

20
287



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN

EL REGLAMENTO INTERIOR DE
TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIO ROGER FERNANDEZ MONTALVO



STA. CRUZ ACATLAN, EDO. DE MEXICO

1992

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

C A P I T U L A D O

REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO

- 1.- ANTECEDENTES
- 2.- DENOMINACIONES QUE HA TENIDO EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO
- 3.- CARACTERISTICAS
- 4.- INCLUSION DEL REGLAMENTO INTERIOR EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
- 5.- SU IMPORTANCIA

CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO

- 1.- QUE PARTES LO ELABORAN
- 2.- CLAUSULAS QUE LO INTEGRAN
- 3.- PROYECTO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO
- 4.- SU DEPOSITO
- 5.- SU IMPRESION
- 6.- SU REVISION

APROBACION DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- 1.- CREACION JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR
- 2.- CONTROVERSIAS DE NO CREACION DE UN REGLAMENTO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

DISTINCION ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- 1.- CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO
- 2.- CONTENIDO
- 3.- MENCION DENTRO DEL CONTRATO DE TRABAJO RESPECTO AL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- 4.- DISPOSICIONES QUE MARCA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO AL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO
- 5.- DIFERENCIAS Y CONCORDANCIAS ENTRE EL REGLAMENTO INTERIOR Y CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO I

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

ANTECEDENTES:

Conforme ha transcurrido el tiempo en la evolución de la humanidad nos hemos dado cuenta en estos días que, aún en los primeros miembros de esta, se realizaban ciertas normas de derecho que surgían no como una forma de acatamiento u obligación, sino que se creaban para su subsistencia, pues si bien es conocido que para sobrevivir tuvieron que luchar contra otros grupos o contra la naturaleza.

Estó no quiere decir que el hombre en su afán de subsistir, trabajo para lograrlo, elaborando con su imaginación las armas primitivas que en esos tiempos pudieron fabricar para su defensa.

Posteriormente a través del tiempo nos encontramos ya con ciertas normas de carácter moral, pues no podríamos afirmar que fueran de carácter legislado ya que no existía.

Así podemos mencionar que un primer documento que se legislaba sobre algunos aspectos del trabajo era el Código de Hammurabi, 2,000 A.C.

Aparecen después las culturas Griega y Romana. En la primera Tesco y Solon, introdujeron el principio de trabajo en la Constitución de los atenienses, por su actividad agrícola y mercantil.

Fué Roma, que con su expedición de la Ley de sus Doce Tablas, inicia el primer contenido legislativo y que difundió por el Continente Europeo, aunque tuvo que sufrir modificaciones ya que se combinaba con los principios naturales de cada Pueblo.

Durante la edad media se ve como brotaron a la luz, los gremios que regulaban el trabajo, antepasados de los sindicatos contemporaneos, ya la celebraci3n de ciertos convenios que algo tienen que ver con nuestros Contratos Colectivo.

A fines del siglo XVIII, surge en Inglaterra la llamada Revoluci3n Industrial, cuando fu3 inventada la primera maquina tejedora que desplazaba a numerosa mano de obra, provocando que los trabajadores manuales tuviesen la necesidad de defender sus fuentes de trabajo, iniciandose con esto el movimiento sindical, de tal modo que el Parlamento Ingl3s en el a1o de 1824, reconoci3 el Derecho de Asociaci3n de Obreros.

La revoluci3n Industrial es importante en la historia del Derecho, -- pue3 los cambios econ3micos y pol3ticos que suscit3 inspirados por las doctrinas de hombres como Carlos Marx, Federico Engels, Robert Owen, son todav3a la fuerza motriz de la Legislaci3n Laboral.

As3 tenemos que en la ep3ca posterior a la Revoluci3n Industrial, -- fu3 cuando empez3 a utilizarse el Reglamento Interior de Trabajo tal y como lo conocemos en la actualidad.

"La doctrina alemana sostuvo uniformemente, que el Reglamento Interior de Trabajo ten3a la misma naturaleza del Contrato de Empresa -- (Betriebsvereinbarung) y, en consecuencia era derecho objetivo. Naturalmente exist3a una jerarqu3a en las normas jur3dicas de trabajo, -- pue3 el Reglamento no pod3a contrariar ni al Derecho Estatal ni a los Contratos Colectivos de Trabajo, en caso de contradicci3n se opugnaba la nulidad de pleno Derecho de las cl3usulas del Reglamento" -- (1).

(1) De la Cueva, Mario Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II Ova. Edici3n Mex. pag. 717.

" La Constitución de Weimar, quiso obtener una organización Democrática y Constitucional de las Empresas y, a la vez, ofrecer una oportunidad a los trabajadores y a los empresarios para resolver los -- problemas de la economía y del trabajo. A este efecto creó la Constitución de Consejos de Empresa y Económicos: los primeros eran un cuerpo mixto de trabajadores, representantes del empresario, formados en cada empresa; los segundos también eran organismos mixtos de trabajadores y patrones formados por regiones económicas. Los consejeros económicos se agrupaban en forma piramidal hasta constituir - el Consejo Económico Nacional, cuya misión era presentar iniciati-- vas de Ley y dictaminar sobre todas las que se presentaron al Parla-- mento en materia económica y de trabajo " (2).

2.- DENOMINACIONES QUE HA TENIDO EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

En nuestra legislación no contamos con antecedentes exactos del Reglamento Interior, cuyo nombre en diversas doctrinas y legislacio-- nes extranjeras es:

- a).- Reglamento de Empresa.
- b).- Reglamento de Taller.
- c).- Reglamento de Fábrica.
- d).- Reglamento de Orden o normas de conducta.
- e).- Reglamento de Regímenes Interior.

A lo que es el Derecho Aleman el que da una denominación más parecida, y recientemente el Derecho Francés (3). En México hemos adoptado la de Reglamento Interior de Trabajo.

BARBAGELATA. (4), lo define como "La Colección Ordenada de las Reg-- las Especiales relativas al Trabajo dentro de sus establecimientos y de las sanciones aplicables para el caso de incumplimiento.

(2) De la Cueva, Mario Ob. Cit. T. II Pág. 510

(3) De la Cueva, Mario Ob. Cit. T. II Pág. 713

(4) Barbagelata, El Reglamento de Taller pag. 18 Chile.

J. RUPRECHT (5), lo define como "El conjunto ordenado de normas laborales dictadas por el empresario con o sin intervención de los trabajadores para el ordenamiento del régimen interior de su establecimiento".

Según ALONSO GARCIA (6), es el "Conjunto Sistemático de normas elaboradas por el empresario (con o sin participación de los trabajadores), y necesitadas o no de aprobación por parte del estado, dictadas para ordenar internamente, y desde el punto de vista laboral la empresa".

Legislativamente advertimos que Colombia en su Código de Trabajo - define en el Artículo 105, como "El conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patron y sus trabajadores en la prestación de un servicio" (7).

Un concepto similar al de Colombia lo da la República Dominicana - en su Código de Trabajo, Artículo 119 (8).

Costa Rica en su Código de Trabajo en el Artículo 66 dice: "Es el elaborado por el patrono de acuerdo a las Leyes, Decretos, Convenciones y Contratos vigentes que le afecten con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse él y sus -- trabajadores con motivo de la ejecución o prestación de trabajo" - (9).

Panama da un concepto identico al de Costa Rica e igualmente el Código de Honduras en su Artículo 87 (10).

(5) J. Ruprecht, Reglamento de Empresa pag. 10 Argentina.

(6) Garcia Alonso D. Trabajo pag. 484, 485 España.

(7) Código Trabajo, Colombia Art. 105 pag. 35.

(8) Código Trabajo, República Dominicana Art. 119 pag. 39.

(9) Código trabajo, Costa Rica Art. 66 pag. 39.

(10) Código trabajo, Honduras Art. 87 pag. 38.

3.- CARACTERISTICAS.

