prohibidas de la planta.
- 11).- Pintar ó dibujar los bienes de la negociación ó fijar papeles en la misma.
- 12).- Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, así como introducir al trabajo, bebidas alcohólicas ó drogas enervantes.
- 13).- Las demás que no ameriten la separación del trabajo, será potestativo para el Patrón aplicar la rescisión de Contrato, cuando considere que cualquiera de las faltas anteriores lo amerite por su gravedad.
- 14).- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo.

VIGESIMA TERCERA.- El Trabajador que no cheque su tarjeta de asistencia a la entrada ó salida de conchas, entrada ó salida de sus labores, será amonestado; en caso de reincidencia será suspendido por un día y si dicha reincidencia es sistemática, se le podrá rescindir su Contrato de trabajo.

VIGESIMA CUARTA.- El (los) Trabajador (os) que provoquen en el interior del centro de trabajo, escándalos, rifas ó cometan actos que alteren la disciplina, se le rescindiré el Contrato.

VIGESIMA QUINTA.- La Empresa cuenta con la facultad y quedará a su juicio decidir la fecha de la aplicación de una sanción, en la inteligencia de que la misma - se hará efectiva hasta en un término de treinta días, contados a partir del conocimiento de la falta.

VIGESIMA SEXTA.- Son causas de rescisión de Contrato, las expresadas en este Reglamento y las enumeradas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO V OBLIGACIONES

VIGESIMA SEPTIMA.- Son Obligaciones de los Trabajadores :

- 1).- Cumplir las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.
- 2).- Presentarse a su trabajo aseado en su persona y en su vestido.
- 3).- Los Obreros y Empleados de nuevo ingreso están obligados a dar Informes y referencias que se soliciten. Si posteriormente se comprueba - que dichos informes y referencias son falsas, los Obreros y Empleados de que se trate serán sancionados en la forma que legalmente corresponda.
- 4).- Todos los Obreros y Empleados al comenzar a prestar sus servicios a la Empresa deben dar a conocer su domicilio particular y posteriormente de deben informar a la propia Empresa sobre los cambios del mismo.

- 5).- Observar las medidas preventivas e higiénicas que exija la Empresa ó la autoridad del trabajo respectivo.
- 6).- Observar buena conducta y buenas costumbres durante su jornada de trabajo, así como tratar a sus Jefes y Compañeros de trabajo con la debida cortesía y educación.
- 7).- Desempeñar el servicio bajo la dirección del Patrón ó de sus Representantes durante la jornada de trabajo. También están obligados a enterarse y acatar las disposiciones que la Empresa emita, ya sea en forma directa a cada Obrero ó Empleado, lo que se publican en los tableros.
- 8).- Los Obreros y Empleados son los responsables del deterioro y pérdida de las herramientas, materiales y demás objetos propiedad de la Empresa, que obedezca a descuido ó mal uso de los mismos y los cuales tengan a su cuidado con motivo del trabajo y quedan obligados a pagar a la propia Empresa los daños que por este concepto le causen, con la sola excepción del deterioro que sufran las herramientas como consecuencia de su uso normal. Los descuentos se harán de acuerdo a la Ley.
- 9).- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en forma, tiempo y lugar convenientes.
- 10).- Cuidar de la conservación de las herramientas y útiles de trabajo. Abstenerse de desperdiciar los materiales que se les entregan para la ejecución de los trabajos que tienen que desarrollar. Entregar a los Representantes de la Empresa los materiales que no hayan sido usados en la ejecución de los trabajos a su cuidado.
- 11).- Guardar el equipo, herramientas y materiales a su cuidado, al terminar su jornada de trabajo, en los lugares destinados para cada objeto.
- 12).- Dar a sus Jefes inmediatos y en general a los Representantes de la Empresa, las informaciones que solicitan sobre trabajos que están ejecutando.
- 13).- Trabajar tiempo extraordinario siempre que no exceda de nueve horas a la semana, mediante permiso previo y por escrito del Patrón.
- 14).- Dar aviso inmediato al Patrón de las causas justificadas que le impidan asistir a su trabajo.
- 15).- Todos los Obreros y Empleados tienen la obligación de avisar a los Representantes de la Empresa sobre cualquier padecimiento que sufran, sobre todo en aquellos casos en que los mismos sean contagiosos, con objeto de que se dicten las medidas que sean más adecuadas para evitar contagios.
- 16).- Igual obligación tienen los Obreros y Empleados cuando están en contacto directo con personas afectadas de padecimientos contagiosos ó bien adviertan que alguno de sus compañeros de trabajo se encuentre en este caso.

- 17).- Prestar auxilio en cualquier tiempo que sea necesario en caso de siniestros ó riesgos inminentes.
- 18).- Comunicar al Patrón de las deficiencias que adviertan en el trabajo a fin de evitar daños y perjuicios.
- 19).- Guardar escrupulosamente los secretos de fabricación que conozcan, así como de los asuntos administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios a la Empresa.
- 20).- Los porteros ó vigilancia que la Empresa designe queda facultada para inspeccionar las prendas ó paquetes que porten los Obreros y las bolsas que lleven consigo.
- 21).- Sujetarse a los cursos de capacitación y adiestramiento instrumentados por la Comisión Mixta y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 22).- Cuando a juicio de la Empresa algún Obrero ó Empleado se encuentre en estado de embriaguez ó bajo el influjo de algún narcótico dentro de los Departamentos de la Empresa, el Obrero de que se trate está obligado a someterse a examen que ordenen los Representantes de la Empresa.

VICESIMA OCTAVA.- Son Obligaciones de la Empresa :

- 1).- Pagar a los Trabajadores los salarios pactados y las indemnizaciones a que tengan derecho, en el lugar de trabajo.
- 2).- Los salarios deberán ser cobrados personalmente por los Obreros y Empleados y por ningún motivo serán pagados a otras personas, salvo que exista previa autorización por escrito del Obrero.
- 3).- Los Obreros y Empleados están obligados en el momento de recibir sus salarios a firmar los recibos ó nóminas que se les presenten y acreditar el pago realizado.
- 4).- Ordenar la inmediata reparación de las máquinas que se encuentren -- descompuestas ó que funcionen deficientemente.
- 5).- Canjear a los Trabajadores las herramientas gastadas ó inservibles -- por otras en condiciones de uso.
- 6).- Proporcionarles los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- 7).- Cuando el día de pago de salario sea feriado, la Empresa cubrirá a sus Obreros y Empleados los salarios que les corresponden el día inmediato anterior.
- 8).- Guardar a los Trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra ó de obra.
- 9).- Comunicar a los Obreros con toda oportunidad las sanciones que se -- les impondrán por faltas cometidas en el trabajo.

- 10).- Conceder a los Trabajadores o Empleados el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones populares.
- 11).- Pagar a los Trabajadores los salarios correspondientes a las vacaciones a más tardar el día anterior a aquel en que empiecen a disfrutarlas.
- 12).- Organizar permanentemente ó periódicamente cursos de capacitación y adiestramiento, de acuerdo al plan autorizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 13).- La limpieza y lubricación de las máquinas y motores deberán efectuarla los Obreros capacitados para estas labores y precisamente cuando unas y otros no estén funcionando.
- 14).- La limpieza de los locales de la planta la efectuará el personal en cargo de esas labores, diariamente y de preferencia en los momentos en que con ello no se afecten los trabajos de la Empresa.
- 15).- Adoptar las medidas de higiene y seguridad previstas por las Leyes.
- 16).- Observar las medidas preventivas de accidentes.
- 17).- Proporcionar a los Trabajadores los primeros auxilios que necesiten.

