

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**  
**FACULTAD DE DERECHO**

**LA REVISION DEL REGLAMENTO INTE-  
RIOR DE TRABAJO EN LA NUEVA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO**

**TESIS PROFESIONAL**

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

**P R E S E N T A**

**JORGE**

**ROSADO**

**GARCIA**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A la memoria de mi Padre

SR. PROF. ANTONIO ROSADO GONZALEZ

A mi Madre

SRA. CELIA GARCIA VDA. DE  
ROSADO.

Por el amor y comprensión-  
que me ha brindado siempre.

A mis Hermanos

Gustavo

Aurora

Adolfo

Emma

Muy especialmente a Francisco (q.p.d.) y

Antonio por la valiosa ayuda que me brin

daron.

A mi esposa Rosita

y a mi hija

Martha Isabel

con amor y ternura.

Con profundo agradecimiento a la UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, a mis maestros,  
y en especial al Sr. Dr. JUAN ESTRELLA CAM--  
POS, quien tuvo a bien dirigir la presente -  
Tesis.

A mis parientes y amigos.

## INTRODUCCION

El derecho laboral, como cualquier otro derecho, no puede permanecer estático ante las diversas situaciones que se presentan a través del tiempo, y por ello es que trata de buscar siempre un mejor y mayor entendimiento entre trabajadores y patronos, es decir, entre trabajo y capital para obtener así un mejor desarrollo económico, político y social entre ambas partes.

Entre las diversas maneras que existen para lograr y hacer posible ese entendimiento entre trabajadores y patronos y por ende entre trabajo y capital existe el contrato colectivo de trabajo, el cual da origen al Reglamento Interior de Trabajo que nuestra Ley laboral lo enuncia en su Artículo 422 diciendo que es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos, para el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

Empero para que dicho reglamento cumpla con la función que le atribuye nuestra Ley y esté siempre al día, vigilando los derechos de que gozan tanto obreros como patronos, es necesario recurrir a su revisión, es por ello que en la presente tesis trataremos de desarrollar todo lo re-

ferente a la revisión del Reglamento Interior del Trabajo.

A pesar de que dicha revisión es un derecho establecido por nuestra Ley Federal de Trabajo, considero que nunca se ha puesto en práctica, muchas veces por ignorar su existencia los trabajadores o por no creerlo conveniente los patronos.

Con el objeto de justificar el derecho que tienen tanto trabajadores como patronos, de solicitar ante la junta respectiva, el hecho de que se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la Ley y demás normas de trabajo, pasaremos a tratar el primer capítulo de este modesto trabajo, esperando que sirva como un pequeño incentivo y asimismo para que nuestra clase obrera ponga en juego uno de sus tantos derechos que le corresponde, en virtud de que, a través de las funciones que desempeña, ha sido, es y será siempre la base en que se finca el progreso de nuestro pueblo.



## C A P I T U L O I

### REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

1).- CONCEPTO Y DEFINICION

2).- ELEMENTOS

Nuestra Ley concede a los sindicatos de obreros como de patronos, la autorización de llevar a cabo los contratos colectivos e individuales de trabajo, fijando en ellos las condiciones según las cuales se debe desarrollar el trabajo, pero indudablemente que el desarrollo del mismo se requiere de un orden y este se puede determinar en el reglamento interior de trabajo.

Pero antes de entrar a su definición, creemos pertinente ver como lo consideran, lo elaboran y lo denominan diversos países:

FRANCIA.- Al reglamento interior de trabajo lo denomina reglamento de taller, lo mismo Bélgica, y lo elabora de la siguiente forma: El patrón tiene la obligación y autorización legal para formular el reglamento Interior de trabajo, pero ha de consultar previamente a los representantes de los trabajadores, por lo que ya no es un acto meramente individual o unilateral, una vez elaborado el reglamento, debe ser presentado al Inspector de Trabajo acompañado de las observaciones que hubieren hecho los trabajadores, - el Inspector puede suprimir o modificar las cláusulas del reglamento contrarias a la Ley y demás disposiciones vigentes, en la inteligencia de que sus facultades son ampliadas en las cuestiones de sanciones y multas por faltas en el trabajo.

El reglamento además, debe depositarse ante las Autoridades Judiciales encargadas de conocer de los conflictos de trabajo. Finalmente, el empresario tiene la obligación de publicar el reglamento en lugares visibles de su establecimiento. (1)

ALEMANIA.- Según la Vieja Legislación Alemana es la que tiene más parecido con la nuestra, así se desprende de las exposiciones de Walter Kaskel y Hueck-Nipperdey, citados por el Dr. Mario de la Cueva en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo". La expedición del reglamento interior de trabajo (Arbeitsordnung), era una obligación para las empresas, quedando únicamente excluidos los pequeños talleres.

El patrón debía formular un proyecto y someterlo al consejo de empresa, (Betriebsrat), si los trabajadores y patronos llegaban a un entendimiento, el reglamento interior de trabajo se sometía al análisis de las autoridades de trabajo, para que éstas decidieran si el procedimiento seguido en su formación se ajustaba a la ley y si el contenido del reglamento no contrariaba al Orden Jurídico, sino se obtenía un arreglo los trabajadores o el patrón podían acudir ante los organismos de conciliación a fin de que se fijara autoritariamente el contenido del reglamento; si el pa

(1) Dr. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. - 3a. edición Pág. 715.

tron no formulaba el proyecto, podían los trabajadores, --- igualmente, formular su reclamación ante los organismos de conciliación; finalmente, la ley señala diversas sanciones para los empresarios que no cumplieren las obligaciones respectivas.

El contenido del reglamento interior de trabajo comprende tres tipos de cláusulas:

a) El primer tipo es un grupo de cláusulas obligatorias e inderogables, quiere decir que todo reglamento interior de trabajo debía tener esas cláusulas, las cuales no podían modificarse en los contratos de trabajo; eran las cláusulas, sobre, principio, fin y descansos durante las tareas diarias y acerca de los días y formas de pago de los salarios.

b) Un segundo tipo está formado por cláusulas obligatorias, pero derogables, o sea; debían figurar en el reglamento, pero podían ser modificadas en los contratos de trabajo; cláusulas que fijarían las causas, procedimientos y avisos de despido, sanciones a los trabajadores por falta de cumplimiento a sus obligaciones, y manera de utilizar los salarios que por alguna razón, no debieran entregarse a los trabajadores.

c) El tercer tipo eran las cláusulas facultativas -

y especialmente las que fijaban la conducta que debían ob---servar los trabajadores.

Existía indudablemente una jerarquía en las normas ju---rídicas de trabajo, pues el reglamento no podía contrariar, -ni el derecho Estatal, ni los contratos colectivos de traba---jo, en caso de que así fuera se operaba la nulidad de pleno-derecho, de las cláusulas del reglamento.

La ley y el contrato colectivo tienen como fin pri---mordial determinar los derechos y obligaciones de los traba---jadores y los patronos, mientras que el reglamento interior-de trabajo fija la forma como debe de desarrollarse la acti---vidad, como se puede ver que el reglamento no aumenta dere---chos u obligaciones, sino que determina como deben de cum---plirse las ya contraídas por cada una de las partes, compro---bándose con esto que el reglamento no puede modificar ni el-contrato colectivo de trabajo. (2)

E S P A Ñ A.- Le denomina reglamento de Régimen Inte---rior de Empresa o Reglamento de Régimen Interior, el Artícu---lo 21 de la Legislación Española dice: Las empresas indus---triales o mercantiles que ocupan normalmente cincuenta o mas-trabajadores fijos, contando todos los que prestan sus servi

(2) Dr. Mario de la Cueva.- Obra citada.- Pág. 715

cios en las distintas factorías aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a redactar un reglamento de Régimen Interior para acomodar su organización del trabajo a las normas contenidas en la reglamentación que le sea aplicable y a los principios que inspire el Fuero del Trabajo y la Ley de Ordenación Sindical. El artículo 17 de la propia Legislación Española nos dice: que una vez que se ha realizado el proyecto de reglamento del régimen interior este debe ser presentado para su aprobación ante la Dirección General de Trabajo, tomando en cuenta para ello si las actividades de la empresa son de carácter Nacional, Regional, Interprovincial y ante las Delegaciones de trabajo si es de una región provincial. (3)

C H I L E.- El Código Chileno de trabajo se asemeja al procedimiento Alemán, ya que su artículo 92, impone al empresario la obligación de confeccionar los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad de las faenas, los cuales deben ser presentados para su revisión a la Dirección General del Trabajo.

El artículo 4o. señala el procedimiento para la revisión de los reglamentos internos: La Inspección Local del

(3) Eugenio Pérez Botija.- El Contrato de Trabajo, Comentarios a la Ley y Jurisprudencia.- Madrid.- Págs. 99 y 100.

Trabajo deberá rendir un informe sobre los reglamentos internos, después de escuchar a los Sindicatos de las Empresas -- afectadas, para este efecto, debe señalarse un plazo prudente para que se formulen las observaciones, finalmente, los reglamentos internos deben de publicarse en la empresa en la forma mas amplia posible.

EL SALVADOR.- En la República del Salvador, se le denomina Reglamento Interior de Trabajo. En la Recopilación de Leyes y Reglamentos sobre Trabajo y Seguridad Social, establece en su artículo 1o. que todo patrón de empresa, establecimiento comercial o industria, que ocupe en forma permanente diez o mas trabajadores, está obligado a elaborar un Reglamento Interior de Trabajo, que deberá ser sometido para su aprobación al Director del Departamento Nacional de Trabajo, sin cuyo requisito no se considera legal.