Una vez expuestas las anteriores definiciones estamos en posibilidad de señalar los elementos característicos de un Reglamento Interior. Si hablamos de Reglamento, tenemos que pensar necesariamente en un conjunto de reglas o normas, que exigen un cierto orden y -- sistemas o sea, que deben caer en las disposiciones ordenadas lógicamente y que se refieren en forma específica a una determinada materia, en este caso netamente laboral, pues son las normas que señalan la manera y términos como deben emplearse las obligaciones -- que derivan de los Contratos, son normas de seguridad e higiene, -- lo que resulta de gran importancia pues como se vera, son medidas disciplinarias. Así encontramos la siguiente opinión de ALONSO GARCIA (11), que dice "El Reglamento de Régimen Interior, articula u ordena las materias que, dentro de la Empresa, tiene su origen en la prestación del trabajo por cuenta ajena, y cuanto a este, crea una serie de relaciones en cuya ordenación (aunque sea directa, y de segundo e incluso de tercer grado), igual interviene, buscando una mejor eficacia y un desarrollo más armonico y evidente de las relaciones laborales".

Así encontramos también que ALFREDO J. RUPRECHT (12), dice, que el fin de estas normas es el ordenamiento del régimen interno de su -- establecimiento, que se refiere sólo al aspecto laboral, pues debe tratar de que la marcha del establecimiento permita que esta cumpla su finalidad, aprovechando al máximo los beneficios de la técnica y haciendo cumplir las obligaciones contractuales y legales a las partes.

(11) Alonso García, Ob. Cit. pag. 11.

(12) Alonso García, Ob. Cit. pag. 485.

Según PEREZ BOTIJA (13), otra característica es que las normas del Reglamento son dictadas por el empresario, pues se estima que en principio es él quien debe decidir la forma en que deben desarrollarse las tareas de la empresa, aunque por supuesto dentro de los marcos legales, atendiendo éste principio, se permite la intervención de los trabajadores en su elaboración, teniendo las dos siguientes ideas expresadas claramente.

En muchas ocasiones, los trabajadores de una empresa por la práctica adquirida y los conocimientos técnicos que hayan podido obtener en la escuela u otros centros de trabajo, pueden conocer más que el empresario, algunas circunstancias materiales del trabajo, y -- por ello sugerir medidas y normas preventivas y disciplinarias de gran utilidad; además porque se estima que se logra un mejor acatamiento de aquellas disposiciones en cuya elaboración se ha permitido intervenir a los trabajadores interesados.

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

En México nuestra Legislación es muy clara al señalar en el Artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, que para la elaboración de los Reglamentos, deberán intervenir representantes tanto de patrones como de trabajadores, mediante una Comisión Mixta y ambos tienen la facultad para solicitar ante la junta se subsanen omisiones o se revisen sus disposiciones contrarias a la propia Ley y demás normas de trabajo (14).

(13) Pérez Botija, notas al Reglamento Jurídico de Empresa.

(14) Covarras Flores B. Nueva Ley Federal Trabajo 1970.

4.- INCLUSION DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 101.- "Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones 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 patron. Para los efectos de éste 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". El concepto anterior es el que contiene la Ley de 1931.

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

No son materia del Reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulan directamente las empresas para la ejecución de los trabajos". Es este el concepto actual del Reglamento Interior, pues el Artículo transcrito es el de la Ley Federal de Trabajo vigente a partir del 1º de Mayo de 1970.

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

La otra diferencia es que la Ley actual habla de empresa o establecimiento; mientras la anterior lo hacia de negociación, modificación para la que no encontramos fundamento, en virtud de que si -- bien el campo del Derecho Mercantil ha afirmado que la empresa es la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o el intercambio de bienes o de servicios para el mercado, el establecimiento o la negociación, que son practicamente sinonimos, son uno de los elementos materiales del concepto de empresa.

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

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

Una diferencia importante si encontramos en la segunda parte de -- las disposiciones que hemos transcrito, y es aquella que consiste en que la Ley actual la norma que define al Reglamento se limita a dejar fuera de la materia de este a las normas de orden técnico y administrativas, lo que también hacia el anterior, pero añadiendo reglas escuetas para la elaboración subjetiva del Reglamento y la Ley actual suprimio aquellas condiciones para ampliarlas debidamente en el Artículo 424.

El Doctor Cavazos Flores (15), critica el texto del Artículo diciendo:

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

(15) Cavazos Flores Ob. Cit. p. 206.

Lo que quiso dar a entender el Legislador que no se considerara - Reglamento el cuerpo de dichas reglas que unilateralmente formularon las empresas.

Una vez que se otorga el Reglamento su observancia es obligatoria para los que lo celebran.

Si existe un Sindicato de Trabajadores el Reglamento debe celebrarse con dicho Sindicato.

Si no existe Sindicato, con la representación mayoritaria de los trabajadores de la empresa. ¿Pero que sucede si en una empresa en donde no existe Sindicato un pequeño grupo de trabajadores desea dicho Reglamento?; Estimamos que dichos trabajadores deben provocar una asamblea para plantear el problema. Si no se da el quorum necesario, deberá citarse a otra, y si a dicha asamblea no concurren los trabajadores que deseen el Reglamento, pueden celebrarlo.

¿Que sucede si la mayoría de los trabajadores de la empresa concurren a la asamblea y se oponen al otorgamiento de dicho Reglamento, Pensemos en tal supuesto, los trabajadores minoritarios no pueden celebrarlo, ya que carecerían de la representación general.

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

Si dicho Reglamento se encuentra depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, su observancia es obligatoria para todos aquellos que tienen conocimiento del mismo en tanto les sea aplicable.

La falta de Reglamento interior de trabajo en una empresa, impide al patron aplicar a sus trabajadores sanciones disciplinarias.

Por lo que hace al segundo párrafo de este precepto, estimamos que lo que quiso decir el Legislador sin lograrlo, fue que no será considerado como Reglamento el cuerpo de normas técnicas administrativas que formulan unilateralmente las empresas, ya que resulta evidente que si pueden ser materia de dichos Reglamentos las normas - de orden técnico y administrativas que se pacten de común acuerdo con los trabajadores, siempre y cuando no impliquen renuncia de derechos o vayan contra la moral, el derecho y a las demás costumbres.

5.- SU IMPORTANCIA.

En sus inicios y cuando aún no funcionaba el contrato individual, ni se pensaba en la posibilidad de los Contratos Colectivos la importancia del Reglamento Interior de Trabajo era primordial. Avanzando en el tiempo y con el surgimiento de otras instituciones, su importancia ha venido disminuyendo aún hay autores (16), que estiman llegue a desaparecer, aunque no en breve plazo ni totalmente, pero nosotros estimamos que su trascendencia en la actualidad no es escasa, pues estamos de acuerdo con Castorena (17), en que este se ajusta a las necesidades de la empresa o a sus peculiaridades, las normas del Contrato Colectivo y complementa las del individual.

En el mismo sentido encontramos una opinión publicada en la revista internacional de trabajo (18), un papel importante en las relaciones obrero-patronales de muchos países. Constituyen, en efecto, una característica común de la vida de las empresas, que reaparecen en todas las diferencias entre los ordenamientos legislativos, los regímenes de propiedad de los medios de producción o de la división de las atribuciones directivas de la empresa.

(16) Ruprecht Ob. Cit. pag. 14

(17) Castorena Jesús Ob. Cit. pag. 226

(18) Ruprecht Ob. Cit. pag. 12

En más de 20 países de Legislación Laboral especifican que deberá haber Reglamentos Interiores de Trabajo en todas las empresas o - en las que tienen un número de empleados superior a un mínimo establecido. En otros países que no han dictado disposiciones legales al respecto, la importancia práctica adquirida por los Reglamentos Interiores queda claramente de manifiesto por la frecuencia con que proporcionan una solución en las casas de arbitraje o constituyen el tema principal de numerosos artículos aparecidos - en las revistas de derecho del trabajo o de relaciones obrero-patronales, según la misma publicación, tienen importancia los reglamentos porque reemplazan la acción arbitral por procedimientos regulares, evitando por estar escritos, que la disciplina no se aplique en forma arbitraria; finalmente se los estima importantes porque son un eficaz medio de comunicaciones entre el patron y -- los trabajadores, en especial cuando se trata de personas recién iniciadas en la actividad de la empresa.