CAPITULO VI

SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

- VIGESIMA NOVENA.**- Todos los Trabajadores al servicio de la Empresa, quedan obligados a conocer y a cumplir lo concerniente a las labores que desempeñen, de acuerdo con su categoría, las Leyes, Reglamentos y Circulares, aplicables en materia de higiene y previsión social.
- TRIGESIMA.**- Integrar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, adiestramiento y capacitación, de acuerdo en lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y en los Reglamentos en vigor.
- TRIGESIMA PRIMERA.**- La Comisión Mixta Permanente de Seguridad e Higiene sugerirá a la Empresa la adopción de aquellas medidas preventivas que la experiencia aconseje como necesarias ó convenientes.
- TRIGESIMA SEGUNDA.**- La Empresa proporcionará a sus Trabajadores para el desempeño de sus labores los útiles de protección que sean necesarios, con el fin de evitar accidentes ó enfermedades profesionales, de acuerdo con lo que disponen los Reglamentos aplicables en vigor.
La Empresa quedará obligada a proporcionar a los Trabajadores todo el equipo que sea necesario de seguridad, que sea de buena calidad y en buen estado; en pena de rescisión de Contrato si desobedecen en utilizarlos, pues se con- viene que el uso del equipo de seguridad que proporcione la Empresa, con- sista en medidas preventivas para evitar accidentes profesionales.
- TRIGESIMA TERCERA.**- Los Obreros deberán tener en perfecto estado de limpieza las máquinas, herramientas y útiles que utilicen en el trabajo, así como el propio lugar donde desarrollen sus labores.

- TRIGESIMA CUARTA.-** Únicamente los Obreros debidamente capacitados podrán efectuar el arreglo de máquinas, motores, herramientas e instalaciones, con el objeto de evitar accidentes de trabajo.
- TRIGESIMA QUINTA.-** La Empresa colocará carteles fácilmente visibles, en los lugares en que exista algún peligro para los Obreros al realizar sus labores, con la redacción más adecuada para evitar accidentes de trabajo.
- TRIGESIMA SEXTA.-** Los accidentes de trabajo deberán evitarse a toda costa, para lo cual, todo Trabajador deberá hacer lo que este a su alcance para conseguirlo, aunque tenga que desempeñar en un momento dado las labores de otro.
- TRIGESIMA SEPTIMA.-** Todo Trabajador que note en la maquinaria a su cuidado ó en la ejecución de su trabajo, algo que pudiera poner en peligro la seguridad de él ó la de sus compañeros, está obligado a comunicarlo a su Jefe inmediato y en caso de que éste no adopte las medidas necesarias, lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Seguridad e Higiene, para que a su vez proceda conforme a sus facultades.
- TRIGESIMA OCTAVA.-** El Personal que labore en máquinas, deberá usar prendas de vestir que no estén expuestas a ser alcanzados por las partes en movimiento.
- TRIGESIMA NOVENA.-** Además del reconocimiento médico a que deben someterse los Trabajadores de nuevo ingreso, todos los Trabajadores están obligados a los reconocimientos periódicos y medidas profilácticas que dicten las autoridades correspondientes.
- CUADROCESIMA.-** Cualquier Trabajador que sufra un accidente, deberá comunicarle a la mayor brevedad posible a su Jefe inmediato y reportárselo a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para que se le suministren los primeros auxilios, utilizando para ello el botiquín que esté al alcance de todos, y en caso necesario, será trasladado a la Clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- CUADROCESIMA PRIMERA.-** Las situaciones no previstas en el presente Reglamento, se resolverán de acuerdo con lo que sobre el particular disponga el Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo, el uso, la costumbre y los principios generales de Derecho.

TRANSITORIAS

- PRIMERA.-** A fin de que este Reglamento Interior de Trabajo surta sus efectos, será depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, en los términos del Artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo.
- SEGUNDA.-** Las Violaciones a este Reglamento ó la Ley Federal del Trabajo que no ameriten la rescisión de los Contratos Individuales de Trabajo, serán sancionados con amonestaciones de palabra ó por escrito ó con suspensión en el trabajo, hasta por el término de ocho días, de acuerdo con el Artículo 422 Fracción X de la Ley Federal del Trabajo.
- TERCERA.-** El presente Reglamento Interior de Trabajo será repartido a todo el Personal y fijado en los lugares más visibles de la Empresa.

1
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO COMO PARTE DEL QUE SE DESARROLLAN LAS
LABORES DE LA EMPRESA: CONFECCIONES BEGATTA, S.A. DE C.V.
UBICADA EN: 30 NORTE NO. 602

ELABORADO DE ACUERDO CON LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 422 A 425 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y POR EL CONTRATO COLECTIVO SINGULAR, CUYO CONTE-
NIDO Y ESPERA DE APLICACION SE ESPECIFICAN EN LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES:

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- En la Empresa: "CONFECCIONES BEGATTA"
S.A. DE C.V., es Administrador del Contrato Colectivo Singular el SINDICATO
DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL, DE LA CONFECCION, SIMILARES Y CONEXOS
DE LA REPUBLICA MEXICANA (C.T.M.), por conducto de su SECCION 220 cuyo comi-
té ejecutivo local suscribe este reglamento.

ARTICULO 2.- Quedan sujetos a las prescripciones de
este reglamento todos los trabajadores de planta, eventuales, sindicalizados-
o no y los empleados que prestan sus servicios respectivamente en la fábrica-
y oficinas de la Empresa.

ARTICULO 3.- Es obligatorio para todos los trabaja-
dores y empleados que ingresan al servicio de la Empresa y de los que ya se-
n encuentran laborando en la misma, enterarse detenidamente del contenido de este
reglamento, por lo cual, en ningún caso podrá alegar en su defensa la igno-
rancia o desconocimiento de los preceptos que lo integran.

ARTICULO 4.- Los casos no previstos en este reglame-
nto deberán siempre tratarse de resolver siempre amistosamente entre los tra-
bajadores representados o asesorados por el sindicato, de acuerdo con las dis-
posiciones de la Ley Federal del Trabajo y del Contrato Colectivo y Singular
aplicable a la Empresa, y en caso de no llegar a ningún arreglo deberán someterse a la resolución de las autoridades del trabajo competentes.

CAPITULO II

INGRESO Y REINGRESO DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 5.- Todo trabajador o empleado que ingre-
sar o reingresar al servicio de la Empresa, deberá llenar los siguientes re-
quisitos:

- a).- En caso de ser trabajador, ser propiciado por el sindicato de Trabajadores de la Industria Textil de la Confección, Similares y Conexos de la F.M. o aceptado por este, en los términos del Contrato Colectivo o Singular aplicable a la Empresa.
- b).- Tener conocimiento y capacidad necesarios para la actividad a desarrollarse.
- c).- No padecer enfermedades infecciosas o contagiosas.
- d).- No padecer enfermedad crónica o aguda que le impida ejecutar el trabajo normalmente.
- e).- Estar capacitado físicamente para el trabajo a desarrollar.

f).- No haber sido separado de la misma Empresa con causa justificada imputable al trabajador o mediante indemnización en los casos previstos en la Fracción Vigésima II del Artículo 123 Constitucional, cuando el trabajador haya optado por dicha indemnización o cuando la hubiere recibido en términos de Ley. Se exceptúan de esta regla los casos de reajuste.

g).- Saber leer y escribir. En los casos de menores de 20 años de edad, presentar Certificado de Instrucción Primaria o constancia de estar estudiando.

h).- Acreditar fehacientemente la fecha de su nacimiento.