El artículo 2o. nos dice que el Reglamento Interior de Trabajo, deberá de estar de acuerdo para su aprobación -- con las leyes, decretos, convenciones o pactos que lo afectan y tendrá como fin fijar con claridad las condiciones --- obligatorias a que deben someterse todos los patronos como los trabajadores en la ejecución o prestación del trabajo. La publicación del mismo, deberá ser hecha por el patrón o sus representantes, con diez días de anticipación después de que el Reglamento Interior de Trabajo, sea aprobado, siendo-

su vigencia posterior de haber transcurrido dicho plazo.

El artículo 90. le concede a los patronos un plazo - de 60 días contados a partir de la fecha de su publicación, para que presente sus respectivos reglamentos de trabajo ante el Director Nacional de Trabajo.

GUATEMALA.- Le denomina Reglamento Interior de Trabajo, y se encuentra regulado en el Código de Trabajo en el artículo 57, que a la letra dice: El Reglamento Interior de Trabajo, es elaborado por el patrón de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse tanto el patrón como sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

El artículo 58, nos dice que todo patrón que ocupe en su empresa en forma permanente diez o mas trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigencia su Reglamento Interior de Trabajo.

El artículo 59, indica que todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo, debiendo ser puesto en conocimiento de los trabajadores con 15 días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir, debe de imprimirse en caracteres



legibles del lugar de trabajo o en su defecto se someterá a su impresión en un folleto y distribuirlo a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Todas las disposiciones arriba mencionadas deben de observarse en relación a toda modificación o derogación que haga el patrón respecto al Reglamento Interior de Trabajo.

M E X I C O.- En nuestro país se sigue la misma terminología de Guatemala y el Salvador, o sea que lo denomina Reglamento Interior de Trabajo. El Dr. Mario de la Cueva (4) , nos dice en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo",- que nuestra Ley se apega al Sistema Alemán para su elaboración y como consecuencia viene a ser un acuerdo entre trabajadores y patronos, el cual debe de formularse de acuerdo al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo o por una Comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.

Por otra parte aduce que nuestra Ley no expresa que para la formación del Reglamento Interior de Trabajo, deba de intervenir el sindicato obrero, pero nos parece evidente que cuando exista la correspondiente representación profe--

(4) Dr. Mario de la Cueva.- Obra citada.- Pág. 718

sional en la empresa, sea éste, el indicado para intervenir en la elaboración del mismo, pero en caso de que no se haya formado el sindicato, deben los trabajadores de nombrar la Comisión respectiva. Se puede considerar también que en caso de que no haya la designación correspondiente, aunque la Ley no provee este caso, el patrón tiene el derecho de concurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para determinar el contenido del Reglamento Interior de Trabajo.

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo (5) nos dice al respecto en su artículo 424, lo siguiente: En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

- I.- Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.
- II.- Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- III.- No producirá ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus Reglamentos y a los Contratos Colectivos y Contratos Ley.

(5) Ley Federal del Trabajo

OPINIONES DE DIVERSOS AUTORES RESPECTO AL  
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Hostenech dice que el Reglamento de Orden Interior, - tiene como objeto publicar la Legislación que concierne al trabajo, dentro de las fábricas o talleres para conocimiento de los trabajadores y normas a que han de quedar sujetos, según la misma Legislación o Acuerdos existentes entre obreros y patronos. (6)

Alfredo Ruprecht, citado por el Dr. Baltazar Cavazos Flores (7) destaca la importancia y necesidad de esta clase de reglamentos al exponer lo siguiente: El trabajo en las empresas tiene un valor importantísimo, esencialmente para su funcionamiento, en ellos nacen, se desarrollan, viven multitud de vínculos, relaciones y situaciones; ahora bien "Un Reglamento General de Trabajo, es un conjunto de normas y prescripciones relativas de una rama determinada de la actividad industrial. Pero, con ser ellas muy amplias no lo son hasta el punto de que puedan por si solas acomodo--

(6) Citado por Guillermo Cabanellas.- El Derecho del Trabajo y sus Contratos.- Edición Unica.- Edit. Mundo Atlántico.- Págs. 522 a 524.

(7) Dr. Baltazar Cavazos Flores.- "Mater Et Magistra y La Evolución del Derecho del Trabajo". Págs. 96, 97 y 98.- Edit. Omeba.- Argentina-México.

darse a las características especiales de cada empresa.

De aquí la necesidad de una subreglamentación. Además cuando la empresa es de cierta consideración, la buena-organización de sus tareas y la situación de su personal -- exige una reglamentación especial y minuciosa como medio de establecer en la industria un régimen de orden, de paz y -- disciplina". A su vez el Dr. Baltazar Cavazos Flores, no -- dice, que el Reglamento debe considerarse como una verdadera necesidad de la industria, en cada empresa o en cada industria, sin importar su tamaño, ya que solo mediante él, -- se puede conocer en forma detallada las condiciones específicas del trabajo.

Una empresa que tenga un adecuado Reglamento Interior de trabajo, podrá programar con mayor eficiencia su política de administración y estará en posibilidad de aplicar sanciones disciplinarias a sus obreros cuando la falta en quese incurra no sea tan grave que de lugar a la rescisión del contrato ni tan leve que suponga una simple amonestación.

Para los patronos, el Reglamento de Trabajo constituye un principio de seguridad y para los obreros una garantía de respeto a sus derechos.

Mauricio Hauriou (8).- Afirmó que en el capitalismo

mo moderno, el contrato individual de trabajo, no existió - en la gran industria, pues era el empresario quien fijaba - en el reglamento de fábrica o reglamento de trabajo las condiciones de prestación de los servicios, por lo que los trabajadores debían adherirse a esas condiciones, el contrato - colectivo de trabajo substituyó esos reglamentos, de tal manera que la fijación de las condiciones de trabajo hechas - en el pasado y en el presente por vía de reglamentación general, difiere, por cuanto al antiguo reglamento de fábrica procedía de la voluntad del empresario, en tanto el contrato colectivo es producto de las fuerzas que conviven en la- empresa, capital y trabajo. Pero como hacen notar Castorena y Fossas Requena, el contrato colectivo de nuestros días no comprende todos los elementos del antiguo reglamento de- fábrica.

El contrato colectivo en su parte normativa, contienenen las obligaciones de trabajadores y patronos, mientras - el reglamento interior de trabajo, comprende las reglas --- obligatorias, que deberán observar los trabajadores para el mejor desarrollo y ejecución de los trabajos.

Carlos García Oviedo (9).- En cuanto al reglamento-

---

(9) Carlos García Oviedo.- Tratado del Derecho Social.- Quinta Edición.- Edit. Pizarro.- Págs. 328 y 330

interior de trabajo se manifiesta de la siguiente forma: Un Reglamento General de Trabajo, es un conjunto de normas y -prescripciones relativas a una rama determinada dedicada a la actividad industrial.

Pero no con el solo hecho de ser amplias, que con --ellas puedan por si solas acomodarse a las características-especiales de cada empresa, ya que de ellas depende la buena organización de sus tareas y del personal, es por lo mismo que requiere de una reglamentación especial y minuciosa-para establecer en la industria y régimen de orden de páz -y disciplina.

Se puede considerar que persigue un doble objetivo -con el reglamento.

- I.- Aplicación del Reglamento General de una empresa.
- II.- Organización del trabajo en ella.
  - I.- Poseen una naturaleza reglamentaria y derivada-directamente de las propias exigencias de la reglamentación general, plegar sus prescripciones al caso concreto, es decir una reglamentación -de segundo grado.
  - II.- Es una disposición autónoma brotada de la voluntad del jefe de la empresa - LEX -, a la que

se adhieren los trabajadores que se incorporan a ella en virtud de reconocimiento del carácter constitucional de la empresa y como obligación nacida del propio contrato de trabajo; por eso han de ser dictados por los jefes de la empresa y aprobados por la autoridad del Estado.

Nos dice también nuestro autor que el Reglamento Interior de Trabajo, además de sus peculiaridades propias del reglamento de explotación, taller o fábrica, determinará las disposiciones necesarias relativas a la organización y jerarquía en el trabajo, plantillas, clasificación de personal, jornadas, descansos, vacaciones, salarios, lugar y forma de pago, computo de retribución, rendimiento de trabajo a destajo, condiciones del trabajador en cuanto a los locales en que se realiza, como entregar y manejar el material, medidas de seguridad e higiene.

Guillermo Cabanellas denomina al Interior de trabajo, reglamento de taller, atendiendo preferentemente al objetivo, refiriéndose por tanto al régimen interno del establecimiento, y sirve para marcar las condiciones dentro de las cuales ha de realizarse en forma eficiente el trabajo y como consecuencia únicamente forma parte de las cláusulas -

del contrato de trabajo. (10)

Pedro Fossas Requena (11) citado por el Dr. Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, en su tesis profesional dice; que al principio de la evolución industrial, el reglamento interior de trabajo, o reglamento de taller era el conjunto de disposiciones sobre las condiciones de trabajo que imponía el patrono a los trabajadores. Era entonces un acto jurídico unilateral, pues era una manifestación de voluntad del patrón y equivalía al contrato de trabajo, pues en él se hacían constar las condiciones de trabajo, jornada, sanciones a los trabajadores, etc. La voluntad del patrón era omnipotente para dictar el reglamento de taller, e incorporaba a él todas las obligaciones que quería imponer a los trabajadores. En una palabra el reglamento interior de trabajo era para la empresa antigua lo que el contrato colectivo es para la empresa moderna. -- Un conjunto de Normas Generales al tenor de las cuales se debían celebrar los contratos individuales de trabajo, además incluía las materias reservadas al reglamento interior

(10) Dr. Guillermo Cabanellas.- Derecho del Trabajo y sus contratos.- Ed. Unica.- Mundo Atlántico. Págs. 522 y -

(11) Dr. Mario de la Cueva.- Obra citada.- Pág. 713 Tomo II.



de trabajo, o reglamento de taller era el conjunto de disposiciones sobre las condiciones de trabajo que imponía el patrón a los trabajadores. Era entonces un acto jurídico -- unilateral, pues era una manifestación de voluntad del patrón y equivalía al contrato de trabajo, pues en él se hacían constar las condiciones de trabajo, jornada, sanciones a los trabajadores, etc.. La voluntad del patrón era omnipotente para dictar el reglamento de taller, e incorporaba a él todas las obligaciones que quería imponer a los trabajadores. En una palabra el reglamento interior de trabajo era para la empresa antigua lo que el contrato colectivo es para la empresa moderna. Un conjunto de Normas Generales - al tenor de las cuales se debían celebrar los contratos individuales de trabajo, además incluída las materias reservadas al reglamento interior de trabajo; actualmente, tales - como las medidas técnicas y administrativas y necesarias para la realización de procesos de la producción. Al nacer - el Contrato Colectivo y ocuparse éste de fijar las condiciones de trabajo en la empresa. el reglamento anterior pasó a un segundo término y vino a ser solamente "un conjunto de normas a las cuales deberán sujetarse la ejecución de los trabajos o el desarrollo de las mismas".