En el sentido de mayor altura social encontramos que en España - la orden del 6 de Febrero de 1961, al establecer el objeto del Reglamento Interior, dice en el Artículo 2.

"El Reglamento de Régimen Interior tiene por objeto adecuar las - normas laborales obligatorias en vigor a las características pecu- liares de la empresa, a fin de obtener conjuntamente los máximos resultados económicos y las mejores relaciones humanas, afianzando el sentido de comunidad laboral en la empresa y asegurado la - buena marcha de esta, y el mantenimiento de las relaciones de leal- tad y asistencia recíproca que se deben cuantos participan en la- producción".

Abundando en las ideas que se expresan es la disposición legal -- transcrita, podemos señalar que aquella comprensión recíproca de

las necesidades de patrones y trabajadores, acompañada del respeto mutuo de ambos y la voz del Derecho Laboral en su totalidad, si -- son logrados a través del establecimiento bien de contratos individuales o colectivos independientemente, o de estas combinadas con el Reglamento Interior, nos permite la inegable importancia de la - figura que estudiamos, particularmente porque en México sin Reglamento Interior de Trabajo, no se pueden aplicar sanciones discipli- narias.

C A P I T U L O I I

CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

1.- QUE PARTES LO ELABORAN.

En la formación del Reglamento citaremos el Artículo 424 Fracción I que reza así:

"Se formulara por una Comisión Mixta de representantes de los trabajadores y del patron" (19)

Quedando enmarcado que para su elaboración no podra hacerlo una sola de las partes ya sea los trabajadores o el patron, sino que se tiene que hacer de manera conjunta para que de esta forma el contenido del Reglamento no puesa ser en ningún caso perjudicial o lesivo para los trabajadores o para el patron.

Por lo general, y en la práctica, se ha visto que siempre el patron presenta un bosquejo para cuando se reuna la Comisión Mixta, se tenga una base de donde poder empezar a dialogar para la aprobación -- del mismo, dicho bosquejo tiene que estar en base a lo que establece el Artículo 423 de nuestra Ley Federal de Trabajo.

Considerando así que de esta manera para la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo es muy conveniente que se integre por ambas partes a la Comisión Mixta, personas que sepan plasmar en dicho Reglamento los conceptos que a la postre redituaran en una garantía para el mejoramiento y desarrollo de la relación obrero-patronal.

(19) Nueva Ley Federal de Trabajo 1970.

2.- CLAUSULAS QUE LO INTEGRAN.

El ordenamiento que nos ocupa, en el Artículo 423, señala cual debe ser el contenido del Reglamento Interior de Trabajo aunque pensamos que la idea del Legislador al hacer la enumeración de ciertos elementos no lo hace en forma limitativa, puesto que en la fracción XI - expresamente dispone "Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo", previamente en el Artículo 422, señala que no son materia del Reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.- En éste aspecto y según hemos apuntado con anterioridad, los Reglamentos contienen normas administrativas sin contravenir los derechos de los trabajadores.

El texto del Artículo 423 es el siguiente:

El Reglamento contendrá:

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

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

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

IV.- Días y lugares de pago;

V.- Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el Artículo 132 Fracción V;

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

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

VIII.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos o periodicos, y a las medidas profilacticas que dicten las autoridades;

IX.- Permisos y Licencias;

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

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

Podemos desglosar las disposiciones anteriores en la siguiente forma:

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

B).- Cláusulas relativas a la conservación de los elementos materiales de la empresa, o sea, la Fracción III, en cuanto que exige que

se establezcan los días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, de la maquinaria y de los aparatos y útiles de trabajo.

C).- Cláusulas para la previsión social son las que encontramos en las Fracciones VI, VII, VIII, XI, al mencionar las normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para la prestación de los primeros auxilios, así como las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar las mujeres y los menores, además del tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periodicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades y prevee, la existencia de normas necesarias y convenientes, de acuerdo a la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

D).- Cláusulas Administrativas, las encontramos en las Fracciones - IV, IX, X, que se refieren a los días y lugares de pago, así como - las normas para el uso de asientos o sillas a que se refiere el Artículo 132, Fracción V, y además a los permisos y licencias.

E).- Finalmente la cláusula relacionada con la disciplina, la tenemos en la Fracción X, que también consideramos en los párrafos 2 y 3.

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

COLOMBIA: Campo de aplicación, condiciones de admisión, aprendizaje periodo de prueba, categoría de trabajadoras, jornadas, descansos, horarios, jornadas extras, reconocimiento y pago, así como día de descanso, vacaciones, permisos, salarios, lugar fecha y periodos de pago del salario, prestaciones adicionales a las legales, orden jerárquico de los representantes patronales, normas de higiene y seguridad, labores prohibidas para mujeres y menores, normas especiales

de acuerdo a la edad y sexo y sanciones, procedimientos para reclamo pedido del personal, obligaciones y prohibiciones especiales para el patron y los trabajadores, servicios sociales, publicación y vigencia.

CONGO BELGA: Plazo concencional de preaviso, jornadas, horarios, -- jornadas extras, reconocimiento y pago, días de descanso, vacaciones, permisos, lugar fecha y periodo de pago de salarios, formas de medidas de control de trabajo a destajo, escala de faltas sus sanciones, procedimientos para reclamo y periodo de personal, servicios sociales y fiscales, cualquier otra disposición útil y conveniente.

COSTA RICA: Jornadas, descansos, horarios, lugar fecha y periodos - de pago de salario, reglas de orden técnico y administrativo, normas sobre higiene y seguridad, labores prohibidas para mujeres y menores, escala de faltas, sanciones y procedimientos de personal en su solicitud.

CHILE: Salario, lugar fecha y periodo de pago, normas especiales de trabajo de acuerdo a la edad y sexo, procedimientos para reclamo y pedidos de personal, obligaciones y prohibiciones especiales para - el patron y los trabajadores, formas de comprobación del cumplimiento de las obligaciones legales.

SALVADOR: Jornadas, descansos, horarios, lugar fecha y periodos de pago de salarios, reglas de carácter de orden técnico y administrativo, normas de higiene y seguridad, labores prohibidas para mujeres y menores, escala de faltas de sanciones, procedimiento para reclamo y pedidos de personal.

ESPAÑA: Condiciones de admisión, aprendizaje, periodos de prueba, - categorías de trabajadores, jornadas, descansos, horarios, jornada extra, reconocimiento y pago, días de descanso, vacaciones, permisos, lugar fecha y periodo de pago, de pago del salario, reglas de

orden técnico y administrativo, escala de faltas, sanciones y procedimiento, cualquier otra disposición útil o conveniente.

FRANCIA: Plazo convencional del preaviso.

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

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

JAPON: Jornadas extras, reconocimiento y pago, días de descanso, vacaciones, permisos, lugar fecha y periodos de pago de salario, normas de higiene y seguridad, escala de faltas, sanciones y procedimiento.

PANAMA: Jornadas, descansos y horarios, normas sobre higiene y seguridad, labores prohibidas para mujeres y menores, escala de faltas y sanciones, procedimiento, pedidos del personal y reclamos.

PAKISTAN: Jornadas extras, reconocimiento y pago.

REPUBLICA ARABE UNIDA: Escala de faltas, sanciones y procedimiento.

REPUBLICA DOMINICANA: Condiciones de admisión, aprendizaje y periodo de prueba, jornadas descansos y horarios, lugar fecha y periodos de pago de salarios, reglas de orden técnico y administrativo, días y horarios para limpieza de maquinaria y locales, normas sobre higiene y seguridad, escala de faltas, sanciones y procedimientos, -- cualquier otra disposición útil y conveniente.

REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA: Escala de faltas y sanciones, procedimiento.

YUGOSLAVIA: Jornadas extras, reconocimiento y pago, días de descanso, vacaciones, permisos, normas sobre higiene y seguridad, normas especiales de trabajo de acuerdo a la edad y sexo, escala de faltas y sanciones, procedimiento, obligaciones y prohibiciones especiales para el patron y los trabajadores, procedimientos para reclamos y pedidos del personal (20). Cabe mencionar que en los reglamentos se prohíben cláusulas que desmejoren las condiciones del trabajador, - en relación a las leyes, contratos etc.

(20) Ruprecht, Ob. Cit. pag. 49 y 50.

3.- PROYECTO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE _____
_____ Y POR LA OTRA _____
EN SU CARACTER DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE
LA MISMA, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS DEL 422 AL
424 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

A R T I C U L O S

C A P I T U L O I

DISPOSICIONES GENERALES.

- 1.- El presente Reglamento regirá en la factoría que la empresa tiene establecida en la calle _____ número _____ Colonia _____.
- 2.- Todos los trabajadores de la empresa están obligados a cumplir las disposiciones del presente Reglamento.
- 3.- En cumplimiento a lo dispuesto por el Artículo 425 de la Ley Federal de Trabajo, éste Reglamento se fijará en lugares visibles de los distintos Departamentos del Centro de Trabajo y se repartirá entre los trabajadores con el objeto de que se enteren y cumplan su contenido.
- 4.- Los trabajadores tendrán obligación de desempeñar su trabajo en las labores y en el lugar que la empresa designe. La empresa cuando a su juicio así lo requieran las actividades del trabajo o producción, podrá mover a los trabajadores de un puesto a otro, sin perjuicio de su salario. Asimismo los trabajadores no podrán cambiarse del lugar de trabajo sino por orden dada por escrito de la empresa.
- 5.- Los Gerentes, Sub-gerentes, Jefes, Sub-jefes y Supervisores estarán encargados entre otras funciones directivas que les serán señaladas

das por la empresa, de distribuir las labores entre los trabajadores, instruirlos a la mejor manera de desempeñar el trabajo y dictar las disposiciones que juzguen convenientes para la mejor ejecución de las mismas y la seguridad del propio personal.

CAPITULO II

INGRESO DE PERSONAL

6.- Todos los trabajadores que ingresen al servicio de la empresa, deberán llenar, además de las condiciones que se señalan en el contrato colectivo de trabajo, los requisitos siguientes:

- a) Tener cumplidos 18 años de edad.
- b) Someterse a un examen médico por el facultativo de la empresa o con el que ésta señale.
- c) Estar capacitado físicamente para el desempeño de sus labores en el puesto que se le asigne.
- d) Poseer la destreza o conocimiento necesarios para la correcta realización de su trabajo.
- e) Saber leer y escribir.
- f) Presentar en regla su cartilla militar correspondiente en el caso de tener edad requerida.
- g) Someterse a los exámenes de selección que al efecto señale la empresa.

CAPITULO III

DE LAS HORAS Y JORNADAS DE TRABAJO.

7.- La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas de siete horas y media la mixta y de siete horas la nocturna. - Es jornada diurna la que se presta entre las siete y las seis - horas, nocturna la que se presta entre las veinte y las seis - horas, y mixta la que comprende parte de la diurna y menos de - tres horas de la nocturna.

8.- Las partes convienen, con fundamento en el artículo 59 de - la Ley Federal de Trabajo, que las labores en el centro de tra- - bajo se desarrollarán de lunes a viernes de las 7 a las 16:30 - horas.

9.- Mientras no se modifique el horario fijado y se sigan tra- - bajando cinco días semanales, las partes reconocen que la sema- - na de seis días de trabajo se presta en cinco días efectivos de - trabajo, por lo cual cada día de trabajo efectivo corresponde a - un día y a un quinto de trabajo para todos los efectos legales - (como por ejemplo para vacaciones, días de descanso, etc.).

10.- Los trabajadores se comprometen a llegar al centro de traba- - jo con la debida anticipación con el objeto de que inicien sus - labores efectivamente estando en su puesto a la hora indicada.

11.- La empresa queda facultada para cambiar los horarios de -- - trabajo y para modificar la distribución de la jornada semanal - conforme a las necesidades del servicio.

12.- Durante la jornada de trabajo, los trabajadores disfruta- -- - rán de treinta minutos de descanso para tomar sus alimentos.

13.- Por cada seis días laborales, disfrutarán los trabajadores de un día de descanso, con goce de salario. Cuando por cualquier causa dejare algún trabajador de laborar los seis días de la semana, percibirá tan solo la parte proporcional del salario del día de descanso correspondiente al tiempo que efectivamente hubiese trabajado.

14.- Todos los trabajadores que tengan asignada, tarjeta de asistencia, deberán marcar personalmente la entrada y salida a sus labores; queda prohibido que un trabajador marque la salida o entrada de otro trabajador. Treinta minutos después de la hora de salida, ningún trabajador podrá permanecer en el centro de trabajo sin la autorización de la empresa.

15.- Cuando por circunstancias especiales tengan los trabajadores que salir del centro de trabajo, durante las horas de jornada, deberán obtener el permiso correspondiente de la empresa, - por escrito y por conducto del jefe de personal.

16.- La empresa pagará los salarios a los trabajadores sindicalizados en la planta el viernes de cada semana, después de que termine la jornada de trabajo. Al personal no sindicalizado, - el salario le será cubierto los días 15 y último de cada mes.

17.- Las tarjetas de asistencia no son transferibles, servirán a los trabajadores como comprobantes de los días laborados durante la semana, así como para pagar a los interesados sus salarios correspondientes.

CAPITULO IV

DE LOS DIAS DE DESCANSO Y VACACIONES.

18.- Se establecen como días de descanso para los trabajadores con goce de salario íntegro, los siguientes:

1° de Enero

5 de Febrero

21 de Marzo

1° de Mayo

16 de Septiembre

20 de Noviembre

25 de Diciembre

1° de Diciembre, cada seis años, cuando corresponda transmisión de Poder Ejecutivo.

19.- La empresa se obliga a conceder a los trabajadores que le hubiesen prestado sus servicios continuos por más de un año, un período anual de vacaciones de SEIS días hábiles, con goce de salario; aquellos trabajadores que le hubiesen prestado sus servicios continuos por más de dos años, un período anual de vacaciones por seis días hábiles y dos días más, también anualmente con goce de salario; a los trabajadores que le hubiesen prestado sus servicios continuos por más de tres años, un período -- anual de vacaciones de seis días hábiles con goce de salario -- más cuatro días más también con goce de salario; a los trabajadores que le hubiesen prestado sus servicios continuos por más de cuatro años, les concederán un período anual de vacaciones -- de seis días hábiles, goce de salario íntegro, más seis días de descanso también anualmente y con goce de salario; a los que tu bieren más de catorce años cumplidos de servicios continuos, -- les concederá diez y seis días laborables, y así sucesivamente en los términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO V

DE LOS PERMISOS Y FALTAS.

20.- En caso de que alguno de los trabajadores, tengan necesidad de pedir permiso para faltar a sus labores, deberá hacerlo con no menos de 24 horas de anticipación y la empresa lo concederá o no a su juicio, según las necesidades que el trabajador tenga del permiso.

La empresa estará obligada a conceder los permisos a que se refiere la Fracción X del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

21.- Cuando un trabajador se vea precisado a faltar a sus labores, deberá comunicar el motivo de su falta y procederá de la manera siguiente:

- a) Por enfermedad, algún familiar se comunicará a las oficinas de la empresa lo más temprano de ese día.
- b) Por causas de fuerza Mayor, deberá reportarse el trabajador o un familiar a las oficinas de la empresa lo más temprano posible o en el transcurso del día.

Las faltas por enfermedad podrán ser justificadas únicamente -- con el comprobante de incapacidad que el Instituto Mexicano del Seguro Social expide al trabajador enfermo.