ARTICULO 6.- Ningún trabajador de nuevo ingreso podrá ocupar un puesto lesionando los derechos de escalafón de otro. No se considera lesión el hecho de que por incompetencia comprobada previamente, haya necesidad de ocupar a una persona de nuevo ingreso. El candidato al puesto deberá demostrar entre de los primeros conocimientos factibles de labor, tener los conocimientos y capacidad necesarios para desempeñar el puesto a que aspire.

CAPITULO III

CLASIFICACION DE JORNADA Y TURNO:

ARTICULO 7.- La jornada de trabajo semanal para los trabajadores será de 48 horas tratándose de la primera jornada, en la forma que los trabajadores puedan descansar la tarde del sábado y el domingo.

ARTICULO 8.- El horario de labores para los trabajadores será el siguiente:

- a) PRIMER TURNO: De lunes a viernes de 7:00 a 15:30 horas.; sábado de 7:00 a 12:00 horas.

ARTICULO 9.- El horario de labores para los empleados será el siguiente según su departamento:

De lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas.
De lunes a viernes de 7:00 a 16:30 horas y sábado de 7:00 a 12:00 horas.

ARTICULO 10.- Los trabajadores y empleados contarán con una tolerancia de 5 (cinco) minutos en las horas de entrada a sus labores pasado ese lapso, es facultad de la empresa permitir o no la entrada de los trabajadores o empleados retardados a realizar sus labores.

ARTICULO 22 .- La empresa concederá a todos y cada uno de sus trabajadores treinta minutos de su jornada de trabajo para tomar alimentos o descanso, sin perjuicio de su salario de conformidad del Artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo aplicable a la empresa.

ARTICULO 23 .- Cuando por exigencias del trabajo la empresa tenga necesidad de que en algunas de sus dependencias determinados trabajadores presten servicios después de la jornada ordinaria, éste trabajo se conceptuará " Extraordinario " y se pagará con salario doble. Esa clase de trabajos solamente se podrán ejecutar con ausencia del sindicato y del trabajador indicado y no podrá exceder de tres horas diarias y de tres veces consecutivas a la semana exceptuándose los casos a que se refieren los artículos 85 y 134 Fracción VIII de la Ley Federal de Trabajo.

ARTICULO 24 .- La empresa podrá remover a cualquier trabajador de un puesto a otro o de una labor a otra sin más requisito de respetar su salario previa comunicación al sindicato.

CAPITULO IV
REGLAS ESPECIALES

ARTICULO 25 .- Los trabajadores están obligados a presentarse a trabajar debidamente uniformados con la ropa que para tal efecto entregue la empresa. Para cambiarse de ropa deberán utilizar los vestidores designados para tal uso.

ARTICULO 26 .- Todos los trabajadores y empleados deberán marcar sus asistencias en las tarjetas correspondientes a la hora de entrada y salida y, firmar dicha tarjeta de tiempo al iniciarse la semana o quincena de trabajo según sea el caso.

ARTICULO 27 .- Será considerado como falta de prolijidad cualquier mal uso que se haga de las tarjetas de tiempo, con tal documento sirve para comprobar la asistencia al trabajo, se entiende por mal uso:

- a).- Marcar o alterar la tarjeta de un compañero
- b).- Alterar la propia tarjeta y
- c).- Hacer que no correspondan a las reales

ARTICULO 28 .- Durante la jornada de trabajo ningún trabajador o empleado podrá abandonar el lugar de trabajo ni dejar de realizar sus labores sin la autorización de su jefe inmediato.

ARTICULO 29 .- Todos los trabajadores y empleados están obligados a solicitar permiso previo por escrito a la empresa cuando necesiten faltar a sus labores, toda falta no amparada por permiso o que no obedezca a causa justificada se computará como injustificada, se considerarán causas justificadas las que se deban a enfermedad, caso fortuito de fuerza mayor debidamente comprobadas. La comprobación de la justificación deberá ser hecha por el trabajador.

o empleado a la empresa dentro de los dos días hábiles siguientes al momento en que el trabajador o empleado reanude sus labores.

La justificación de la falta será válida únicamente cuando esté amparada por el certificado de incapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

ARTICULO 19.- Los trabajadores son responsables del deterioro, pérdida y perjuicio de su uniforme, implementos de trabajos de objetos en general que tengan relación con sus labores, que sufran por descuido o mal uso debidamente comprobados, debiendo además de sujetarse a las sanciones que con este motivo se originen y pagar los daños que por estas causas resulten.

ARTICULO 20.- Todos los trabajadores y empleados de la empresa están obligados a desempeñar sus labores con cuidado, esmero y con la intención necesaria buscando la mayor eficiencia, de tal forma que se obtenga el máximo rendimiento y calidad y cumplimiento con las instrucciones que se les den para evitar retrasos y accidentes.

CAPITULO V

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES

ARTICULO 21.- Además de las obligaciones ya consignadas en este reglamento, SON OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES:

a) Comunicar a la empresa y a la Comisión de Higiene y Seguridad todas las irregularidades que noten en las instalaciones y maquinaria y que de algún modo pueden comprometer la seguridad del personal y el buen funcionamiento de las mismas.

b) Observar las medidas preventivas, higiénicas, profilácticas que acuerden las autoridades competentes y las que indique la empresa.

c) Desempeñar las labores que les correspondan con el cuidado y esmero apropiados, evitando el desperdicio innecesario de materiales.

d) Observar buenas costumbres dentro de las horas de trabajo.

e) No introducirse en departamentos ajenos a aquél en que debe desempeñar su labor, si no es por causa de trabajo.

f) Cuidar su aseo personal y comportarse con seriedad absoluta en el desempeño de su trabajo.

ARTICULO 22.- Queda prohibido a los trabajadores:

a) Celebrar sesiones del Sindicato en la hora de trabajo a efecto de que no se pierda tiempo de labor, salvo en casos urgentes.

b) Intervenir en el arreglo de motores, limpiar interiores de las máquinas cuando estén en movimiento y en general hacer a las mismas composuras y reparaciones que corresponden realizar al personal encargado especialmente de esos trabajos.

c) Hacer cobros o colectas, a menos de que sean de carácter sindical y estén autorizadas por el Sindicato correspondiente. Queda estrictamente prohibido tanto a Trabajadores como empleados el realizar préstamos de dinero, sea cual fuere la naturaleza o el motivo del mismo.

d) Vender o distribuir publicaciones en el interior de la fábrica.

e) Hacer inscripciones o dibujos en los muebles o - inmuebles de la negociación así como pegar papeles en los mismos.

f) Desperdiciar materia prima, así como producir -- trabajo defectuoso por su culpa o negligencia, de tal manera grave -- que sea la única causa del perjuicio. La calificación se hará de común acuerdo por representantes de la empresa y del sindicato.

g) Leer durante las horas de trabajo.

h) Introducir al interior de la fábrica o de los departamentos cualquier clase de arma, para los efectos de este apartado no se considerarán armas los instrumentos necesarios para el desempeño de los labores.

i) Concurrir a sus labores el influjo de bebidas -- embriagantes o drogas enervantes.

j) Realizar ventas de boletos para espectáculos, - rifas o colectas de cualquier índole.

k) Introducir bebidas embriagantes o drogas enervantes en las fábricas o departamentos, así como fumar y hacer uso de -- cerillos o aparatos que produzcan ignición en el interior de los sellos y lugares donde existan baterías inflables. Se exceptúan los -- aparatos necesarios para los labores

ARTICULO 23 Queda prohibido a la empresa o sus -- representantes:

a).- Presentarse en la fábrica o al interior de los salones de éste en estado de ebriedad, bajo el influjo de alguna droga enervante o haciendo ostentación de armas.

b).- Retener el salario de los trabajadores o hacer descuentos no permitidos por el Contrato o por la Ley

c).- Intervenir por sí, por conducto de sus representantes o por medio de interpósitas personas directas o indirectamente en el régimen o relaciones internas del Sindicato.

d).- Realizar ventas de boletos para espectáculos - rifas o colectas de cualquier índole entre sus trabajadores y empleados así como efectuar cobros a los mismos que no provengan de adeudos legítimos que tengan los propios trabajadores y empleados con la Empresa, con las limitaciones que establece la Ley Federal de Trabajo.