J. Jesús Castorena (12) manifiesta que el reglaman-

(12) J. Jesús Castorena Manual de Derecho Obrero.- 4 Ed. México, D.F. Pág. 335.

de trabajo, o reglamento de taller era el conjunto de disposiciones sobre las condiciones de trabajo que imponía el patrón a los trabajadores. Era entonces un acto jurídico -- unilateral, pues era una manifestación de voluntad del patrón y equivalía al contrato de trabajo, pues en él se hacían constar las condiciones de trabajo, jornada, sanciones a los trabajadores, etc.. La voluntad del patrón era omnipotente para dictar el reglamento de taller, e incorporaba a él todas las obligaciones que quería imponer a los trabajadores. En una palabra el reglamento interior de trabajo era para la empresa antigua lo que el contrato colectivo es para la empresa moderna. Un conjunto de Normas Generales - al tenor de las cuales se debían celebrar los contratos individuales de trabajo, además incluída las materias reservadas al reglamento interior de trabajo; actualmente, tales - como las medidas técnicas y administrativas y necesarias para la realización de procesos de la producción. Al nacer - el Contrato Colectivo y ocuparse éste de fijar las condiciones de trabajo en la empresa. el reglamento anterior pasó a un segundo término y vino a ser solamente "un conjunto de normas a las cuales deberán sujetarse la ejecución de los trabajos o el desarrollo de las mismas".

J. Jesús Castorena (12) manifiesta que el reglaman-

---

(12) J. Jesús Castorena Manual de Derecho Obrero.- 4 Ed. México, D.F. Pág. 335.

to interior de trabajo guarda una diferencia con el contra-to colectivo, ya que el primero contiene las medidas a ob-servarse en la ejecución de las labores, el segundo observa las medidas por las que se rigen las relaciones de las par-tes derivadas de esa prestación de servicios. Y lo define- como el conjunto de normas a las cuales deberá sujetarse la ejecución de los trabajos o el desarrollo de los mismos.

El Dr. Mario de la Cueva (13) Dice que debe de acep- tarse en nuestro derecho, la tésis de que el reglamento in-terior de trabajo, es derecho objetivo de la empresa.

La institución procede de trabajadores y patronos, - en la misma forma en que se elabora el contrato colectivo - de trabajo y al igual que éste, se impone obligatoriamente- a los trabajadores y patronos, las doctrinas francesa y ale-mana, tienen cabal aplicación, pues los autores franceses - sostienen que en la medida en que el patrono o trabajadores tienen la potestad legal de dictar el reglamento, o sea de-recho objetivo de la empresa, y en cuanto a los autores ale-manes, su teoría es invariable en el sentido de que tiene-- el valor de los contratos de empresa y que en consecuencia- es una fuente autónoma del derecho objetivo.

(13) Dr. Mario de la Cueva.- Obra citada.- Pág. 740.- Tomo- II.

Después de haber mencionado diversas definiciones y opiniones que existen respecto al reglamento interior de -- trabajo, pasaremos a describir lo que es el reglamento en -- sí.

Las Normas Jurídicas, como es sabido, son disposiciones de carácter general y obligatorias para todos los habitantes de la República Mexicana, las cuales son dictados -- por el Poder Constituyente encargados de ello, de acuerdo -- con el artículo 50 de nuestra Magna Carta, siendo éste el -- Poder Legislativo, el cual está formado por las Cámaras de -- Diputados y Senadores. Nuestra Ley Federal de Trabajo, constituye un conjunto de Normas de Orden Público, las cuales -- deberán ser observadas en toda la república. Como objetivo principal de nuestra Ley, es buscar un equilibrio socio-económico político entre trabajador y patrón. Reglamento es -- en sí toda Norma o Conjunto de Normas Jurídicas, que son expedidas por el Poder Ejecutivo, haciendo uso de las facultades que le concede nuestra Constitución, teniendo por objeto la exacta observancia o cumplimiento de las leyes que -- son expedidas por el Poder Legislativo, pero de ninguna forma dichos reglamentos pueden ir más allá ni en contra de dichas Leyes, como consecuencia de esto, el reglamento se encuentra subordinado a la Ley. Pero estos reglamentos para que tengan plena validez, es necesario que contengan el "Referendo", es decir deberán estar firmados por el Secretario-

del Despacho, encargado del ramo a que el asunto corresponda, como lo establece el artículo 92 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (14). Luego entonces, los reglamentos en materia Laboral, que son expedidos por el Presidente de la República, debe contener el Refrendo del Secretario de Trabajo y Previsión Social.

Veamos ahora nuestro reglamento interior de trabajo que es el que nos interesa, el cual se encuentra debidamente regulado por los artículos 422 al 425, de Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, es importante hacer notar que ese reglamento no tiene relación alguna con lo anterior, esto es, aunque se conoce como reglamento no es expedido por el Presidente de la República Mexicana, no contiene el Refrendo del Secretario del Despacho a quien va dirigido. Puesto que su existencia se deriva del contrato colectivo de trabajo, teniendo como objeto establecer las normas bajo las cuales debe sujetarse la ejecución o desarrollo de las labores, y como consecuencia no se puede considerar como un ordenamiento de carácter general y que sea sancionado por el Poder Público, sino que es un ordenamiento de la propia empresa.

---

(14) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Como hemos visto con anterioridad que nuestro reglamento interior de trabajo, en otros países lo han denominado o definido como reglamento de taller, reglamento interno o reglamento de empresa, e inclusive era elaborado en forma individual, es decir por el patrón, quién imponía las condiciones bajo las cuales debía de desarrollarse el trabajo. - En la actualidad el patrón poco a poco ha ido perdiendo ese poder en beneficio de los trabajadores, puesto que hoy es elaborado de común acuerdo facilitando con esto la observancia del contrato colectivo, puesto que éste no puede contener en forma detallada las obligaciones y derechos de ambas partes. Así llegamos a la definición que nos da nuestra -- Ley Federal de Trabajo. (15) en el artículo 422 y que a la letra dice: Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente -- las empresas para la ejecución de los trabajos. Indudablemente que el reglamento es elaborado tomando en cuenta el contenido del contrato colectivo de trabajo. El artículo - 423 nos dice el reglamento contendrá:

---

(15) Nueva Ley Federal del Trabajo.- Primera Edición. Edit. Porrúa, S.A.- México 1970.

I.- HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DE LOS TRABAJADORES, -  
 TIEMPO DESTINADO PARA LAS COMIDAS Y PERIODOS-  
 DE REPOSO DURANTE LA JORNADA.

Para esta fracción, considero que debe tomarse en cuenta lo que establece nuestra Constitución en el artículo 123 apartado A Fracciones I, II, III y los artículos del 58 al 68 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que se refieren a la jornada máxima de trabajo y la protección de las mujeres y menores de edad.

II.- LUGAR Y MOMENTO EN QUE DEBEN COMENZAR Y TERMINAR LAS JORNADAS DE TRABAJO.

Este contenido debe ser claro y preciso, para que no exista confusión alguna entre los trabajadores.

III.- DIAS Y HORAS FIJADOS PARA HACER LA LIMPIEZA DE LOS ESTABLECIMIENTOS, MAQUINARIA, APARATOS Y UTILES DE TRABAJO.

Respecto a esta actividad debe especificarse que sea fuera de horas de trabajo, para que no se entorpezca el desarrollo del mismo.

IV.- DIAS Y LUGARES DE PAGO.

Para esta fracción, se debe tomar en cuenta lo que establece el artículo 100 de nuestra Ley --

Federal del Trabajo, y sobre todo que coincidan con días en que puedan acudir todos los trabajadores a efectuar el cobro, en caso de que hubiera diferentes centros de trabajo pertenecientes a la misma empresa.

V.- NORMAS PARA EL USO DE LOS ASIENTOS O SILLAS A --  
QUE SE REFIERE EL ARTICULO 132 FRACCION V.

VI.- NORMAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO E --  
INSTRUCCIONES PARA PRESTAR LOS PRIMEROS AUXILIA-  
OS.

Deberá tenerse a la mano en todos los centros de trabajo un botiquín para poder prestar los primeros auxilios al trabajador en caso de accidente.

VII.- LABORES INSALUBRES Y PELIGROSAS QUE NO DEBAN DE-  
SEMPEÑAR LAS MUJERES Y LOS MENORES.

Según se menciona en el Título Quinto de nuestra Ley Federal del Trabajo artículo 167.

VIII.- TIEMPO Y FORMA EN QUE LOS TRABAJADORES DEBEN SO-  
METERSE A LOS EXAMENES MEDICOS, PREVIOS O PERIO-  
DICOS, Y A LAS MEDIDAS PROFILACTICAS QUE DICTEN-  
LAS AUTORIDADES.