La falta de aviso oportuno a la empresa, será sancionada por la primera vez, con amonestación y por la segunda o más en el término de un año, con suspensión de dos días de trabajo sin goce de sueldo. La sanción por falta de aviso es independiente de -- la sanción que corresponde en el caso de que la ausencia sea -- injustificada.

22.- Cuando algún trabajador falte injustificadamente a sus labores, la empresa lo sancionará en la forma siguiente; por la primera falta, suspensión de un día de labores sin goce de sueldo; por la segunda falta en el período de treinta días, -- suspensión de labores por los días sin goce de sueldo; por la tercera falta en el mismo período, suspensión de cuatro días -- laborables sin goce de sueldo. El término de treinta días -- cuenta a partir de la primera falta.

23.- La falta de asistencia de cuatro o más días de labores -- en 30 días, dará origen a la rescisión del contrato del trabajador, sin responsabilidad para la empresa, independientemente de que las tres primeras faltas hayan sido sancionadas o no.

CAPITULO VI

EXAMEN MEDICO

24.- Los trabajadores serán examinados por los médicos de la empresa, siempre que ella misma los ordene, para comprobar si padecen o no alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o si tienen alguna predisposición o incapacidad para -- cumplir su labor. Así mismo están obligados los trabajadores a acatar las medidas profilácticas que dicten las autoridades -- de acuerdo con lo que dispongan las leyes y reglamento respectivo.

CAPITULO VII

ACCIDENTES, RIESGOS PROFESIONALES Y MEDIDAS PREVENTIVAS.

25.- Los trabajadores deberán acatar las medidas preventivas higiénicas que acuerden las autoridades competente, y, las que -- ordene la empresa.

26.- En el caso de un accidente de trabajo, por leve que éste sea, los trabajadores están obligados a dar aviso inmediato a su jefe inmediato, a fin de que se impartan los primeros auxilios.

27.- Queda prohibido a los trabajadores ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas.

28.- Los trabajadores deberán cooperar ampliamente, poniendo la mayor atención posible en sus labores y tomando las precauciones necesarias para evitar accidentes.

29.- Los trabajadores están obligados a usar los medios de protección que la Empresa proporcionará en los lugares que el trabajo así lo requiera.

30.- Los trabajadores están obligados a tratar con cuidado los útiles, maquinarias y herramientas de trabajo, de tal manera -- que no sufran más desgaste que del uso natural, siendo responsables por el deterioro o pérdida que sufran por su negligencia o mala fé.

cuando algún trabajador ocasione intencionalmente perjuicios materiales en los edificios, obras, maquinarias, instrumento, ma-

teriales en los edificios, obras, maquinarias, instrumento, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas o cuando - ocasione los perjuicios de que se ha hablado, siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la única causa del perjuicio, serán separados sin responsabilidad para - la Empresa.

CAPITULO VIII

DE LA LIMPIEZA

31.- La Empresa mantendrá limpios los servicios sanitarios y baños, para el aseo de los trabajadores y éstos deberán hacer buen uso de dichos servicios.

32.- Al final de cada turno de trabajo es obligación de los trabajadores, limpiar el lugar y máquinas donde hayan trabajado, - así como las herramientas y útiles de trabajo.

33.- Con objeto de mantener el lugar de trabajo de la Empresa - en el mejor estado de limpieza, los trabajadores deberán depositar los residuos de material, papel, etc., en el lugar que en cada Departamento se destine para ése objeto.

CAPITULO IX

DE LAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y SUS PROHIBICIONES.

34.- Son obligaciones de la Empresa las mencionadas en el Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

35.- Queda prohibido a la Empresa, lo establecido en el artículo 133 del propio ordenamiento.

CAPITULO X

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS PROHIBICIONES

36.- Son obligaciones de los trabajadores, además de las mencionadas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:

- a) Avisar a la Empresa cada vez que cambien de domicilio.
- b) Todo trabajador que lleve consigo bultos de cualquier naturaleza a la salida o a la entrada del trabajo, los presentará a la persona que designe la Empresa para que éste los revise.
- c) Reportar cualquier error, falta de ajuste en la maquinaria o desperdicio excesivo de material a su jefe inmediato superior.
- d) Laborar con el uniforme o equipo y zapatos que la empresa -- les proporcione.

37.- Queda prohibido a los trabajadores, además de lo que establece el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente.

- a) Cometer actos inmorales dentro del perímetro de la empresa, pintar y escribir en las paredes u objetos.
- b) Tratar de manejar cualquier máquina o aparato, sin conocer su funcionamiento y sin estar autorizado para ello.
- c) Hacer dentro de la Empresa, otras labores que no sean las de la misma.
- d) Comerciar, prestar dinero o hacer rifas o juegos.
- e) Abandonar o suspender sus labores, visitar otras dependencias o salir de la Empresa sin permiso de los Jefes durante las horas de trabajo.

- f) Dormir o jugar durante las horas de trabajo.
- g) Distraer la atención de sus compañeros y demás personas que trabajan en la Empresa sin ser necesario.
- h) Introducir y portar armas de fuego o punzo-cortantes, en el interior de la Empresa, a excepción de los utensilios indispensables que formen parte del equipo de trabajo, y que deberán ser usados exclusivamente para este fin.
- i) Formar corrillos o sostener conversaciones durante las horas de trabajo, ya sea con sus compañeros o personas extrañas a la Empresa, salvo cuando se trate de algún asunto relacionado con el trabajo.
- j) Recibir cualquier clase de visitas durante las horas de labores, sin previo permiso de la Empresa.
- k) Leer libros, revistas o publicaciones de cualquier género durante las horas de labores.
- l) Introducir al interior de la Empresa bebidas alcohólicas.
- m) Silbar, gritar o reírse en forma ruidosa o escandalosa en el interior de la Empresa.
- n) Provocar escándalo, riñas o cometer actos de indisciplina.
- ñ) Hacer uso de los teléfonos de la Empresa en asuntos particulares, excepto en casos de suma urgencia o enfermedad de sus familiares, en los cuales podrán utilizarse previa autorización de la Empresa.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES VARIAS

38.- Cuando en los términos del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores contraigan deudas con la Empresa por errores, pérdidas, averías, etc., previa investigación, se le descontará de sus salarios el importe de la responsabilidad. No mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

39.- La infracción de parte de los trabajadores a sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, que no ameriten la rescisión, será sancionada por la Empresa con amonestación o con suspensión de uno a ocho días según el caso.

40.- Al imponer las sanciones a que se refiere el artículo anterior, se tomará en consideración la gravedad de la falta, las circunstancias, los antecedentes personales del trabajador de que se trata y en general todos aquellos hechos que deben tomarse en cuenta para que en forma justa se aplique el castigo al infractor, quedando entendido que la sanción depende de la magnitud de la falta.

41.- El presente Reglamento Interior del Trabajo será aplicable a todos los trabajadores y empleados de la Empresa, conforme al artículo 442 de la Ley Federal del Trabajo.

TRANSITORIO

UNICO.- El presente Reglamento Interior de Trabajo, entrará en vigor en el momento que sea depositado por cualquiera de las partes en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO

4. SU DEPOSITO

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

En el artículo 424 fracción II, hace referencia al acuerdo de las partes a la facultad de una y otra para efectuar el depósito ante la Junta de conciliación y Arbitraje, dentro de los ocho días siguientes a la firma. Entramos también que en otros países como en Francia (22) el Reglamento debe ser depositado; en este caso en la Secretaría del CONSEIL DE PRODHOMMES o en la actuario del Juzgado de Paz.

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

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

5. SU IMPRESION

La impresión, es decir la elaboración por cualquier medio de un número suficiente de ejemplares para repartir entre los trabajadores, tiene como finalidad el que se facilite su circulación y

(22) Ruprecht, Ob. Cit. pag. 43

por tanto, su conocimiento, por parte de aquellos que ésta será la mejor forma de lograr el que se cumplan sus disposiciones y el trabajo se desarrolle de la manera más eficaz y armónica posible. CALDERA (23), es de la opinión que el conocimiento del Reglamento puede ser expreso o tácito y estima que cuando se conoció posteriormente a la celebración del Contrato Individual, se lo debe reputar aceptado si no se disolvió la relación laboral.