CAPITULO VI

CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL

ARTICULO 24. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la Empresa

- a).- Engañarle al trabajador, o en su caso el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios al trabajador.
- b).- Incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad o honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la Empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obran en defensa propia.
- c).- Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en el inciso anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que desempeña el trabajo.
- d).- Cometer el trabajador fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere el inciso b, si son de tal manera graves que hazar imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- e).- Ocasionar al trabajador intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellos, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- f).- Ocasionar al trabajador los perjuicios de que habla el inciso anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia, tal que ello sea la causa única del perjuicio.
- g).- Comprometer el trabajador por su imprudencia y descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento de las personas que se encuentren en el
- h).- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- i).- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- j).- Tener el trabajador más de 3 faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- k).- Desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- l).- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- m).- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

n).- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo
 h).- Las afecciones establecidas en los apartados anteriores, de igual manera graves y de consecuencia sumjuntas en lo que al trabajo se refiere

CAPITULO VII

SALARIOS

ARTICULO 25. Los salarios serán cubiertos por la empresa los sábados o el último día laborable de cada semana en el lugar de trabajo y dentro de las horas de jornada. La Administración entregará a los trabajadores para que lo conserven, un comprobante en el que aparezca el total de la raya correspondiente a los días laborables, expresando el concepto y deducciones para el efecto de cualquier aclaración.

ARTICULO 26. - En todo caso se aplicará en este capítulo lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO VIII

DESCANSOS, VACACIONES, PERMISOS

RIESGOS PROFESIONALES, PREVISION

SEGURIDAD Y ATENCION DE CARACTER SOCIAL

ARTICULO 27. - En lo correspondiente a este capítulo - se estará a lo dispuesto en los artículos XVII, XVIII, XVII, XXIII, XXIV - XXV, XXVIII, XXI, XXI, Del Contrato Colectivo Singular aplicable en la Empresa.

CAPITULO IX

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTICULO 28. Las infracciones a la Ley Federal del trabajo, al contrato colectivo singular y al presente reglamento interior de trabajo, que no ameriten la separación del trabajador de conformidad con las disposiciones que para tal efecto contienen los ordenamientos citados, serán sancionados en la siguiente forma:

- Por la primera falta cometida en un término de 30 días, AMONESTACION por escrito.
- Por la segunda falta dentro del mismo periodo, suspensión de 3 días.
- Por la tercera falta cometida en el mismo lapso -- SUSPENSION HASTA POR OCHO DIAS, sin goce de salario.

Las medidas disciplinarias se impondrán después de oír al interesado, con la intervención de la representación sindical y se notificarán por escrito.

ARTICULO 30. - El presente Reglamento Interior de Trabajo entrarán en vigor a partir de la fecha de su depósito ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo que dispone el artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo; se fijará en lugar visible de la Empresa y se entregará un ejemplar del mismo a cada uno de los trabajadores y el empleador.

Se suscribe este Reglamento Interior de Trabajo, en la ciudad de Puebla, Pue., a Primero de Julio de mil novecientos ochenta y ocho.

POR LA EMPRESA CONFECCIONES REGATIAS S.A. DE C.V.

JUAN CARLOS PEREZ VEGA
Director General

MIGUEL PEREZ DIAZ
Sub-Director General

POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL, DE LA CONFECCION
SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA (C.T.M.) SECCION 220

DELVIA SOLAR DELOY
Secretaria General

DOLORES GONZALEZ ESPINO
Sra. de Trabajo y Conflictos

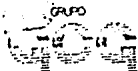
BENITO JUANES PALACIOS
Sra. de Organización y P.

CATALINA PEREZ BRAVO
Sra. de Asuntos Técnicos

KARLENA BENTEC SANCHEZ
Sra. de Previsión Social

YOLANDA XICOENCALT BARRALES
Sra. de Asuntos Culturales

SOLANGE GILBERTO VIRELLIS
Sra. de Finanzas y Estadística.



AS XORIA EMPRESARIAL S.C. GANTE No. 4 DESP. 405- COL. CENTRO-C.P. (6000) TELS.: 512-81-66 512-88-07

ASUNTO: SE REMITE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

H. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
P R E S E N T E .

007046

RE-316-I-DF. (1) 16-X-88

AURELIO GUEMES DELGADO, en mi carácter de -
apoderado de la empresa ZAGA HERMANOS, S.A. DE C.V. con domicilio
en calzada de la Viga 1409, colonia El Retoño de ésta ciudad para
oír notificaciones, ante Usted con todo respeto comparezco y
expongo:

Que al presente escrito acompaño el Reglamento Interior de Trabajo han formulado mi representada y el Sindicato Industrial "Mártires de San Ángel" del ramo Textil y congos, en coordinación con la Comisión Mixta para su constitución.

Lo anterior es para que quede registrado -
ante esa H. Junta, y surta sus efectos legales con fundamento -
en los artículos 424 y 425 de la Ley Federal del Trabajo.

Supuesto lo anterior:

A ESA H. JUNTA ATENTAMENTE PIDO:

18 OCT '88 PM

UNICO.- Tenerme por presentado en el registro de
de apoderado de la empresa ZAGA HERMANOS, S.A. DE C.V. con domicilio
situado ante esa H. Junta el Reglamento Interior de Trabajo que
rige en la misma, para sus efectos legales

PROTESTO LO NECESARIO.

México, D. f., a 31 de agosto de 1988.

LIC. AURELIO GUEMES DELGADO.



EL PRESENTE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO FUE DISCUTIDO Y APROBADO POR LAS PARTES A LOS VEINTICUATRO DIAS DEL MES DE AGOSTO DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y OCHO.

POR LA EMPRESA.

ZAGA HERNAIMOS, S.A. DE C.V.
SR. ALBERTO ZAGA SENADO.

LIC. AURELIO GUEMEZ DELGADO.

SR. PORFIRIO MARCEL GALICIA ORTEGA.

POR EL SINDICATO.

SINDICATO INDUSTRIAL MARTINES DE SAN ANGEL
DEL RAMO TEXTIL Y CONEXOS .
SR. FERMIN LARA JIMENEZ.

SR. FRANCISCO VALENTIN
SPIO. DE VARELA Y COMPA.

0070-16

POR LA COMISION.

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE COMUN ACUERDO FORMULARON LA EMPRESA ZAGA HERMANOS, S.A. DE C.V. REPRESENTADA POR EL SR. ALBERTO ZAGA SENADO, EL SINDICATO INDUSTRIAL "MARTIRES DE SAN ANGEL" DEL RAMO TEXTIL Y CONEXOS, REPRESENTADO POR EL SR. - FERMIN LARA JIMENEZ EN SU CARACTER DE SECRETARIO GENERAL, Y LA COMISION PARA SU CONSTITUCION, QUE REGIRA EN EL DOMICILIO DE LA EMPRESA, UBICADA EN CALZADA DE LA VIGA 1409, COL. EL RETORO DE ESTA CIUDAD, Y CONFORME A LAS SIGUIENTES:

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES.