En determinados centros de trabajo donde el personal sea de escaso nivel cultural, deben darse-



indicaciones sobre medidas profilácticas para evitar enfermedades y contagios que puedan provocar epidemias dentro y fuera de la empresa.

IX.- PERMISOS Y LICENCIAS.

Esta fracción es con el fin de estimular al trabajador y obtener con ello, un mejor rendimiento en beneficio de ambas partes.

X.- DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTOS-- PARA SU APLICACION.- LA SUSPENSION EN EL TRABAJO, COMO MEDIDA DISCIPLINARIA, NO PODRA EXCEDER DE OCHO DIAS. EL TRABAJADOR TENDRA DERECHO A SER OIDO ANTES DE' QUE SE APLIQUE LA SANCION; Y

XI.- LAS DEMAS NORMAS NECESARIAS Y CONVENIENTES, DEACUERDO CON LA NATURALEZA DE CADA EMPRES O ESTABLECIMIENTO, PARA CONSEGUIR LA MAYOR SEGURIDAD Y REGULARIDAD EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO.

Debe existir una tipificación exacta de las faltas, y sobre todo que el trabajador haga valer su derecho de ser oído antes de ser sancionado, utilizando con ello la garantía de audiencia -- que otorgan los artículos 13, 14 y 16 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De la definición antes mencionada se pueden desprender los siguientes elementos:

- |             |                      |
|-------------|----------------------|
| A) SUJETOS  | D) CAUSA             |
| B) OBJETO   | E) RELACION JURIDICA |
| C) VOLUNTAD | F) SOLEMNIDAD        |

A) SUJETOS.- Indudablemente que los sujetos son - las partes que intervienen en la elaboración y celebración del reglamento interior del Trabajo, siendo estos: Trabajadores y Patrones.

Trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral su trabajo personal subordinado (Art. 8º de la Nueva Ley Federal del Trabajo.)

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores (Art. 10 de la Nueva - Ley Federal del Trabajo).

B) OBJETO.- Se puede considerar que existen dos - clases de objetos, el objeto inmediato, que consiste en la creación de derechos y obligaciones que tienen su fuente - en la reglamentación y otro que viene a ser el mediato o fu turo que consiste en la realización de los fines para los- cuales se ha creado la empresa o industria.

Aquí se determinan los derechos y las obligaciones-

tanto de los patronos como de los trabajadores, con el objeto de que no se intervenga en la esfera de actividad, es decir que cada uno tenga delimitado su campo de acción, y también para que se lleve a cabo de la mejor manera lo proyectado por la industria o la empresa, ya que de ello depende su éxito o su fracaso.

C) VOLUNTAD.- La voluntad se considera que es un elemento muy importante en la elaboración del reglamento, puesto que es indispensable que estén de común acuerdo las partes que intervienen en su elaboración y sobre todo con el contenido del mismo, ya que no es posible considerar -- que el patrón o el obrero en forma individual y arbitraria determine dicho contenido. Pudiéndose considerar como una excepción cuando un obrero entra a prestar sus servicios a una empresa, o cuando los obreros no nombran a sus representantes, o el patrón no accede a su elaboración, entonces puede solicitarlo cualesquiera de las partes ante la autoridad competente, el cual tendrá plena validez para todos.

D) CAUSA.- Podemos considerar la causa no como un elemento de definición, sino que es la necesidad que tiene toda empresa o industria, tomada como una organización de los factores de la producción, para encaminar ó para obtener un fin determinado, es decir que exista un orden o una reglamentación.

E) RELACION JURIDICA.- La relación jurídica es un elemento que podemos considerarlo preexistente, puesto que existe desde el momento de que se celebra el contrato de trabajo, ya sea de carácter individual o colectivo.

F) SOLEMNIDAD.- La solemnidad la constituyen las formalidades que prescriben las leyes para que un acto o instrumento sea válido o auténtico, y haya prueba en juicio.

El depósito del reglamento es de importancia para que todas sus partes puedan tener vigencia y obligatoriedad, ya que nadie estaría obligado a obedecerlo si el reglamento no se ha depositado previamente ante la autoridad correspondiente, como lo marca o lo establece el artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo (16) , que a la letra dice: "el reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito".

---

(16) Nueva Ley Federal del Trabajo.- Art. 425

## C A P I T U L O    I I

### ANTECEDENTES HISTORICOS

1).- GRECIA

2).- ROMA

3).- ESPAÑA

4).- MEXICO

1.- GRECIA.- El pueblo helénico vivió dominado en materia de trabajo, por un principio defendido por la generalidad de sus grandes pensadores, consistente en el principio de considerarlo como una ocupación vil, no digna de un ciudadano helénico. Esto unido a la esclavitud como -- forma usual de realizar las funciones manuales, hizo que -- las manifestaciones de trabajo artesano, tuviesen un desarrollo muy limitado, no obstante ello había según Glotz, -- una evidente libertad de asociación, esto se demuestra con la existencia de una Ley dada por Solón que permitía a los diversos Colegios de Atenas, y particularmente a los de na vegantes darse así mismos sus reglamentos internos, mientras no fueran contrarios a las Leyes del Estado. (18)

2.- ROMA.- A pesar del intenso desarrollo que había adquirido Roma en las Instituciones Jurídicas, no se produce un desenvolvimiento acorde con la marcha general -- en lo referente al derecho del trabajo.

---

(18) Hernaiz Márquez Miguel.- Tratado Elemental de Derecho del Trabajo.- Pág. 24.- Madrid.

Hubo de influir en ello sin duda alguna, el prestar se en su mayor parte por esclavos, que eran constantemente renovados a consecuencia de las continuas conquistas militares, pero también es cierto que junto a éstos, se va dando muestras de un trabajo de índole distinta llevado a cabo por los artesanos. De todos modos existía una relación entre el que prestaba el trabajo y el que lo recibía, misma que se desenvolvía en forma paralela a la esclavitud, no existiendo por tanto ningún tipo de consideración de carácter personal para el que prestaba el servicio.

En resúmen se carecía de una regularización normativa que se ocupase de como había de desenvolverse la relación entre el maestro y el obrero, y que por este solo hecho se convertía en un esclavo de aquél, sufriendo incluso castigos crueles, quedando éstos en la más absoluta impunidad (19).

3.- ESPAÑA.- En el Derecho Español se establece el principio de que el Estado fijará las bases a las cua--

---

(19) Hernaiz Márquez Miguel.- Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Pág. 35.- Madrid.

les deben apearse las relaciones entre los trabajadores y las empresas.

El contenido del reglamento de trabajo era el siguiente:

- 1) La organización y jerarquía en el trabajo.
- 2) Plantillas.
- 3) Clasificación de personal.
- 4) Jornada de descanso.
- 5) Vacaciones.
- 6) Salarios, lugar y formas de pago.
- 7) Compuo y retribución de horas extraordinarias.
- 8) Bases para calcular la retribución y rendimiento del trabajo a destajo.
- 9) Condiciones del trabajo en cuanto a los locales en que se realiza.
- 10) Orden que debe guardarse en los mismos, entrega y manejo del material, máquinas e instrumentos de trabajo.
- 11) Entrega de la obra.
- 12) Medidas de seguridad, higiene y sanidad.
- 13) Premios y correcciones disciplinarias.



## 14) Suspensión del trabajo.

En general todas las prevenciones que puedan ser --  
útiles para el buen funcionamiento de la empresa y su man-  
tenimiento dentro de la comunidad, las relaciones de asis-  
tencia y lealtad que se deben cuantos participan en la pro-  
ducción.

4.- MEXICO.- Los antecedentes históricos del Re--  
glamento Interior de Trabajo en México, son los mismos que  
prevalecieron en Europa, solo que con una variante, puesto  
que fueron los reyes españoles quienes trajeron en una for-  
ma indirecta dichos antecedentes, pero indudablemente suje-  
tándose a la conveniencia de los intereses de los mismos,-  
puesto que los gremios en la Nueva España fueron distintos  
a los que existieron en el viejo mundo, ya que estos queda-  
ban subordinados al Estado Español, puesto que los benefi-  
cios que obtenían no eran en forma exclusiva en favor de -  
los maestros, característica esencial del sistema gremial,  
sino que gran parte era para el Estado Español.

Entre los principales Reglamentos y Ordenanzas de -  
gremios, ya que así se les conocía, podemos nombrar: Las  
Ordenanzas de Minería, la de Hilados y Tejidos, las de Pla

tería, mismo que contenían estatutos de carácter económico y de trabajo, determinándose el número, cantidad y calidad de los productos, fijándose como consecuencia el precio de los mismos y sobre todo tomándose en cuenta el aspecto humanitario, respecto a los salarios, jornadas de trabajo, casa habitación, alimentos y trabajo nocturno.

Al independizarse México no tuvo como intención derogar el Régimen Corporativo en la Ciudad de México, aunque algunos de los ordenamientos entraron en desuso al triunfo del movimiento (20).

El Reglamento en México, tuvo su aparición en el año de 1906, en las industrias del Estado de Puebla, de Hilados y Tejidos de Algodón, y cuyos principales puntos eran los siguientes:

La cláusula la., fijó la jornada de 6 A.M. a 8 P.M. Los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de diciembre, se suspenderían las labores a las seis de la tarde. La entrada al trabajo sería cinco minutos antes de la hora, a cuyo

(20) J. Jesús Castorena.- Manual de Derecho Obrero.- 4a. - ED. Pág. 42.

efecto se darían dos toques preventivos, y a las 5.30 A.M. y a las 5:45 A.M.

La cláusula 14, fijó los días de fiesta, primero y seis de enero, dos de febrero, diecinueve y veinticinco de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana mayor, jueves de corpus, veinticuatro y veintinueve de junio, quince de agosto, ocho y dieciseis de septiembre, primero y dos de noviembre, ocho, doce y veinticinco de diciembre.