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

Otras legislaciones extranjeras al igual que México, establecen que los Reglamentos deben fijarse en los lugares más visibles del establecimiento; así tenemos las de:

- 1.- El Congo, Decreto del 27-VIII-55 Artículo 10
- 2.- Costa Rica, Código de Trabajo Artículo 67
- 3.- República Dominicana, Código de Trabajo Artículo 123
- 4.- El Salvador, Decreto 158/49, Artículo 3^a
- 5.- España, Ley del 16-X-42 Artículo 17 y Decreto 20/61
- 6.- Marruecos, Decreto del 23-X-48, Artículo 4^a
- 7.- Noruega, Ley 2/56 Artículo 52
- 8.- Panamá, Código de Trabajo, Artículo 64
- 9.- La U.R.S.S., Decreto del 12-I-57, Artículo 1
- 10.- Yugoslavia, Código de Trabajo, Artículo 352.

6.- SU REVISION

Si se toman en cuenta las disposiciones que integran al Reglamento Interior, resulta claro que en todos aquellos casos en que varíen las condiciones en que se presten los servicios en una empresa,

(23) Caldera, Ob. pag. 531.

las normas respectivas del Reglamento deberán ser modificados para que se adecuen a los cambios que se han presentado.

Es por ello, que encontramos en nuestra legislación, en el Artículo 424, Fracción IV, que faculta a los trabajadores o a los patronos, para solicitar en cualquier tiempo se subsanen omisiones del Reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la Ley y de más normas de trabajo.

Ruprecht (24), nos dice que en Argentina no existe disposición alguna sobre el Reglamento Interno, y que por ello es facultad patronal el dictarlo o modificarlo ya que esto último es accesorio o -- consecuencia de los primeros, por lo mismo, el patron está en libertad de consultar con los representantes de sus trabajadores o con el Sindicato, las modificaciones que deseen introducir, pero no se encuentra obligado a hacerlo, ni a aceptarlas en caso de haber solicitado opinión y corresponde la decisión final sobre si la actitud patronal ha sido o no abusiva, sólo a los jueces. En cuanto a la necesidad de revisión de un Reglamento, apunta que se debe variar para que se encuentre adecuado con los sistemas de trabajo, cambio de maquinaria, modificaciones que haya en la legislación o en los convenios colectivos, y las alteraciones en el estado de -- las empresas.

7.- UNA CRITICA

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

(24) Ruprecht, Ob. Cit. pag. 44

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

Comenta Cavazos Flores (25):

"En las pequeñas empresas nunca se cumple con la obligación de imprimir el Reglamento. Estimamos que dicha obligación carece de sanción, ya que basta con que el Reglamento se elabore con apego a la Ley para que surta sus efectos aunque no se imprima. Por lo que toca a la revisión, actualmente nuestra Ley Federal se ha transformado en forma notable y, sin embargo, existen todavía numerosos Reglamentos que no han ajustado a la realidad jurídica y económica del momento, es decir, que no se ha atendido a lo que sobre revisión y modificaciones de los Reglamentos, establece la Ley.

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

C A P I T U L O I I I

CREACION JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

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

El Derecho mexicano reconoce la necesidad del Reglamento Interior y para que tenga vida jurídica debemos ajustarnos a lo dispuesto - por el Artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente enuncia las normas que se deben observar para su formación:

I.- Se formará por una Comisión Mixta de representantes de los - trabajadores y del patrón ;

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

III.- No producirá ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus Reglamentos y a los Contratos Colectivos y Contratos-Ley; y

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

El Dr. Cavazos Flores (26), comenta que la Fracción II, carece de razón de ser, ya que estando de acuerdo las partes lo depositarán ante la Junta antes de los ocho días a que se refiere dicha fracción.

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

(26) Manual de aplicación e interpretación de la nueva Ley Federal del Trabajo. México 1971, pag.- 301 y 302

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

Los autores extranjeros se han preguntado sobre el poder disciplinario del patrón y si éste se deriva directamente de la Ley y de la naturaleza de la relación de trabajo (27).

Algunos países imponen la colaboración entre los empresarios y los obreros. En estas Leyes de colaboración la hacen conjuntamente las partes. Así tenemos a la República Federal Alemana que en su Ley del 11 de Octubre de 1952, enuncia en su Artículo 56, cuestiones que el consejo de empresa, órgano constituido dentro del establecimiento y sólo por trabajadores, tiene derecho de codecisión, y ella se aplica al acuerdo de empresa. Si no hay acuerdo de opiniones, corresponde decidir a una junta de conciliación integrada por representantes nombrados por el consejo de la empresa y el empresario y que es presidida por una persona ajena cuya decisión es obligatoria (28). En relación a la obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo, se ha discutido mucho sobre si es conveniente o no darle este carácter.

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

(27) Ruprecht, Ob. Cit. pag. 295 y 296

(28) Ruprecht, Ob. Cit. pag. 295 y 296

CALDERA (29), nos dice: "Creo que fuera del principio que fije su obligatoriedad y alguna disposición que exija requisitos esenciales, su regulación no incumbe a las normas legales; las cláusulas de los Reglamentos Internos deberían ser discriminadas, más reglamentaria que legislativamente, lo cual ofrecería mayores garantías de adaptabilidad al medio, puesto que reglamentariamente se podría exigir más o menos, de acuerdo con el desarrollo de cada rama de la industria y, especialmente en las cuales vayan a -- regir".

Ruprecht (30), en su país "Argentina", no existe disposición alguna del Reglamento Interior, por lo tanto patronos como los trabajadores, se encuentra siempre con la incertidumbre respecto de su aplicación y está de acuerdo en que el Reglamento de Trabajo sea impuesto obligatoriamente en los establecimientos, con ciertas -- salvedades para ciertas industrias.

2.- CONTROVERSIA DE NO CREACION DE UN REGLAMENTO POR PARTE DE -- LOS TRABAJADORES.

Sobre este punto tan interesante, el Dr. Cavazos Flores (31), nos dice que si los trabajadores pertenecen o son miembros de un sindicato, para la elaboración del Reglamento deberán actuar precisamente a través del mismo sindicato. Ahora bien, si no existe sindicato se llevará a cabo con la representación mayoritaria de los trabajadores de la empresa, pero se nos plantea la siguiente interrogante ¿Que sucede si en una empresa en donde no existe sindicato, sólo un pequeño número de trabajadores, desea dicho Reglamento?.

La solución parece sencilla, pues sabemos que los trabajadores -- pueden convocar a una asamblea para el planteamiento del problema y si no se llega a una representación mayoritaria, se volverá a --

(29) Caldera Rafael. Derecho del Trabajo. 2da. Ed. Buenos Aires 1960 pag. 532

(30) Ruprecht Ob. Cit. Pág. 44

(31) Manual pag. 295 y 296

citar a los trabajadores para otra asamblea, y si a dicha asamblea, no concurren los trabajadores necesarios, los trabajadores que deseen el Reglamento podrán elaborarlo con el patrón. Otro problema se presenta cuando al darse el cuórum mayoritario en una asamblea, los trabajadores se oponen a la elaboración del Reglamento.

¿Que sucede en este caso? Desde luego al no haber representación general, el grupo minoritario no podrá elaborar el Reglamento.

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

C A P I T U L O I V

1.- CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO

Es interesante hacer notar que entre nosotros, la época cooperativa en la que se desarrollaron diversos gremios, tuvo lugar durante la Colonia y nos encontramos con ordenanzas muy interesantes, como la sobrerera o la platería, las de minas y otras muchas más que regulaban, como ocurrió en Europa, el salario, los precios y otras prestaciones que se daban a los indios.