ART. 1°. El presente Reglamento Interior de Trabajo será de observancia obligatoria para la Empresa, Sindicato y Trabajadores de la unidad industrial propiedad de ZAGA HERMANOS, S.A. DE C.V., cuyos preceptos solo podrán modificarse de común acuerdo entre ésta y el SINDICATO INDUSTRIAL "MARTIRES DE SAN ANGEL" DEL RAMO TEXTIL Y CONEXOS.

ART. 2°. De acuerdo a lo establecido en el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo, en la formulación del presente reglamento interviene el Sindicato mencionado, como representante del interés profesional de los trabajadores al servicio de la Empresa y Administrador del Contrato Ley que rige las relaciones obrero patronales.

ART. 3°. Es aplicable en la Empresa El Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto.

ART. 4°. El presente Reglamento se fijará en un lugar visible de la citada Empresa.

ART. 5°. Todo trabajador que ingrese a prestar servicios en la Empresa, debe ser miembro del Sindicato titular y administrador del contrato Ley que rige en la Empresa, por ser representante del interés profesional de los trabajadores de producción de la misma

CAPITULO II

CONTRATACION.

ART. 6°. Empresa y Sindicato acuerdan que todo trabajador de nuevo ingreso a la factoría, así como la forma de cubrir las vacantes se sujetará a lo que establecen los capítulos II y III del Contrato Ley, debiendo presentar el trabajador el oficio girado por el Sindicato para su contratación, con sus datos personales, categoría, condición y naturaleza del trabajo, temporal, eventual, para obra determinada, suplente, aprendiz, etc., y sujetarse a los exámenes médicos

Si el trabajador propuesto por el Sindicato dentro de los 30 primeros días no demuestra una capacidad sostenida, aptitud y com

petencia para el trabajo contratado así como buen comportamiento quedará terminado su contrato individual de trabajo dentro de dicho término o su vencimiento, sin responsabilidad para la Empresa.

El trabajador de nuevo ingreso a la fábrica deberá cubrir los siguientes requisitos mínimos:

A).- Estar capacitado físicamente y tener los conocimientos suficientes para desempeñar el puesto solicitado.

B).- Gozar de completa salud, aprobar los exámenes médicos que practique la Empresa y no padecer enfermedad infecciosa.

C).- Saber leer y escribir, acreditando fecha de nacimiento, y en los casos de menores de veinte años, presentar certificado de instrucción primaria.

D).- Aprobar los exámenes que le haga la Empresa tratándose de puesto calificado o profesional.

CAPITULO III

JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS VACACIONES Y DIAS FESTIVOS.

ART. 7°. La jornada de trabajo semanal será de 48 horas - para el primer turno y de 42 horas para el segundo y tercer turno. en terminos generales.

Sin perjuicio de lo anterior Empresa y Sindicato con fundamento en el Artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo han convenido como jornada de trabajo para los trabajadores que laboran en los siguientes departamentos el que se menciona a continuación.

DEPARTAMENTOS de CONFECCION, CORTE Y EMPAQUE.

DE las 8.00 A.M. A las 12.00 P.M.

Y DE LAS 12.45 P.M. a 18.00 P.M.

DE LUNES A VIERNES DE CADA SEMANA.

Dentro de la jornada antes mencionada los trabajadores disfrutarán de cuarenta y cinco minutos diarios intermedios para descanso y alimentos fuera del local de la Empresa comprendidos de las 12.00 a las 12.45 horas.

DEPARTAMENTO DE ACABADO.

PRIMER TURNO: De las 7:00 a las 15:00 Horas
de Lunes a Viernes,
De las 7:00 a las 13:00 Horas.
el día Sabado.

SEGUNDO TURNO: De las 15:00 a las 22:30 Horas.
De Lunes a Viernes.
de las 13:00 a las 19:00 Horas,
el día Sabado.

TERCER TURNO: De las 22.30 a las 7.00 Horas,
De lunes a viernes de cada semana.

En cada uno de los turnos señalados de este departamento disfrutarán los trabajadores de cuarenta minutos diarios intermedios para descanso y alimentos, fuera de la Empresa.

ART. 8°. Los horarios establecidos podrán modificarse temporal o definitivamente de acuerdo a las necesidades de producción de la Empresa, debiendo comunicarse a los trabajadores con ocho días de anticipación como mínimo.

ART. 9°. La jornada de Trabajo deberá empezar para el trabajador en el lugar que le corresponda desempeñar las labores asignadas por la Empresa.

ART. 10°. Queda prohibido a los trabajadores permanecer en el área de Trabajo una vez concluida su jornada, y de laborar tiempo extraordinario sin permiso previo que otorga la Empresa por escrito.

Para casos excepcionales los trabajadores disfrutarán de una tolerancia de diez minutos tres veces en el término de cuatro semanas continuas, para entrar a sus labores, agotada la misma es potestativo para la Empresa la admisión del Trabajador, considerando en el caso de negativa como falta injustificada a sus labores.

ART. 11°. Por cada seis días de labores, el Trabajador disfrutará de uno de descanso con goce de salario.

Los Trabajadores que presten servicios el día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% sobre el salario que perciban por el domingo.

ART. 12°. Son días de descanso obligatorios con goce de salario: 1° de Enero, 7 de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, 1° de Mayo, 10 de Mayo, 15 y 16 de Septiembre, 2 y 20 de Noviembre, 12 y 25 de Diciembre de cada año, así como el 1° de Diciembre cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el que determine las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.

ART. 13°. Los trabajadores al servicio de la Empresa, disfrutarán de sus vacaciones anuales en los términos de la tabla del artículo 45 del Contrato Ley aplicable en la planta.

ART. 14°. Todos los trabajadores firmarán su Tarjeta y chequearán en el reloj marcador la hora de entrada y salida de la Fabrica con la misma.

ART. 15°. Queda prohibido a los trabajadores marcar la tarjeta de otro trabajador además de la suya; la violación a esta disposición causará la rescisión individual de su Contrato de Trabajo.

CAPITULO IV

TRABAJOS DE CARACTER PERMANENTE
EVENTUALES Y SUPLENTE.

ART. 16°. Son trabajadores permanentes de la Empresa aquellos que tienen otorgado el carácter de planta.

Son trabajadores eventuales, los que hayan sido contratados por Obra o Tiempo Determinado, en cuyo caso terminará la relación contra actual de trabajo al vencimiento del término de duración pactado o al del cumplimiento de la Obra; - Asimismo los que hayan sido contratados para Capacitación o mediante Contrato de Aprendizaje en cuyos casos concluirá la relación al vencimiento del periodo de Capacitación y Adiestramiento o Aprendizaje respectivamente.

Son trabajadores suplentes, los trabajadores que -- ocupen una vacante por ausencia temporal del trabajador de -- Planta, terminando la relación laboral con el suplente al -- volver a ocupar su planta de trabajo el titular de la misma.

CAPITULO V

DIA Y LUGARES DE PAGO DE SALARIO

ART. 17°. Los salarios serán cubiertos por la Empresa a los trabajadores los días Viernes y Sábados de cada semana y ser harán efectivos a los trabajadores en moneda -- del curso legal, en el domicilio de la Empresa y dentro de -- la jornada correspondiente.

Los trabajadores están obligados a firmar los recibos o recibos de raya, según costumbre de la Empresa, entregándose al trabajador un comprobante o constancia en el que aparezca el total de la raya y deducciones para el efecto de cualquier aclaración.