La cláusula 13, prohibió a los trabajadores admitir huéspedes, sin permiso del administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma cláusula indicaba que en los casos de separación, debía el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días. En este reglamento vemos el primer intento de ordenación colectiva de las condiciones de trabajo, el cual fué publicado el día 4 de diciembre de 1906; ese mismo día los obreros respondieron con una huelga, uniéndose a ellos los trabajadores del Río Blanco, Nogales, Santa Rosa, Ver., y para su solución recurrieron ante el Gral. Porfirio Díaz, para que fungiera como árbitro en dicho conflicto, el 26 de diciembre aceptaron los industriales el arbitraje y regresaron -

los trabajadores comisionados, y llenos de esperanza en -- las palabras del Presidente, el 5 de enero de 1907 se pu-- blicó el Laudo Arbitral, en el cual se determinó que de-- bían obedecer el reglamento, estableciéndose, por tanto, - que las labores debían de reanudarse el 7 de enero del mis-- mo año.

En este conflicto tuvo el Presidente, Gral. Profi-- rio Díaz, en sus manos iniciar una Reforma Social, pero de-- safortunadamente todo fué en contra de la clase trabajado-- ra ya que no les concedió nada de lo que ellos solicitaban, en cambio aceptó las promesas de los industriales, de que-- iban a estudiar las necesidades de los trabajadores y las-- cuales se irían resolviendo en forma paulatina y que da-- rían un trato más humano estableciendo un médico para la -- atención de los mismos (21).

---

(21) Dr. Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.  
Pág. 258.

C A P I T U L O    I I I

a) LA NECESIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO  
PARA LA EXISTENCIA DEL REGLAMENTO IN  
TERIOR DE TRABAJO.

b) IMPORTANCIA DE LA RELACION ENTRE EL-  
CONTRATO Y EL REGLAMENTO DE TRABAJO.

A) LA NECESIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA LA -- ASISTENCIA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.- Señalar - el comienzo del derecho del trabajo resulta imposible, ya que desde el momento en que existió el hombre surge el trabajo como una manifestación o actividad, que tiene por objeto primordial el satisfacer las necesidades de carácter primario. El mencionado derecho fué evolucionado siempre con la idea de buscar un mayor beneficio en favor del trabajador. Pero no olvidemos que en los inicios del derecho predominó la voluntad y autoridad del patrón, de tal forma que sería imposible afirmar que hayan existido condiciones jurídicas iguales entre obreros y patrones.

Como consecuencia de lo anterior, se deduce que no se puede hablar de derecho del trabajo, ya que este viene a ser un producto de nuestra época; con anterioridad al siglo XIX, el trabajo no tenía una regularización jurídica - conforme a la vida socioeconómica de la época, sino que -- existía el trabajo libre en el cual la voluntad de las partes era omnímoda para fijar las condiciones en materia de trabajo, prevaleciendo en esa etapa la voluntad del patrón, imponiendo las condiciones que mejor convenían a sus intereses, y es así como elabora el llamado reglamento interno

de taller, constituyendose con ello una de las primeras reglamentaciones de trabajo.

En la época en que el trabajo se desarrollaba en -- los llamados talleres caseros el maestro, quien dirigía dichos trabajos, convivía con sus trabajadores durante toda la jornada, teniendo con esto un mayor control de sus operarios en el desempeño de las tareas encargadas.

Con el nacimiento de las grandes industrias o fábricas surge un gran cambio en el aspecto de las relaciones -- entre el patrón y sus empleados. Por lo general bajo este régimen, el patrón es desconocido para los trabajadores, y las funciones de dirección y vigilancia que antes ejercía, están a cargo ahora de empleados o funcionarios que son -- mandatarios del empleador. Teniendo como consecuencia, la necesidad de crear un procedimiento especial para conser--var el orden y la disciplina dentro del establecimiento, -- así como también fijar normas de carácter general sobre -- condiciones de trabajo aplicables a todo el personal, de -- ahí la necesidad de un reglamento, y en este caso del re--glamento interior de trabajo; el cual consistía en un docu--mento que contenía las condiciones a las cuales debía ape-

garse al trabajador en el desarrollo del trabajo, y cuyo - contenido era salario, jornadas, horas de entrada, salida, descansos, vacaciones y sobre todo la disciplina imperante en el establecimiento o taller, siendo colocado éste en -- las puertas de la empresa.

Este es el antecedente de esa institución, y así lo afirma Eugenio Pérez Botija (22), cuando dice que el maquinismo y la gran industria había desplazado el trabajo artesano, el dueño del taller ya no podía estar vigilándolo -- constantemente, teniendo que formular una serie de ordenes para que sean cumplidas. El maestro se empersonaliza, las observaciones verbales se convierten en una serie de re- -- glas escritas que señalaban los deberes y las obligaciones de los operarios, a la par que determina la disciplina del trabajo dentro de la explotación.

Juan D. Pozzo, dice (23) que el reglamento que fija

---

(22) Eugenio Pérez Botija.- Curso de Derecho del Trabajo.- Sexta Edición.- Editorial Tecnos, S.A.- Madrid. Pág.- 107.

(23) Juan D. Pozzo.- Derecho del Trabajo.- Tomo I Buenos - Aires, 1948.- Pág. 73.



los deberes y obligaciones que pesaban sobre los trabajadores empleados del establecimiento, era en realidad un acto unilateral que implicaba una manifestación de la voluntad del empleador y que además venía a constituir el contrato individual de trabajo de cada uno de los empleados, pues éste se sujetaba a las condiciones reglamentarias dictadas de antemano por el empleador.

En realidad, el reglamento interior constituía para la empresa antigua lo que hoy son las convenciones colectivas de trabajo para la empresa moderna, es decir un conjunto de normas generales a cuyo tenor debían celebrar los -- contratos individuales de trabajo, agregándose además lo -- que constituye actualmente las materias reservadas al re-- glamento interior de trabajo.

En la formación del contrato de trabajo, las condiciones del mismo no eran fijadas por los empleados de -- acuerdo con el patrón o empleador; cuando más podían lle-- gar a discutir lo relativo a la remuneración que se iba a obtener por la prestación de sus servicios; y respecto a -- otras condiciones de trabajo, estas ya estaban señaladas -- de antemano en el reglamento que había sido elaborado por-

el patrón.

Podemos considerar que el reglamento venía a ser para el patrón un documento de defensa contra los posibles riesgos que el desarrollo del trabajo ocasionaba, expidiéndose en consecuencia una serie de medidas para evitar accidentes.

De lo antes dicho se desprende que el reglamento interior de trabajo, en un principio rigió todas las relaciones laborales existentes, pero siempre con tendencia a beneficiar al patrón puesto que él lo elaboraba. Pero nuestro derecho ha evolucionado en tal forma que en la actualidad tiene como principal objetivo y único, regular en la forma mas precisa que se requiera la manera de cumplir con los principales objetivos o cláusulas contenidas en el contrato colectivo de trabajo y otros puntos que no fueron tratados en el mismo.

De lo que se deduce que es indispensable la existencia del contrato de trabajo, puesto que es el eje principal en torno al cual giran todos y cada uno de los intereses que convergen a la empresa, considerada como una unidad económica social, siendo representada por el trabaja-

dor cuyo objetivo es obtener mayores condiciones socioeconómicas a cambio de un menor esfuerzo, y el patrón como es de suponer, su objetivo principal es obtener mayores utilidades, en virtud de que el expone su capital en la inversión.

Como consecuencia de todo esto, considero que el reglamento interior de trabajo viene a ser accesorio y complemento a la vez del contrato de trabajo, ya que dicho reglamento debe de elaborarse de acuerdo al contenido de dicho contrato.

Considerando como una excepción la existencia del reglamento, independientemente del contrato de trabajo, -- aunque en forma restringida, pues al no existir contrato de trabajo, como consecuencia los trabajadores no están organizados en forma sindical, pero no por ello están impedidos de solicitar la elaboración de las normas o reglamentos interiores de trabajo para determinar la forma de ejecución del mismo, y en caso de no aceptar el patrón la petición de los trabajadores, podrán acudir ante la autoridad competente para que lo expida.

B.- IMPORTANCIA DE LA RELACION ENTRE EL CONTRATO Y EL REGLAMENTO DE TRABAJO.- La importancia de la relación entre el reglamento y el contrato de trabajo, se deriva de que el reglamento no puede establecer dentro de sus disposiciones ninguna que vaya en contra del contenido del contrato de trabajo según se desprende del artículo 424 fracción III y de la ley federal del trabajo (25) que dice, -- "no producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley.

Considero que sí se pueden estipular disposiciones que beneficien en todo al trabajador y sobre todo que sean susceptibles de cumplirse, puesto que nuestra ley es solamente enunciativa de derechos y no limitativa.

Con esto se demuestra que debe existir una coordinación en cuanto al contenido del reglamento interior de trabajo y el contrato de trabajo.

---

(25) Ley Federal del Trabajo.- Art. 424, Fracción III, - - Pág. 170.

## C A P I T U L O I V

### OBLIGATORIEDAD Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO.

#### A.- OBLIGATORIEDAD:

- a).- Desde que momento surte efectos
- b).- A quien debe aplicarse.
- c).- Conveniencia de su obligatoriedad.

#### B.- VIGENCIA.

## A.- OBLIGATORIEDAD.

a) DESDE QUE MOMENTO SURTE EFECTO.- Hemos podido -- observar que el reglamento interior de trabajo es un con-- junto de disposiciones que sirven para obtener un mejor de-- sarrollo del trabajo y la buena aplicación del contrato de trabajo; obteniendo con esto un mejor desarrollo de la em-- presa y un mayor beneficio para el trabajador, y como con-- secuencia para el patrón.