Las Leyes de Indias ofrecen muchos ejemplos de disposiciones tutelares para el trabajo. En la obra Legislativa para los Indios, del Licenciado Genaro V. Vázquez se encuentran referencias muy interesantes. Tal como la Ley expedida por Felipe II en 1593, en que se reduce a ocho horas la jornada diaria de los obreros en las fortificaciones y en las fábricas. La Ley XXXVII año 1532 del Emperador Don Carlos, que dispone que los encomendadores juren que tratarán bien a los Indios y así otras más, señala el Lic. Euquerio Guerrero. La Independencia suprimió todas estas ordenanzas y prácticamente el siglo pasado transcurrió sin que el estado reglamentara las cuestiones de trabajo, más bien prohibieron los actos de los grupos organizados o que no tendieran a subir los salarios. La libertad de asociación -- fué garantizada, considerándosele como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas y así apareció en la Constitución de 1857.

Los trabajadores, dentro de nuestra incipiente industria, recurren a organizaciones de tipo mutualista. Cita el Dr. Mario de la Cueva la opinión del señor Luis Chávez Orozco, en el sentido de que la -- más antigua sociedad de este tipo fué la Sociedad Particular de Socorros Mutuos, fundada en 1853 (DE LA CUEVA O. CIT).

Posteriormente apareció el Círculo de obreros de México en 1872, y más tarde en 1906, la Sociedad Mutualista de Ahorro, el Círculo de Obreros Libres de Orizaba y la casa del Obrero Mundial.

Como precursores en el campo ideológico cita este autor a Camilo - Arriaga, a los hermanos Flores Magón, y a otros más que con mayo-- res o menores radicalismo escribían o actuaban buscando la organi-- zación de los trabajadores.

Después de la Revolución de 1910 y tras la caída del régimen porfi-- rista, se intentaron diversos proyectos federales y estatales en -- que se sostuvo el principio de la libertad de asociación; pero fué hasta 1917 cuando la Constitución General estableció en la Frac--- ción XVI del Artículo 123 el derecho de los obreros y de los empre-- sarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, -- formando Sindicato, Asociaciones Profesionales, etc.

La propia Constitución en su Artículo 9 consagro la libertad de -- asociación, al establecer:

"No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacífica-- mente en cualquier objeto lícito; perosolamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políti-- cos del País.

Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

Hemos apuntado anteriormente algunos antecedentes de la forma en -- que apareció la asociación profesional obrera y fácilmente podemos comprender que su finalidad no podía realizarse sin un conjunto de normas reguladoras de la vida en el trabajo y protectoras de los -- trabajadores, mejorando, hasta donde fuera posible, sus condicio-- nes de trabajo. Por su parte los patrones necesitaban también un -- Reglamento o un conjunto de normas que definieran como realizar el trabajo en términos generales, asegurando la ejecución en tiempo -

oportuno de todas aquellas labores propias de su empresa. Inicialmente los patronos formulaban el Reglamento de Fábrica, al que debían someterse todos los obreros y que fácilmente aceptaban estos cuando entraban a laborar en la negociación; pero contra ese Reglamento lucharon los sindicatos y entonces se llegó a la más feliz de las soluciones, creando un instrumento que -- armonizara los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como la ley del grupo a la que debían someterse todos.

Este instrumento se denominó Contrato Colectivo de Trabajo.

La definición que de Contrato Colectivo de Trabajo da -- nuestra Ley Laboral es la que encontramos en su artículo 386.

"Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

CAVAZOS FLORES, comenta el mencionado artículo 386 y al respecto dice lo siguiente:

"Para que exista un Contrato Colectivo de Trabajo se requiere necesariamente de un sindicato de trabajadores, pues ni un trabajador, ni mil trabajadores, considerados individualmente, pueden exigir la firma de un contrato Colectivo de Trabajo si no se encuentran sindicalizados, consecuentemente el único titular de los Contratos Colectivos de Trabajo es el Sindicato de Trabajadores.

2.- SU CONTENIDO

El Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, establece

el contenido del Contrato Colectivo.

Artículo 391, El Contrato Colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes.
- II. Las empresas y establecimientos que abarque.
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- IV. Las jornadas de trabajo.
- V. Los días de descanso y vacaciones.
- VI. El monto de los salarios.
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

De la Cueva, al comentar el artículo 47 de la Ley de 1931, que corresponde al actual 391, señala ciertas deficiencias, diciendo que falta referirse al elemento obligatorio y que aunque se mencionan condiciones generales de trabajo son de evidente pobreza, y que asimismo, olvida la previsión social y otras medidas del aspecto individual del Derecho del Trabajo.

3.- MENCION DENTRO DEL CONTRATO DE TRABAJO RESPECTO AL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Cabe indicar que en la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo, podrá establecerse dentro del mismo y para -- tal efecto en la Ley Federal de Trabajo en su artículo 392, así-

lo contempla, que se podrán formar comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas.

De tal modo que sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Teniendo este carácter obligatorio entre trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajadores en una empresa o establecimiento, y como el Reglamento Interior de Trabajo, es un conjunto de disposiciones obligatorias entre ambos, es de concluirse que para la creación del Reglamento Interior de Trabajo, en una empresa o establecimiento, pudo ser visualizado desde la formulación del Contrato Colectivo de Trabajo y haberlo así manifestado en el mismo. Tal como se indicó y basándose en el artículo 392 de la Ley Federal de Trabajo.

4.- DISPOSICIONES QUE MARCA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO AL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

En la Ley Federal del Trabajo actual indica en el capítulo V del TITULO Septimo respecto a las Relaciones Colectivas de Trabajo las disposiciones generales respecto a la creación del Reglamento Interior de Trabajo para las empresas o establecimientos, en donde serán de carácter obligatorio tanto para el Patrón como para los trabajadores, en sus relaciones diarias, donde se establecerán las normas que deberá cumplir el trabajador, las sanciones que se le podrán imponer, y conseguir de hecho la mayor Seguridad y Regularidad en el desarrollo del Trabajo.

De tal modo que en este capítulo quinto se encuentran integrados los artículos del 422 al 425, donde indican todas y cada una de las disposiciones que dicha Ley Federal del Trabajo enuncia y que con mayor amplitud se vieron en los capí-

tulos I y II del presente trabajo.

5.- DIFERENCIAS Y CONCORDANCIAS ENTRE EL REGLAMENTO INTERIOR Y CONTRATO DE TRABAJO.

Es incuestionable que el tratar de hacer una confrontación del Contrato Colectivo y el Reglamento Interior de Trabajo resulte un tanto inútil ya que sería como comparar una ley sustantiva con una reglamentaria, sin embargo, lo que tratamos de apuntar en este capítulo, son ciertos campos de unidad y otros de distinción que tienen ambas figuras jurídicas y más aún si consideramos que ambas influyen decisivamente en el desarrollo de la empresa moderna, al coordinar y regular el capital y el trabajo.

Por otra parte y como lo señalamos en páginas anteriores, inicialmente los patrones formulaban el Reglamento de Fábrica al que deberían someterse todos los obreros, situación que dió origen al Contrato Colectivo.

Apuntado lo anterior, trataremos de señalar, ciertos aspectos concurrentes como distintivos.

En cuanto a su existencia, el Contrato Colectivo de Trabajo presupone siempre la existencia de un Sindicato y por lo tanto el mismo celebra entre los representantes del Sindicato y el Patrón. Por lo que ve el Reglamento Interior de Trabajo, no es necesario la existencia de un sindicato, basta el acuerdo entre trabajadores y patrón para llevarlo a cabo.

Una diferencia importante, es la que se refiere a la obligatoriedad de la celebración de ambos. Efectivamente el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo menciona la obligación del Patrón de Celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo, cuando los trabajadores miembros de un sindicato lo soliciten. En el caso de Reglamento Interior no existe en la Ley la obligación de celebrarlo.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Ahora bien, como una concordancia entre ambas figuras podemos señalar la de que en ambos casos, sus normas tienen por objeto establecer las condiciones sobre las que debe prestarse el trabajo en la empresa, así como de que son aplicables a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la misma.