CAPITULO VI

RIESCOS PROFESIONALES Y ACCIDENTES
DE TRABAJO.

ART. 18°. Ninguna de las labores o procesos de producción que se ejecuten en la Empresa, tienen el carácter de insalubre o peligrosas, por lo que pueden ser desempeñadas -- por todo el personal contratado.

ART. 19°. A efecto de evitar accidentes de trabajo, -- los trabajadores deberán acatar las instrucciones que reciben de la Empresa, respecto a la forma de ejecución de los -- trabajos, las recomendaciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene (que con carácter permanente se integra en la fábrica, debiendo sesionar dicha Comisión una vez como mínimo cada mes), acatar las disposiciones de los Reglamentos aplica

bles en materia de Seguridad Industrial e Higiene, además están obligados todos los trabajadores a obedecer las siguientes --- reglas:

Handwritten notes:
1. No fumar en el interior de los departamentos de la Fábrica.
2. No concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o narcóticos.
3. Todos los trabajadores están obligados a dar aviso inmediato a la Empresa, cuando ocurra algún accidente a efectos de que se proporcionen los primeros auxilios; igualmente, deberán comunicar a la Empresa, los defectos o desperfectos e irregularidades que observen y que pongan en peligro a los trabajadores, a los materiales y maquinaria de la propia Empresa.

a).- No poner en marcha para hacer limpieza o reparación de la maquinaria o motores, cuando éstos estén en movimiento.

b).- No fumar en el interior de los departamentos de la Fábrica.

c).- No concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o narcóticos.

d).- Todos los trabajadores están obligados a dar aviso inmediato a la Empresa, cuando ocurra algún accidente a efectos de que se proporcionen los primeros auxilios; igualmente, deberán comunicar a la Empresa, los defectos o desperfectos e irregularidades que observen y que pongan en peligro a los trabajadores, a los materiales y maquinaria de la propia Empresa.

ART. 20°. Todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa, estarán obligados a someterse a los exámenes médicos y análisis Clínicos que, periódicamente ordene la Empresa. Será causa de rescisión contractual del Trabajo, sin responsabilidad para la Empresa, la negativa del trabajador a someterse a los exámenes y análisis clínicos.

CAPITULO VII

LIMPIEZA DE TRABAJO Y MAQUINARIA

Handwritten notes:
1. El aseo del área de la Fábrica, se hará por los trabajadores destinados para ese objeto, durante la jornada ordinaria de trabajo pero es obligatorio para cada trabajador, conservar siempre en estado de limpieza su área de trabajo, absteniéndose de tirar basura o desperdicios, debiendo depositarlos en el lugar o recipientes adecuados que tiene instalados la Empresa.
2. La limpieza de la maquinaria, deberá llevarse a cabo en forma normal, por el personal encargado de estas funciones (siempre a máquina parada) dentro de la jornada de trabajo, en los términos del Contrato Ley obligatorio que rige en la Fábrica y sin perjuicio de la limpieza que deben llevar en sus áreas de trabajo.

ART. 21°. El aseo del área de la Fábrica, se hará por los trabajadores destinados para ese objeto, durante la jornada ordinaria de trabajo pero es obligatorio para cada trabajador, conservar siempre en estado de limpieza su área de trabajo, absteniéndose de tirar basura o desperdicios, debiendo depositarlos en el lugar o recipientes adecuados que tiene instalados la Empresa.

ART. 22°. La limpieza de la maquinaria, deberá llevarse a cabo en forma normal, por el personal encargado de estas funciones (siempre a máquina parada) dentro de la jornada de trabajo, en los términos del Contrato Ley obligatorio que rige en la Fábrica y sin perjuicio de la limpieza que deben llevar en sus áreas de trabajo.

CAPITULO VIII

PERMISOS.

ART. 23°. En todo lo relativo a la solicitud de permiso para faltar al trabajo, se estará a lo que dispone el Capítulo VI del Contrato Ley, Artículos 61, 62, 63 del mismo.

ART. 24°. El permiso para faltar al trabajo sin goce de sueldo, será solicitado por escrito por el Sindicato, ya sea por conducto del Comité Ejecutivo o de legado sindical, con una anticipación no menor de 24 horas.

ART.25°. La Empresa en el caso de conceder el permiso extenderá por escrito el permiso correspondiente por triplicado quedando un ejemplar en poder del trabajador, otro en poder del representante Sindical y el tercero en poder de la propia Empresa

ART.26°. En caso de que algún trabajador tenga que asistir a diligencias ante Autoridades Administrativas o Judiciales, para atender citas que le envíe dichas autoridades, deberá solicitar previamente el permiso de la Empresa, por conducto del Sindicato; y si no cumple con lo anterior se considerará como falta injustificada al trabajo, pudiéndose aplicar la sanción que corresponda.

CAPITULO IX

ART.27°. Son obligaciones de la Empresa:
Cumplir las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, y las disposiciones establecidas en los Reglamentos de Seguridad Industrial e Higiene, Ley del Seguro Social, INFONAVIT, etc.

ART.28°. Son obligaciones de los trabajadores:

- a).- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.
- b).- Observar buenas costumbres durante la prestación del servicio, guardando la debida consideración y respeto a los Representantes de la Empresa, Trabajadores de confianza y compañeros de trabajo.
- c).- Someterse a los exámenes médicos de ingreso y periódicos que ordene la Empresa.
- d).- Abstenerse de perder el tiempo durante su jornada de trabajo y distraer a sus compañeros de trabajo.
- e).- Sujetarse a lo establecido en el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto.
- f).- Para las máquinas o usos a su cuidado cuando esté trabajando defectuosamente, o en el caso de descompostura, llamar inmediatamente al personal encargado de los trabajos de mantenimiento y reparación de maquinaria, igualmente deberá dar aviso al personal supervisor o encargado de cualquier defecto del material que salga defectuoso.
- g).- Observar las medidas de higiene y Seguridad preventiva que se le indique.
- h).- Desarrollar el proceso de producción que les corresponda correctamente, rindiendo producción de primera calidad; ya que en caso contrario, se hará acreedores a la sanción que les corresponda, por producir artículos defectuosos, por negligencia o por haber ejecutado en forma incorrecta o inadecuada variando las condiciones o proceso de producción.

i).- marcar su tarjeta en el reloj checador a la hora de entrada y salida del trabajo.

j).- Al concluir su turno, entregar las máquinas funcionando normalmente al trabajador que entra en su lugar del siguiente turno de trabajo, especificándole las normas de trabajo a seguir y le informará de cualquier situación anormal que haya notado en el funcionamiento de las máquinas, defectos en los materiales, etc., quien reciba las máquinas, alcambio de turno, notificará al encargado del departamento mecánico cualquier defecto que le haya sido notificado u observado que repercuta en una producción defectuosa.

k).- Los trabajadores se obligan a no desperdiciar -- los materiales o materia prima que reciban para el desempeño de su trabajo, cualquier perdida o desperdicio innecesario de está -- será sancionada con suspensión en el trabajo y si el caso lo amerita la separación en el mismo. Asimismo se obliga a adquirir conocimientos en cualquier caso o sistemas de trabajo, colaborando a enseñar al trabajador y adiestrarlo cuando esté en la categoría propia o inferior a la suya en su especialidad.