Es por esto que debe determinarse en que momento -- surte efectos el reglamento, para así poder exigir el cum-- plimiento del mismo. Para ello debemos tomar en cuenta lo-- dispuesto por el artículo 425 de la nueva ley federal del-- trabajo, que dice: "El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Dicho depósito deberá efectuar-- se, según la fracción II del artículo 424 de la misma ley, ante la secretaria de Conciliación y Arbitraje correspon-- diente, dentro de los 8 días siguientes a su firma, si las partes interesadas, en este caso obrero y patrón, se han-- puesto de acuerdo en el contenido del mismo.

b) A QUIEN DEBE APLICARSE.- El reglamento interior de trabajo en sus incisos solo surtió efectos para los --

trabajadores, en virtud de que éste era única y exclusivamente elaborado por el patrón, estableciendo en sí las con diciones que mejor favorecían a sus intereses, quedando -- por tanto el trabajador supeditado a dichas condiciones, -- en virtud de encontrarse ante una situación socio-económica precaria, la cual a través del tiempo fué mejorando hasta tener una participación en la elaboración del reglamento. Debido a la aparición de las asociaciones o sindicatos de obreros; la clase obrera fue mejorando, ya que dichas agrupaciones pugnaban por mejorar la situación de los trabajadores. Una de las ventajas consistió en la participación de los obreros en la elaboración del reglamento interior de trabajo; quedando comprobada dicha participación en las disposiciones establecidas por el artículo 101 párrafo segundo de la Ley Laboral de 1931, que a la letra di ce: "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".

Por su parte nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo nos dice; en el artículo 424, en la formación del Reglamento se observarán las normas siguientes:

I.- Se formularán por una Comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. Tomando en cuenta lo dispuesto en la Ley anterior y en la Nueva Ley Federal del Trabajo, se desprende que los efectos del reglamento son aplicables tanto para el trabajador como para el patrón.

c).- CONVENIENCIA DE SU OBLIGATORIEDAD.- Se considera que desde el momento que existe la relación laboral, el patrón tiene la obligación de elaborar en colaboración con el trabajador o sus representantes, el reglamento interior de trabajo, con el objeto de determinar las disposiciones a las cuales deberán de sujetarse tanto el obrero como el patrón, en el desarrollo del trabajo en la empresa o industria. Entendiéndose por desarrollo de labores, toda actividad que se lleve a cabo dentro de la empresa, teniendo por objeto el mejor desenvolvimiento del trabajo, puesto que toda actividad que se emprende requiere de un ordenamiento y sistematización, siendo factible el mismo por medio del reglamento, y una vez que es aceptado por las partes interesadas tiene como consecuencia, las respectivas responsabilidades en caso de que no se realice el trabajo en la empresa como se ha determinado, y la imposición de las san--



ciones disciplinarias que se han de imponer en caso de incumplimiento en la ejecución de las labores.

Por lo expuesto, se pone de manifiesto la gran importancia que tiene el reglamento interior de trabajo en la empresa moderna. Nuestra Ley Federal de Trabajo no dice nada cuando los trabajadores o patronos se negaran a formular el reglamento, a pesar de haberse realizado una serie de reuniones en las que se discutirá el contenido del mismo y a pesar de ello no se llega a ninguna conclusión positiva.

El Dr. Mario de la Cueva (26) considera en este caso, que el patrón tiene la facultad de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a demandar al Sindicato si es que lo hay o a los representantes de los trabajadores, para determinar el contenido del reglamento; considero que los trabajadores pueden seguir el mismo procedimiento, en caso que el patrón se negara a realizar o formular el reglamento interior de trabajo, en el cual encontramos el modo, forma y manera de ejecutar el trabajo. Previendo con esto el mejor rendimiento del trabajador en el desempeño -

(26) Dr. Mario de la Cueva.- Obra citada.

de sus labores en la empresa, también encontraremos las horas de entrada, salida, el tiempo de comidas, descansos, -- días de pago, días en que ha de realizarse la limpieza de la maquinaria y locales, ya que esta no podría realizarse al arbitrio de los trabajadores, si no que debe estar previamente establecida. Uno de los puntos que debe quedar -- plenamente establecido y claro, es el capítulo respecto a las sanciones ya que si no es así, el patrón no podrá imponer ninguna sanción al trabajador si este cometiere alguna falta.

El reglamento interior de trabajo (27) debe de imponerse como una verdadera necesidad de la industria, de la empresa, independientemente de su importancia. Estos reglamentos deberán de ser impresos y colocados en los centros de trabajo, en los lugares más visibles para que así los trabajadores puedan enterarse de su contenido y de ser posible repartir un ejemplar del mismo a cada uno de los -- trabajadores. Puede presentarse el caso que cuando alguno o algunos de los obreros no sepan leer, de nada valdría la

---

(27) Dr. Baltazar Cavazos Flores.- Obra Citada.- Pág. 97.

colocación o repartición de ejemplares del reglamento, -- puesto que aquellos no podrían enterarse de sus derechos y obligaciones. En tales circunstancias lo procedente sería tomar en cuenta lo que dice el maestro Eugenio Guerrero, en su obra "Manual de Derecho del Trabajo", respecto de que sería conveniente y de mucho provecho que en forma periódica se realizaran pláticas tendientes a recordar a los trabajadores el contenido del reglamento interior de trabajo, sobre todo para aquéllos que no saben leer o han ingresado posteriormente a la expedición del reglamento, -- se podrían enterar de su existencia y contenido; considerando que el reglamento viene a ser un principio de seguridad en el desarrollo del trabajo y para los trabajadores constituye una garantía a sus derechos.

B).- VIGENCIA DEL REGLAMENTO.- En cuanto a la vigencia, nuestra ley federal del trabajo, en su artículo 425, nos dice que el reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito; esto quiere decir que una vez que las partes se han puesto de acuerdo con el contenido del mismo, para que tenga vigencia es indispensable que sea depositado dentro de los ocho días siguientes a su expedición, el cual será ante la Secretaría de la Junta de-

Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Considero que es innecesario establecer este plazo de ocho días, puesto que podría suceder que su depósito fuera posterior a ese término y no por ello perdería su eficacia y validez de lo ya establecido; lo que podría suceder es que mientras no se haya cumplido con el requisito de depositarlo no se podrá exigir su cumplimiento.

## C A P I T U L O V

### LA REVISION DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

- a) .- PROCEDIMIENTO DE LA REVISION
- b) .- QUIEN LA PIDE
- c) .- AUTORIDAD COMPETENTE PARA EFECTUARLA.

A través de los capítulos que han precedido al presente trabajo, se ha tratado de hacer una breve exposición del Reglamento Interior de Trabajo, llegando así a nuestro tema central que es el de la revisión de dicho reglamento.

a).- PROCEDIMIENTO DE REVISION.

El procedimiento de revisión del reglamento interior de trabajo es de carácter especial, puesto que su naturaleza requiere de una tramitación más expedita que los demás conflictos de carácter laboral, esto es debido a la importancia o sencillez del mismo.

En nuestra Ley anterior se encontraba señalado dicho procedimiento en el artículo 105, en una forma explícita al decirnos que si el reglamento presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, no llenase los requisitos que exigía el artículo 102 de esa misma ley o contraviniera algún otro precepto estipulado por ella, el Sindicato o Sindicatos de Trabajadores de la empresa de que se trate o el patrón, podrán pedir su revisión por la Junta correspondiente, la que oyendo a los interesados, en una audiencia que se verificará dentro de ocho días, resolverá en el mis

mo término si es de aprobarse o no dicho reglamento.

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo hace referencia en su título catorce, capítulo VI, a los Procedimientos Especiales que se llevarán a cabo en los conflictos -- que se susciten con motivo de la aplicación de diversos artículos; dentro de los cuales se encuentra el artículo 424 fracción IV, que se refiere a subsanar las omisiones del reglamento interior de trabajo o revisar sus disposiciones que se estimen contrarias a la Ley o a normas de trabajo. -- Esta acción puede ser invocada en cualquier momento o tiempo por los trabajadores o el patrón.

De lo cual se deduce que esta acción no prescribe, -- como sucede con otras, toda vez que la misma Ley nos dice -- en el artículo 424 fracción IV, que la revisión puede solicitarse en cualquier tiempo.

Dice el Maestro Alberto Trueba Urbina, en su obra -- "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo." -- (28), que se trata con esta acción de provocar y seguir un

---

(28) Alberto Trueba Urbina.- Obra citada.

procedimiento eficaz destinado a controlar la mas estricta legalidad de los Reglamentos Interiores de Trabajo, puesto que de ningún modo puede permitirse que éstos sean contrarios a las normas que el Legislador ha considerado inexcusables en las relaciones jurídicas del trabajo y que se estiman por lo mismo de orden o interés público.

El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y rendición de pruebas y de resolución. Interpuesta la demanda correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, esta correrá traslado de la misma a la parte demandada, citando a las partes interesadas a una audiencia, en la cual expondrán lo que estimen menester en defensa de sus derechos, aportando en este caso, las pruebas necesarias para ello.

La audiencia en que se tramita la revisión del reglamento que se encuentra en debate, deberá de realizarse dentro de los cinco días siguientes de presentada la solicitud de revisión. Como puede verse en la Nueva Ley se redujo el término, en comparación a la Ley anterior que era de ocho días.



Una vez examinadas las pruebas que fueron aportadas, las Juntas declararán cerrada la audiencia, procediendo a formular la resolución especial que recaiga a dicha controversia, puesto que tiene obligación el tribunal de trabajo de dictar su resolución dentro del término de 24 horas a que se refiere el artículo 711 de la Ley.