Si analizamos lo que previene la Ley en cuanto al contenido del Contrato y el Reglamento, veremos que existen varias coincidencias:

- 1.- Jornada de Trabajo.
- 2.- La posibilidad que tienen los patrones, trabajadores o -- Sindicato de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar modificaciones en relación a las condiciones de trabajo, siempre y cuando estas no sean inferiores a las existentes en la empresa o establecimiento.
- 3.- Días de descanso y vacaciones.

Por lo que ve a sus requisitos de forma, para el Reglamento Interior, no determina la Ley del número de ejemplares que han de prepararse, sin embargo, el Contrato Colectivo, de be ser aplicado o elaborado por triplicado.

El Reglamento Interior empieza a surtir efectos jurídicos en el momento de su depósito ante la Junta de Conciliación y arbitraje, en cambio la Ley señala que el Contrato Colectivo surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, señalando además que las partes pueden -- convenir una fecha distinta para que el efecto mencionado se produzca.

En lo que ve a su revisión, la legislación señala que el Reglamento Interior puede ser revisado en cualquier tiempo, para subsanar omisiones y faculta a trabajadores o patrones -- para solicitar esa revisión.

Pero la misma Ley señala en el artículo 398, que para la revisión del Contrato Colectivo se deben observar las siguientes normas.

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

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores la -- revisión se hará siempre que los solicitantes tengan 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 cuando menos.

Por lo que se refiere a la duración del Reglamento Interior no encontramos en la Ley disposición alguna al respecto. En cambio, el artículo 400 de la propia Ley, se refiere expresamente a este aspecto en cuanto al Contrato Colectivo.

Las causas de terminación del Contrato Colectivo las -- encontramos en el artículo 401 no habiendo al respecto nada, -- referente al Reglamento Interior.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Podemos ubicar el origen del Reglamento Interior de Trabajo en la época medieval, conteniendo normas o reglas de trabajo en los talleres.

SEGUNDA.- Se estructuró de un modo diverso desde la aparición del maquinismo del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, siendo denominado de diversas formas (Reglamento de Taller, Reglamento de Fábrica).

TERCERA.- En la época mencionada tenía gran importancia conteniendo desde entonces medidas disciplinarias. En la actualidad y conforme a la Ley vigente el Reglamento Interior de Trabajo es obligatorio en las empresas una vez que se han cumplido los requisitos que ella misma señala.

CUARTA.- El Reglamento Interior de Trabajo contiene -- reglas e indicaciones que atendiendo a la naturaleza de cada empresa, sean necesarias para conseguir la mayor regularidad y seguridad en el desarrollo del trabajo. Dichas reglas se refieren a: Prestación del servicio, mantenimiento y conservación de los bienes de la empresa, normas de previsión social y aun cuando la Ley lo prohíbe expresamente, contiene -- normas administrativas. Importante es la inclusión de medidas disciplinarias, las cuales no pueden ser aplicadas si no existe el Reglamento Interior.

QUINTA.- El otorgamiento del Reglamento Interior se -- efectúa normalmente cuando ocurre lo enunciado en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, pero apuntamos la idea de que se otorgará el Reglamento, mediante un conflicto económicamente por considerarla interesante y remotamente probable -- ya que sería necesaria una reforma a la Ley.

SEXTA.- Los requisitos formales del Reglamento son fijados por la Ley Federal del Trabajo.

Depósito.- Los efectos jurídicos empiezan en el momento de concluir su elaboración y es del conocimiento de todos los Trabajadores, aún cuando se deposite posteriormente.

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

Revisión.- Cualquiera de las partes y en cualquier tiempo, puede solicitar a la junta de Conciliación y Arbitraje sea revisado, para subsanar omisiones o hacerlo modificaciones.

SEPTIMA.- Dado que en épocas anteriores los patrones formu laban el Reglamento de fábrica al que deberían de someterse todos los trabajadores, podemos afirmar que estos reglamentos dierón origen al Contrato Colectivo de Traba, o por lo que encontramos en esas figuras jurídicas ciertos campos de unidad así como distinción.

OCTAVA.- Ambas instituciones regulan y coordinan al capital y al trabajo, pero el Reglamento Interior de Trabajo le falta exigibilidad y obligatoriedad que le otorga al Contrato Colectivo, la Ley Federal del Trabajo, lo que resta fuerza jurídica, que posee en alto grado del Contrato Colectivo.

Con respecto a lo antes señalado, y a fin de otorgar al -- Reglamento Interior, la fuerza jurídica que en realidad merece, consideramos conveniente se modifique la Ley para establecer -- un procedimiento acorde con la lógica y la justicia y de esa -- forma hacer exigible en forma obligatoria el otorgamiento del -- Reglamento Interior.

Dicho procedimiento podría ser que si existe renuncia de alguna de las partes para ese otorgamiento, la otra lo formulará y lo depositará ante la Junta de Conciliación, misma que en una audiencia en que se oyera a las partes resolviera en tiempo prudente si es de otorgarse el mencionado reglamento, resolución que sería obligatoria para ambas partes.

Respecto de la sanción que pudiera aplicarse, de hecho ya existe en la práctica, aún cuando la consideramos viciosa, de imponer multas a las empresas que no cuenten con Reglamento Interior de Trabajo.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1.- BARASSI, Ludovico. Tratado del Derecho del Trabajo. Buenos Aires (Porrúa), 1949. Edit. Alfa.
- 2.- BARBAGELATA, Héctor Hugo. El Reglamento de Taller. Ed. Madrileña.
- 3.- BARRERA GRAF, Jorge. Tratado de Derecho Mercantil.
- 4.- CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Ed. Porrúa, México, Laris, 1942.
- 5.- CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. (Porrúa) Ediciones Extranjeras, Ateneo, Buenos Aires, Venezuela.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Dr. Baltazar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Coparmex, Edit. Trillas, 2a. edición, México.
- 7.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, - 10a. edición.
- 8.- DELIGNY, Georges. Le Reglement Du Travail. Francia.
- 9.- DURAN, Paul y ANDRE, Vitu. Traite De Droit Du Travail. Francia.
- 10.- GAUL, De Dieter. Exposee para un Seminario del Berliner Institut Fuer Betrieb Sfuehrung. Canadá.
- 11.- GALLART FOLCH, Alejandro. Derecho Español del Trabajo. Ed. Madrileña (Porrúa) Ediciones Extranjeras, Barcelona, España, 22a. edición.
- 12.- GARCIA, Manuel Alonso. Derecho del Trabajo.
- 13.- GUERRERO, Euquerio. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 9a. edición.
- 14.- KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho de Trabajo. (Ed. Porrúa) Ediciones Extranjeras, Buenos Aires, Argentina, Ediciones De Palma.
- 15.- PEREZ BOTIJA, Eugenio. Notas al Reglamento de Jurados de Empresa. Ed. Trillas (Porrúa), Ediciones Extranjeras, Madrid, España.
- 16.- PEREZ PATON, Roberto. Principios de Derecho Social y de Legislación. Bolivia. CHAM, Facultad de Derecho.
- 17.- RUPRECHT, Alfredo J. Reglamento de Empresa. Ed. Porrúa, Edit. - Ciencias, Argentina.
- 18.- TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico del Derecho Proccsal del Trabajo. Ed. Porrúa.
- 19.- ZAMORA, Francisco. Tratado de Teoría Económica. México, s/editorial.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- CODIGO DE TRABAJO DE COLOMBIA
- 2.- CODIGO DE TRABAJO DE COSTA RICA
- 3.- CODIGO DE TRABAJO DE HONDURAS
- 4.- CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DOMINICANA
- 5.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE MEXICO.-
CAVAZOS FLORES DR. BALTAZAR.
- 6.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE MEXICO.
TRUEBA URBINA ALBERTO Y
JORGE TRUEBA BARRERA.