l).- Acatar las instrucciones que reciba respecto de los métodos de trabajo a seguir y sujetarse a las ordenes de los ingenieros y encargados de los departamentos, guardando escrupulosamente los secretostécnicos de los cuales tengan conocimiento -- directo o indirectamente; así como los asuntos administrativos -- reservados, por cuya divulgación pueda causarse daño a la Empresa

m).- Tomar los alimentos dentro de los horarios señalados y lugares designados.

n).- Utilizar los baños y sanitarios en forma adecuada e higienica, quedando aclarado que por ningún motivo podrá bañarse sino es fuera de sus horas de trabajo.

o).- Usar las mascarillas de protección, guantes, botas y ropa de trabajo etc., que se les proporcione, siendo responsable del buen uso y conservación de dichos implementos.

p).- Atender las máquinas que se les asigne con el -- debido cuidado usando las herramientas auxiliares adecuadamente -- que se les proporcionen para el desempeño del trabajo, siendo -- responsables del uso inadecuado De Los Mismos.

q).- Permanecer en Su lugar de trabajo Hasta concluir el Término de su jornada de Labores de acuerdo al horario del Reglamento. (La Falta de Esta obligación del Trabajador causará la sanción Correspondiente).

rr).- Permitir que a la entrada y salida de La fabrica se practique su registro personal, Así Como de Los bultos que -- lleve Consigo en forma atenta y concedida.

s).- Las demás señaladas en el Contrato Ley aplicable en la Fábrica.

CAPITULO X

PROHIBICIONES.

ART. 29º Queda prohibido a la Empresa a sus Representantes:

- a).- Presentarse en la Fábrica o en el interior de los salones en estado de ebriedad bajo el influjo de drogas o haciendo ostentación de armas .
- b).- Retener el salario de los trabajadores o hacer -- descuentos no permitidos por el contrato Ley o solicitado por el -- Sindicato.
- c).- Intervenir por sí o por cualquier medio directa o indirectamente en el regimen o relación interna del Sindicato .
- d).- Realizar ventas de cualquier indole, rifas, tandas etc. ; así como realizar cobros a los trabajadores por cualquier Concepto en el interior de la fábrica, siempre que no sean deudas contraídas por el trabajador con la Empresa, en cuyo caso -- se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

ART. 30º Queda prohibido a los Trabajadores:

- a).- Fumar en el interior de la Fábrica o ingerir o -- introducir bebidas embriagantes o hacer uso de drogas.
- b).- Intervenir en el arreglo de los motores, flechas -- transmisiones o limpiar interiormente las máquinas cuando estén en movimiento y hacer reparaciones o composuras que corresponde realizar a personal especializado de estos trabajos.
- c).- Hacer colectas o cobros en el interior de la Empresa; rifas, tandas, ventas etc.
- d).- Vender o distribuir publicaciones en el interior de la Empresa.
- e).- Hacer inscripciones o dibujos en los muebles o en el inmueble, así como pegar papeles en las paredes.
- f).- Desperdiciar por su culpa, materia prima , así como también producir trabajo defectuoso.
- g).- Faltar al trabajo injustificadamente.
- h).- Queda prohibido formar reuniones o conversar entre sí asuntos particulares en horas de trabajo.
- i).- Leer publicaciones de cualquier indole en horas de trabajo.

j).- Queda prohibido pasar de un departamento a otro sin la debida autorizaci3n, quitar el tiempo a los dem1s trabajadores distraendolos de los ejercicios de sus labores.

k).- Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compa1eros de trabajo, as1 como de los talleres o departamentos y lugares en d3nde se desarrolla el trabajo.

l).- Tratar asuntos ajenos al trabajo que impidan el desempe1o del mismo.

m).- Sacar de la Empresa, Gtiles, herramientas, mercanc1as, materia prima, sin permiso por escrito de la Empresa o guardar en los casilleros refacciones o material de la Empresa, estando facultada la misma a proceder o hacer una revisi3n de los casilleros de los trabajadores cuando lo considere necesario, siempre en presencia de la representaci3n Sindical.

n).- Marcar la hora de entrada y salida en la tarjeta de otro trabajador, considerandose lo anterior como falta de prohibida.

1).- Proporcionar informaci3n a terceras personas en relaci3n con los sistemas de producci3n o administraci3n utilizadas por la Empresa, de los que tengan conocimientos por sus labores.

o).- Introducir a la Empresa bebidas embriagantes, narc3ticas o drogas.

p).- Suspender sus labores, a1n cuando permanezca en su puesto.

q).- Alterar los ajustes, medidas, velocidades, disposiciones, plantillas, dibujos, etc., Sin existir 3rden previa del supervisor o encargado de Departamento.

r).- Abandonar su lugar o m1quinas a su cuidado, salvo que sea por motivo del trabajo o para atender necesidades fisiol3gicas.

s).- Portar armas de cualquier indole o clase en el interior de la F1brica, salvo las herramientas necesarias para el desempe1o del trabajo. Se proh1be leer revistas o peri3dicos, jugar o perder el tiempo en cualquier forma durante las horas de labores.

t).- Ba1arse durante las horas de la jornada de trabajo, incluyendo el tiempo de comida.

u).- Hacer reuniones o mitines en el interior de la Empresa.

v).- Tomar alimentos o cualquier bebida fuera de las horas se1aladas para 3ste 3bjet, dentro del taller.

W).- Alterar en cualquier forma (ya sea variando las horas de entrada y salida, poniendo cualquier anotación, falsificar firmas de los encargados de departamentos) en la tarjeta de asistencia propia o la de otro trabajador, considerando éste acto como -- falta prohibida.

y).- Permanecer en el interior de la Fábrica después de concluida su jornada de trabajo (salvo que hay hecho uso del baño) en cuyo caso dispondrá de media hora, no permitiéndole el acceso a los salones de trabajo, y deberá explicar el encargo de vigilancia el motivo de su permanencia después de su hora de salida.

z).- Ejecutar cualquier acto cuya prohibición lo establece el Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley Federal de Trabajo.

CAPITULO XI

ART. 31°. La Empresa podrá sancionar a los trabajadores - de acuerdo con la falta cometida.

a).- Amonestación.

b).- Suspensión en el trabajo hasta por 6 días sin goce de salario.

c).- Rescisión de la relación de trabajo contractual.

ART. 32°. Se sancionará con un día de suspensión:

a).- La primera falta de asistencia injustificada al trabajo.

b).- Leer revistas, quitar el tiempo o platicar con sus compañeros.

c).- No avisar con oportunidad debida en caso de falta de asistencia o enfermedad.

d).- Tomar alimentos fuera de las horas marcadas para ello, introducir bebidas al taller y areas de trabajo.

e).- El llegar el primer día de la semana sucio o mal arreglado.

f).- La primera falta de disciplina dentro del horario de trabajo, que no amerite una sanción mayor y más enérgica.

ART. 33°. Se sancionará con tres días de suspensión en el trabajo sin goce de sueldo.

a).- La segunda falta de asistencia sin causa justificada, dentro de un período de 30 días, sin perjuicio de considerar dicha falta para el cómputo respectivo.

b).- La segunda falta de disciplina dentro del local del trabajo en un período de 30 días, siempre y cuando no amerite una sanción mayor.

c).- Perder el tiempo, proferir palabras obscenas no dirigidas a determinadas personas en lo particular (provocar o gritar dentro del Departamento o salón cualquiera que sea el motivo).

ART. 34: Se sancionará con 6 días de suspensión en el trabajo sin goce de salario:

a).- La tercera falta de disciplina en un término de 30 días.

b).- La tercera falta de asistencia injustificada al trabajo dentro de un término de 30 días, sin perjuicio de considerar dicha falta para el cómputo respectivo.

c).- Cualquier otro caso no previsto en los incisos anteriores que ameriten dicha sanción.