El fallo dictado por la Junta no puede considerarse como Laudo, pero sí podemos afirmar que se trata de una resolución definitiva, contra la cual no puede intentarse recurso alguno, más que el Juicio de Amparo que puede hacerse valer en forma indirecta, ante los Jueces de Distrito, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 114 fracción II de la Ley de Amparo.

En cambio tal defensa Constitucional, se dirige ante la Suprema Corte de Justicia, cuando se trata de Laudos.

Podemos considerar que la acción que se invoca para llevar a cabo la revisión del Reglamento Interior de Trabajo, es de carácter sustantivo, puesto que es la facultad o atribución que tiene el titular de un derecho para hacerlo efectivo frente a otras personas, pudiendo exigir una acción o una omisión. En cambio la acción procesal, es el de

recho público subjetivo conferido por el Estado a las personas, al tenor del cual pueden éstas promover la actividad jurisdiccional de los órganos estatales idóneos.

b).- QUIEN PIDE LA REVISION.- Desde los inicios del Derecho Laboral, los sujetos del mismo han sido de carácter individual o colectivo, tomando en cuenta la naturaleza del interés que se presenta.

Al respecto el Dr. Mario de la Cueva, nos dice que los sujetos individuales del Derecho del Trabajo, son todas aquéllas personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo y los sujetos colectivos son los que intervienen en la vida de las relaciones colectivas de carácter laboral.

El profesor Cepeda Villarreal, por su parte estima que lo que verdaderamente distingue a los sujetos del Derecho del Trabajo, no es precisamente la naturaleza de la relación en que intervienen, sino la clase de interés por la cual actúan.

Es por ello que desde el punto de vista de las relaciones individuales, se puede afirmar que dichos sujetos--

del Derecho Laboral, son el trabajador y el patrón. Y en las relaciones de carácter colectivo interviene la coalición, la asociación profesional de trabajadores, el patrón, considerado en forma individual o el sindicato de los mismos.

Entendiendo por trabajador según nuestra Nueva Ley-Federal de Trabajo en su artículo 8o. que a la letra dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Entendiéndose por patrón, según el artículo 10 del mismo ordenamiento legal, que nos dice: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Dentro del ámbito del derecho colectivo, tenemos la Coalición, que es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses co-

munes.

La Coalición tanto de obreros como de patronos, es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales.

El artículo 356 de la Nueva Ley Federal de Trabajos dice que el sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Haciendo uso con esto del derecho que les otorga la fracción XVI del Apartado A, del artículo 123 Constitucional; que dice; tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., pero indudablemente que cada una de las partes persigue un fin distinto, ya que la asociación profesional de trabajadores persigue como objetivo el mejorar las condiciones socioeconómicas de sus agregados, en tanto que los patronos tienden a la defensa de sus derechos patrimoniales y sobre todo de su propiedad.

Es por esto que tanto trabajadores, patronos o los-

sindicatos de ambos, hacen valer el derecho que les confiere el artículo 424 Fracción IV, de la Nueva Ley Federal -- del Trabajo, para solicitar la revisión del reglamento interior de trabajo, con el objeto de que se subsanen las deficiencias existentes en el mismo, que puedan ir en contra de sus intereses o en contra de las leyes del orden o interés público.

c).- AUTORIDAD COMPETENTE PARA EFECTUAR LA REVISION.- Antes de la reglamentación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por nuestra Constitución de 1917, fueron promulgadas diversas leyes en distintos Estados de la República, que nos hablan ya de la creación de las mismas.

Teniendo así, la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre-Berlanga del 7 de octubre de 1914, del Estado de Jalisco, - siendo ésta anterior a las Leyes de Veracruz, la cual fué sustituida por la del 28 de diciembre de 1915, que reglamentaba los principales aspectos del Contrato Individual de Trabajo, algunos aspectos de Prevision Social y lo más importante la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el artículo 16, que decía: Juntas Municipales, - no agregándole otro calificativo, teniendo como función de

resolver todos los conflictos que surgían entre los trabajadores y sus patronos, dichas Juntas debían de constituirse en cada municipio, siendo una para la Agricultura, otra para la Ganadería y otra para las restantes industrias de la localidad.

Eran los obreros de cada negociación quienes designaban, por medio de una votación directa, a su representante, que junto con el patrón asistía a una asamblea, en la cual se nombraba a los miembros de las Juntas, con sus suplentes, de obreros y patronos, para cada una de las tres secciones. Y en los artículos siguientes se señalaba el procedimiento que se seguía ante ellas, que era un juicio verbal, consistente en una sola audiencia, en la que se recibían la demanda y su contestación las pruebas y los alegatos; la resolución era dictada por mayoría de votos, no admitiéndose en contra de dicha resolución recurso alguno.

Ley del Trabajo de Cándido Aguilar (29). El día 4 de octubre de 1914, el Coronel Manuel Pérez Romero, Gober-

---

(29) Alberto Trueba Urbina.- Obra citada. Pág. 112.

nador de Veracruz, estableció el descanso semanal en todo el Estado. La Ley de Trabajo fué promulgada por Cándido -- Aguilar, que viene a crear las Juntas de Administración Civil; en día 19 de octubre de 1914 y en el artículo 12 nos habla de Tribunales de Trabajo, y decía: "Las respectivas Juntas de Administración Civil" oirán las quejas de patrones y obreros, derimirán las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de los gremios y sociedades, y en caso necesario al correspondiente inspector del gobierno.

Estas Juntas de Administración Civil vienen a sustituir, en la época de la Revolución, a las antiguas autoridades políticas de los Municipios, de tal manera que se independiza la justicia obrera de la Civil.

Ley del 14 de mayo de 1915 (30), esta Ley conjuntamente con la Ley del 11 de diciembre del mismo año, crean el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, las cuales fueron promulgadas por el Gral., Salvador Alvarado, en Mérida, capital del Estado de Yucatán.

---

(30) Alfredo Sánchez Alvarado.-Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo.-Primer Tomo.-Pág.35.México 1967.

Las Juntas de Conciliación se componían en cada distrito industrial, de representantes de trabajadores y patrones, con la facultad de normar las relaciones existentes entre éstos, procurando la celebración de convenios industriales "Contratos Colectivos de Trabajo" y proponer fórmulas de avenencia que podían imponer durante un mes, mientras se resolvía en definitiva por el Tribunal de Arbitraje.

El Tribunal de Arbitraje se integraba con un representante de las uniones de trabajadores y otro designado por los patrones y un Juez Presidente, nombrado por la Junta de Conciliación. Ese Tribunal funcionaba en pleno, en la ciudad de Mérida, y en caso de que no se pusieran de acuerdo las Juntas en este nombramiento del Juez Presidente, la facultad de nombrarlo recaía en el Poder Ejecutivo del Estado.

Los miembros del Tribunal de Arbitraje duraban en su cargo un año, no pudiendo ser reelectos.

Las citadas Leyes fueron entre otras, las que sirvieron como antecedente para la creación de las Juntas Federales, mismas que quedaron establecidas en el artículo 123 Fracción XX de la Constitución Política de los Estados



Unidos Mexicanos de 1917, que a la letra dice: "Las diferencias o conflictos entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, - formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno".

Estas Juntas son Organos del Estado de Derecho Social, Autoridades o Tribunales Especiales con funciones - Jurisdiccionales, Legislativas y Administrativas. (31)

Así tenemos que la Ley Federal de Trabajo del mes de agosto de 1931, nos habla ya de las Juntas Federales - de Conciliación y Arbitraje, basando su creación de las - mismas en la fracción XX, del artículo 123 Constitucional y en las Circulares del 28 de abril de 1926, 5 y 18 de -- marzo de 1927, dirigidas por la extinta Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, a los Gobernadores de los Estados, teniendo por objeto sustraer del conocimiento de - las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje determinados asuntos, como podemos ver esto fué notoriamente inconstitucional.

---

(31) Ley Federal del Trabajo.- 1931.

Posteriormente el Ejecutivo Federal dictó el decreto del 17 de septiembre de 1927, estableciendo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuyo texto reza "Plutarco Elías Calles" Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que en ejercicio de las facultades que me concede-- el artículo 89, de la Constitución General de la República, en su fracción 1a. artículo 1º. se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en esta -- ciudad y las Regionales de Conciliación que sean necesaria-- rias para normar su funcionamiento. Pero su legitimación-- fué hasta la Ley antes mencionada.

Después de haber mencionado a groso modo, la manera en que surgieron a la vida Jurídica las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pasaremos a tratar la manera en que funcionan, tanto en la anterior como en la Nueva Ley Federal de Trabajo, respecto a la Revisión del Reglamento Interior de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 342, nos dice: Corresponde a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, el conocimiento y resolución de las -

diferencias y conflictos entre el capital y trabajo que se produzca dentro de su Jurisdicción, y que no sean de la -- competencia de las Federales.

Artículo 349, son atribuciones y facultades de la - Junta Central de Conciliación y Arbitraje en Pleno: frac-- ción IX, aprobar o desaprobar en su caso y en los términos del artículo 105, los reglamentos interiores de trabajo, -- es decir que si no llenase los requisitos que exige el artículo 102 de la Ley o contraviniere algún otro precepto - de la misma, el sindicato o sindicatos de trabajadores de la empresa de que se trata, o el patrón, podrán pedir su - revisión por la Junta competente.

En relación con las Juntas Especiales, el artículo- 350 nos dice: "Cuando el conflicto no comprenda todas las- industrias mencionadas en el artículo anterior, conocerán- de el las Juntas Especiales de las ramas afectadas por el- conflicto, y lo tratarán en Conciliación y Arbitraje".

Artículo 351.- Son atribuciones y facultades de los grupos especiales de la Junta, en lo que se refiere a su - ramo, las siguientes: fracción VI, recibir en depósito y -

registrar los reglamentos interiores de trabajo en los términos del Capítulo VI del Título Segundo.

Dentro de las atribuciones y facultades de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, funcionando en Pleno, se encuentra la de aprobar o desaprobar en su caso, en los términos del artículo 105, los reglamentos interiores de trabajo. A los Grupos Especiales de las mismas, le corresponde recibir en depósito y registrar los reglamentos interiores de trabajo.

La reglamentación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en nuestra Nueva Ley se encuentra establecida por los siguientes artículos:

Artículo 591.- Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje tendrán las funciones siguientes:

I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;

II.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600 fracción IV; y

III.- Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 592.- Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionará una accidental.

Artículo 593.- Las Juntas Federales de Conciliación Permanente se integrarán con un Representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

Artículo 594.- Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se designará un suplente.

Artículo 595.- Las Juntas Federales de Conciliación Accidentales se integrarán y funcionarán cada vez que sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo-IV del Título Catorce.

Artículo 596.- Para ser Presidente de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes se requiere:

I.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno -- ejercicio de sus derechos;

II.- Haber terminado la educación secundaria;

III.- Demostrar conocimientos suficientes de derecho- del trabajo y de la seguridad social;

IV.- No pertenecer a las organizaciones de trabajado- res o de patrones;

V.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

VI.- No haber sido condenado por delito intencional- sancionado con pena corporal.

Artículo 597.- Los Presidentes de las Juntas Federa- les de Conciliación Accidentales deberán satisfacer los re- quisitos señalados en el artículo anterior, fracciones I, - IV, V y VI y haber terminado la educación obligatoria.

Artículo 598.- Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Haber terminado la educación obligatoria;

III.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

IV.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 599.- No podrán ser representantes de los trabajadores o de los patrones en las Juntas Federales de Conciliación;

I.- En las Permanentes, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos de las ramas de la industria representadas en las Juntas; y

II.- En las Accidentales, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos afectados.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION.

Artículo 601.- En los Estados y Territorios funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.

Teniendo como consecuencia las mismas funciones y atribuciones que las Juntas Federales de Conciliación, en asuntos de su competencia, y no podrán existir en Municipio o zonas económicas en donde haya Juntas de Conciliación y Arbitraje.

#### JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Artículo 604.- Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.

Artículo 605.- La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la indus-



tria o de otras actividades, de conformidad con la clasifi-  
cación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social.

Habrá uno o varios secretarios generales según se -  
juzgue conveniente. NOTA: dichos representantes durarán en  
su cargo seis años, según lo establece la Nueva Ley, ya --  
que la anterior Ley establecía dos años.

Artículo 606.- La Junta funcionará el Pleno o en --  
Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de-  
las ramas de la industria y de las actividades a que se re-  
fiere el artículo anterior.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuan-  
do lo requieran las necesidades del trabajo y del capital,  
podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su  
residencia y su competencia territorial.

Artículo 607.- El Pleno se integrará con el Presi--  
dente de la Junta y con la totalidad de los representantes  
de los trabajadores y de los patrones.

Artículo 608.- Cuando un conflicto afecte a dos o -  
más ramas de la industria o de las actividades representa-

das en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de --  
la misma y con los respectivos representantes de los trabaja  
dores y de los patrones.

Artículo 609.- Las Juntas Especiales se integrarán:

I.- Con el Presidente de la Junta, cuando se trate-  
de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta-  
Especial en los demás casos; y

II.- Con los respectivos representantes de los trabaja  
dores y de los patrones.

Artículo 610.- Durante la tramitación de los jui---  
cios, hasta formular el dictamen a que se refieren el artí-  
culo 771 y 808, el Presidente de la Junta y los de las Jun-  
tas Especiales serán substituídos por Auxiliares, pero in-  
tervendrán personalmente la votación de las resoluciones--  
siguientes:

I. Competencia;

II. Nulidad de actuaciones;

III. Substitución de patrón;

IV. En los casos de artículo 727; y

V. Cuando se trate de conflictos colectivos de natura  
leza económica, en la que designe perito y en la que or-

dene la práctica de las diligencias a que se refiere el artículo 806.

Artículo 611.- En el Pleno y en las Juntas Especiales habrá el número de Auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita.

Artículo 612.- El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicano, mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;

III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos;

IV.- Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;

V. No pertenecer al estado eclesiástico; y

VI. No haber sido condenado por delito intencional-sancionado con pena corporal.

Artículo 613.- El Presidente de la Junta será substituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Secretario - General de mayor antigüedad.

Dentro de las facultades y obligaciones de las Juntas Especiales, se encuentran entre otras, según la fracción V del artículo 616, la de recibir en depósito los -- contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

El personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nos dice al respecto el artículo 625 de la - Nueva Ley Federal del Trabajo; se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de la Junta Especial.

#### COMENTARIO

De lo expuesto, se desprende que el procedimiento-- de revisión del reglamento interior de trabajo, en la Ley-

anterior, resultaba demorado, toda vez que tomando en cuenta las disposiciones establecidas en los artículos 351 --- fracción VI, los grupos especiales de la junta, únicamente recibían en depósito y registraban los Reglamentos Interiores de Trabajo; quedando por tanto la aprobación de los -- mismos a cargo de la Junta en Pleno, artículo 349 fracción IX, hecho mismo que iba en perjuicio de los trabajadores, en virtud de que, como afirma el maestro Trueba Urbina, que en la práctica no se celebran con regularidad los Plenos. En la Nueva Ley Federal del Trabajo, el procedimiento es -- mas expedito, en virtud de que no es necesario el Pleno -- de la Junta, sino que con la sola intervención de su presi -- dente, o el de la Junta Especial y los representantes del capital y trabajo, resuelve lo que legalmente corresponde -- respecto a la solicitud de revisión presentada, trayendo -- consigo un beneficio en cuanto a la celeridad de la resolu -- ción para las partes que intervinieron.

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

- 1.- El 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.
- 2.- El reglamento interior de trabajo es un instrumento que norma la realización del trabajo entre trabajadores y patrones en determinada negociación.
- 3.- El reglamento interior de trabajo contiene las normas necesarias para el mejor desarrollo de las labores encomendadas.
- 4.- El reglamento interior de trabajo contiene las medidas disciplinarias aplicables a los trabajadores.
- 5.- El reglamento interior de trabajo para que tenga plena validez, es necesario que sea presentado ante la Junta respectiva para su aprobación y puede ser colocado en los lugares visibles de la empresa o repartido entre los trabajadores, una vez impreso.
- 6.- El reglamento interior de trabajo tuvo diversas denominaciones.

- 7.- La revisión del reglamento interior de trabajo es un procedimiento de carácter especial tomando en cuenta su naturaleza.
- 8.- Esta acción puede ser invocada en cualquier momento por aquél o aquellos que se sientan afectados con su contenido.
- 9.- Esta acción no prescribe.
- 10.- Esta acción es con el fin de controlar la más estricta legalidad de los reglamentos interiores de trabajo, puesto que no puede permitirse que sean contrarios a las normas que el legislador ha considerado - inexcusables en las relaciones jurídicas del trabajo.
- 11.- El fallo que recaiga en la revisión no puede considerarse como laudo.
- 12.- Se puede considerar que la acción que se invoca es - de carácter sustantivo.
- 13.- La autoridad competente para efectuar la revisión en la ley anterior, era la Junta de Conciliación y de Arbitraje en Pleno.



14.- En la Nueva Ley Federal del Trabajo, le corresponde llevar a cabo la revisión a las Juntas especiales -- con intervención de su Presidente.

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

- 1.- CABANELLAS GUILLERMO,  
Tratado de Derecho del Trabajo.  
Buenos Aires, 1953. 4a. Ed..
- 2.- CASTORENA J. JESUS,  
Tratado de Derecho Obrero.  
México, 1964.
- 3.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR,  
Mater Et Magistra y la Evolu-  
ción del Derecho del Trabajo.  
Argentina-México 1964.
- 4.- DE LA CUEVA MARIO,  
Derecho Mexicano del Trabajo  
3a. Ed. México Tomo II.
- 5.- ESTRELLA CAMPOS JUAN,  
Apuntes de Derecho del Trabajo  
U. N. A. M. 1970.

- 6.- GARCIA OVIEDO CARLOS,  
Tratado Elemental de Derecho Social,  
5a. Ed. Madrid 1954.
- 7.- GUERRERO EUQUERIO,  
Manual del Derecho del Trabajo  
3a. Edición, México 1967.
- 8.- HERNANIZ MARQUEZ MIGUEL,  
Tratado Elemental de Derecho del Trabajo  
Madrid 1944.
- 9.- LEGISLACION DE GUATEMALA,  
Código de Trabajo, Guatemala 1956.
- 10.- LEGISLACION SALVADOREÑA,  
Recopilación de Leyes y Reglamentos Sobre  
Trabajo y Seguridad Social.
- 11.- MUÑOZ LUIS,  
México, Leyes y Decretos,  
Comentario a la Ley Federal del Trabajo,  
México 1948.

- 12.- PEREZ BOTIJA EUGENIO,  
El Contrato de Trabajo, Comentarios a la  
Ley y Jurisprudencia.- Madrid.  
Curso de Derecho del Trabajo, Madrid. -  
1960.- 6a. Edición.
- 13.- POZZO JUAN A.  
Derecho del Trabajo, Buenos Aires 1948,  
Tomo I.
- 14.- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO,  
Instituciones de Derecho Mexicano del -  
Trabajo Tomo I, México 1967.
- 15.- TRUEBA URBINA ALBERTO,  
Tratado Teórico y Fráctico de Derecho -  
Procesal del Trabajo,  
México 1967.
- 16.- TRUEBA URBINA ALBERTO,  
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo,  
México 1971.

17.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS  
MEXICANOS,

Edición del Senado de la República, México,

1966.

18.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y ADICIO-  
NADA, 58 Edición México 1938.

19.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,

1a. Edición.- México 1970.