ART. 35: Se sancionará con la rescisión contractual del trabajo, sin responsabilidad para la Empresa:

a).- Reincidir una vez más dentro de un período de 30 días en cualquiera de las faltas del artículo anterior.

b).- Marcar o checar la tarjeta de control de asistencia de otro trabajador.

c).- Por tener el trabajador más de 3 faltas injustificadas al trabajo en un término de 30 días sin permiso de la Empresa.

d).- Por trabajar simultáneamente al servicio de una Empresa competidora.

e).- Por cualquiera de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.

ART. 36: Todo trabajador que se vea imposibilitado de asistir al trabajo, tendrá la obligación de dar aviso a la Empresa el mismo día de su inasistencia, personal o por conducto de -

algún familiar e inclusive telefónicamente, haciendo también del conocimiento del representante del Sindicato, justificado al reanudar sus labores el motivo de su falta, incluyendo cuando tenga que asistir a alguna diligencia administrativa o judicial, cuando haya sido citado, debiendo obtener el permiso de la Empresa.

Si no se cumple con esta obligación se considerará su falta de asistencia al trabajo como injustificada, siendo acreedor a las sanciones que corresponde a los términos del presente Reglamento.

ART. 37°. Empresa y Sindicato convienen en que todo lo previsto expresamente en el presente Reglamento Interior, se sujetará a las disposiciones contenidas en el Contrato Ley de la Industria Textil del R. mo de Géneros de Punto, Ley Federal del Trabajo, Ley del IMSS, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y de sus disposiciones legales aplicables.

ART. 38°. Todo trabajador que viole los preceptos contenidos en el presente Reglamento Interior de Trabajo de ZACA HERMANOS, S.A. DE C.V., estará sujeto a las sanciones establecidas en el presente, mediante la investigación que se haga en cada caso por las partes con intervención del trabajador afectado, tomándose en cuenta la gravedad o la falta, su reincidencia y -- antecedentes del trabajador y su cumplimiento.

ART. 39°. Convienen las partes en depositar y ratificar este instrumento ante el Grupo Especial Número de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para todos los efectos legales -- conforme lo establecido en el Artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo para que se apruebe por no contener cláusulas contrarias a la moral, al derecho y las buenas costumbres, solicitando a la propia Junta condene a las partes a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar como si se tratara de laudo ejecutoriado pasado ante la autoridad como causa juzgada, para cuya finalidad la Empresa autoriza a los Señores LICs. AURELIO GUENES DELGADO, FCO. XAVIER CARDENAS GOMEZ, FERNANDO GOMEZ RIVERA, MARTIN PEÑA - BADILLO y el Sindicato Industrial Martires de San Angel "DEL RAMO TEXTIL Y CONEXOS, a los CC. MARIO CASTILLO Y/O FRANCISCO S. PALACIOS, en su carácter de Secretario del Interior y Exterior y de Organización y Propaganda Apoderado respectivamente, en forma conjunta o separada.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, primer curso, sexta edición, Porrúa, México, 1984.
- 2.- BARASSI, Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, tomo I, traducido por el Dr. Miguel Sussini, Alfa, Argentina, 1953.
- 3.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, - Cárdenas editor y distribuidor, México, 1977.
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Trillas, México, 1989.
- 5.- BORJA SORIANO, Manuel, Teoría General de las Obligaciones, novena edición, Porrúa, México, 1984.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Bibliográfica Omeba, - Argentina, 1966.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, tomo II, editores - librerías, Argentina, 1968.
- 8.- CABANELLAS, Guillermo, El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Mundo --- Atlántico, Argentina, 1945.
- 9.- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Luis Alcalá Zamora y Castillo, Tratado de Política Laboral y Social, tomo I, - "antecedentes procesos y doctrina", --- Heliasta, Argentina, 1982.
- 10.- CASTORENA, J., Jesús, Manual de Derecho Obrero, "derecho sustantivo", - sexta edición, s/c, México, 1984.
- 11.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, --- México, 1987.

- 12.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Trillas, México, 1981.
- 13.- CORDOBA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, "Práctica laboral forense", Cárdenas editor y distribuidor, México, 1986.
- 14.- DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, segunda edición actualizada, Porrúa, México, 1988.
- 15.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, tomo II, "derecho individual derecho colectivo", séptima edición, Porrúa, México, 1987.
- 16.- DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, volumen III, "la relación de trabajo y su reglamentación", segunda edición, Depalma, Argentina, 1977.
- 17.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, --- "seguridad social, derecho colectivo de trabajo, --- convenciones colectivas, conflictos de trabajo y la huelga", quinta edición, Porrúa, México, 1989.
- 18.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, "historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales", décimaprimer edición, Porrúa, México, 1988.
- 19.- DE LITALA, Luigi, El Contrato Colectivo, traducido por Santiago Sentis Melendo, segunda edición, López Etchegoyen, Argentina, 1946.
- 20.- GARCIA DE HARD, Ramón, Convenios colectivos y reglamentos de empresa, - Bosch, España, 1961.
- 21.- GONZALEZ CHARRI, Guillermo, Derecho del Trabajo, cuarta edición, Temis,

Colombia, 1976.

- 22.- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, décimosexta edición, Porrúa, México, 1989.
- 23.- HERNANDEZ MARQUEZ, Miguel, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, -- Tomo I, décimosegunda edición, Instituto de Estudios Políticos, España, 1977.
- 24.- KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, segunda edición, Depalma, Argentina, 1968.
- 25.- LAGUTIN, N., Las Conquistas Sociales de los Trabajadores de la Unión de las Repúblicas Socialistas Soviéticas, Paz y Socialismo, - Rusia, 1968.
- 26.- MADRID, Alfonso, Derecho Laboral Español, Victoriano Suárez, España, -- 1936.
- 27.- MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, tomo II, "Instituciones", -- Porrúa, México, 1983.
- 28.- PALACIOS, Alfredo L., La Defensa del Valor Humano, "Legislación Argentina", Claridad, Argentina, 1939.
- 29.- PEREZ BOTIJA, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, sexta edición, --- Tecnos, España, 1960.
- 30.- POZZO, Juan D., Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, tomo II, "Derecho Colectivo del Trabajo", Ediar editores, Argentina, 1962.
- 31.- ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, - Cárdenas editor y distribuidor, México, 1986.
- 32.- SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario, Formulario Tematizado de Derecho del Trabajo, Pac, México, 1988.
- 33.- SORDO GUTIERREZ, José, Juan José Hinojosa de Leon y Alfredo Vogel Zo -

londz, Administración de Contratos Colectivos de Trabajo, Trillas, México, - 1980.

34.- TISSEMBALM, Mariano R., La Codificación del Derecho del Trabajo ante la Evolución Legislativa Argentina, Instituto de - Derecho del Trabajo, Argentina, 1947.

35.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1980.

36.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1980.

LEGISLACION

* Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, octagésima novena edición, Porrúa, México, 1990.

* Ley Federal del Trabajo, comentada por Francisco Ramírez Fonseca, octava edición, Pac, México, 1989.

* Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, quinquagésima novena edición, Porrúa, México, 1989.

* Legislación sobre Trabajo, tercera edición, Información Aduanera de México, México, 1951.

DICCIONARIOS

* Gran Diccionario Enciclopédico Universal, cuatro volúmenes, Argos Vergara,

España, 1980.

* Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, ocho volúmenes, décimocuarta edición, Heliasta, Argentina, 1980.

* Diccionario de derecho, Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, décimotercera edición, Porrúa, México, 1985.