

387
Zey



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"**

FALLA DE ORIGEN

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO Y SU
REPERCUSION EN LA RELACION CONTRACTUAL
COLECTIVA, COMO FACTOR DE EQUILIBRIO ENTRE
LOS MEDIOS DE PRODUCCION Y EL CAPITAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JESUS FRANCISCO SORIANO DIAZ

ASESOR: JOSE ANTONIO VALERA PATIÑO

MEXICO, D. F., A 22 DE SEPTIEMBRE DE 1995





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

EN RECONOCIMIENTO

En otros años saludamos a la vida estudiantil impulsados por el deseo de cumplir para el esfuerzo de nuestros mayores; es ahora que tengo la oportunidad de decirles que sus esfuerzos se ven coronados para mi fortuna, ya que sin su apoyo nunca hubiera sido posible el presente trabajo, por lo que en plena seguridad, de que nunca pagaré sus desvelos y angustias; sí manifiesto padres después de Dios, JESUS SORIANO NAVARRETE, SOLEDAD DIAZ CUEVAS (como un homenaje postumo), MANUELA SORIANO DIAZ, mi más profunda gratitud y reconocimiento hacia ustedes.

A mi hermano como una muestra de unión y solidaridad familiar, agradezco su apoyo infinito ALEJANDRO NEIL OSORIO-SORIANO, por su gran estímulo moral a mis tíos: ALBERTO SORIANO-DIAZ, CATALINA SORIANO DIAZ, SALOMON SORIANO DIAZ (como un homenaje postumo), INES SORIANO DIAZ, FRANCISCO SORIANO DIAZ, CANTIDAD ELENA SORIANO DIAZ. Culmino ahora la vida estudiantil y como universitario todo mi fervor y gratitud, a nuestra amada casa de estudios-UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN), a la que habre de resarcir en la modestia de mis posibilidades, las horas felices en sus aulas, - las enseñanzas en nuestra gran escuela, quedando en eterna deuda. A mis maestros todos unos grandes caballeros, todos pleclaros cultores de la ciencia jurídica, con quiénes hago desde ahora el compromiso dentro del límite de mi capacidad de enaltecer sus enseñanzas, Licenciados MARCO ANTONIO DIAZ DE LEON, JOSE ANTONIO VALERA PATIRO NESTOR DE BUEN LOZANO, PEDRO CERVANTES CAMPOS, MARIA DE LOS ANGELES NAVA NARANJO, JORGE PERALTA SANCHEZ, DULCE MARIA AZCONA, JORGE SAYEG HELU, FRANCISCO BERDEJA HERNANDEZ, MARIA DE LOS ANGELES CAS-

TILLO DE SANTIAGO, ALFREDO VALDEZ ESTEVEZ, y sin duda al profesor ALEJANDRO DIAZ DE LEON FLEURY (como un homenaje postumo). Por fin a la gran abogada ALMA DELIA AVILA SANCHEZ, cuyo impulso, dedicación y apoyo son a mis sueños y proyectos definitivos en la culminación de éste trabajo. A mis hijos CRISTOBAL SORIANO, OMAR - ALPACINO SORIANO, quienes merecen mejores tiempos, más luz, más cariño, amor y comprensión que seguramente mi vida profesional les - podra brindar. Este trabajo es el resultado de un esfuerzo personal, análisis, lectura, reflexión e imaginación; que no hubiera sido posible sino estuviera apoyado en el diálogo, en la confrontación y en otras vivencias, por lo mismo no puedo desprender el - espíritu de quiénes han estado conmigo comulgando con mi interés y matizando con sus opiniones, criterios y criticas pero desde luego constructivas, por ello he contraido deudas de honor que ahora -- por demás precaria pretendo pagar con mi gratitud a mis amigos - Licenciados CARLOS MARTIN PALACIOS MARILES, SONIA CARVAJAL MONTES - DE OCA, y muy especial a los Licenciados JOSE COLON MORAN, ABEL - VILLICARA, DOMINGO VILLAR MIRON, a ellos por muchas razones.

**EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO Y SU REPERCUSION
EN LA RELACION CONTRACTUAL COLECTIVA,
COMO FACTOR DE EQUILIBRIO ENTRE LOS MEDIOS DE
PRODUCCION Y EL CAPITAL**

INDICE

	PAGINA
CAPITULO I: <u>ESTUDIO DE LOS ELEMENTOS INMERSOS EN LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES.</u>	
1.1 Relaciones Laborales	1
1.2 Concepto	4
1.3 Corriente contractualista	5
1.4 Relación Individual	8
1.5 Relación Colectiva	11
Apéndice de Notas	14
CAPITULO II: <u>LA ASOCIACION PROFESIONAL COMO ESTRUCTURA MEDULAR.</u>	
11.1 Fundamento de la Asociación Profesional	15
11.2 Coalición	22
11.3 Libertad Sindical	27
11.4 Efectos de la Libertad Sindical	29
11.5 Marco Internacional	31
Apéndice de Notas	36
CAPITULO III: <u>NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.</u>	
111.1 Antecedentes	38
111.2 Denominaciones	41
111.3 El Artículo 123 Constitucional y la Adecuación del Reglamento Interior dentro del -- Apartado "A".	44
111.4 Su importancia en el Derecho Colectivo de -- Trabajo.	49
Apéndice de Notas	52

Continúa...

	PAGINA
CAPITULO IV: <u>ANALOGIA Y DIFERENCIA QUE EXISTE ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO Y EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.</u>	
<i>IV.1 Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.</i>	53
<i>IV.2 Contenido</i>	57
<i>IV.3 Adecuación del Reglamento Interior de Trabajo al Contrato Colectivo de Trabajo.</i>	61
<i>IV.4 La Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Interior del Trabajo.</i>	65
<i>IV.5 Reglamento Interior y Contrato Colectivo de Trabajo.</i>	68
<i>Apéndice de Notas</i>	74
 CONCLUSIONES	 75
 BIBLIOGRAFIA	 78

INTRODUCCION

Constantemente se habla de la necesidad que existe en mantener el equilibrio entre el capital y los medios de producción. Sin embargo, estas dos cuestiones que van de la mano, en muchas de las ocasiones se encuentran distantes entre si.

Esto se debe a los intereses que se han creado por parte del que detenta el capital, es decir, el patrón.

Al hablar de la existencia de una reglamentación, nos referimos precisamente a la necesidad de crear un entorno en donde las partes que intervienen en el sistema productivo sea armónico, es decir, que exista la conciencia de que cada uno es importante dentro de su función específica.

El presente trabajo intenta crear un criterio más conciente de esta función tan importante que es la de servir, ya que si bien es cierto que unos detentan el capital, otros aportan su mano de obra con el fin de lograr un objetivo común, que es el de producir ganancia, que se traduce en riqueza y es fuente de ingresos para el trabajador y su familia.

Los cuatro capítulos de los que hago referencia, nos van marcando en el desenvolvimiento genérico, para así llegar a lo específico del tema en cuestión, en donde encuadro la importancia del Reglamento Interior de Trabajo y la analogía que se da en muchas de las ocasiones con el Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO 1

ESTUDIO DE LOS ELEMENTOS INMERSOS EN LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES

- 1.1 Relaciones Laborales**
- 1.2 Concepto**
- 1.3 Corriente Contractualista**
- 1.4 Relación Individual**
- 1.5 Relación Colectiva**

ESTUDIO DE LOS ELEMENTOS INMERSOS EN LAS RELACIONES OBRERO--PATRONALES.

1.1 Relaciones Laborales

El derecho laboral ha tenido varios cambios históricos, -- como ya se menciona anteriormente, pero en materia de relaciones de trabajo, se debe confirmar que históricamente se dieron cinco distintas formas de expresión: la esclavitud, servidumbre, corporaciones, manufactureras y asalariados.

La esclavitud, fue caracterizada por ser el esclavo, el trabajador, y por lo tanto el patrón el señor contaba con el -- derecho de poder vender, prestar, cambiar y demás a su esclavo, -- mismo que realizaba trabajos exhaustivos.

Al transcurrir el tiempo, poco a poco este acatamiento -- se fue transformando en sumisión, pues sí bien es cierto que se libero al esclavo, pasó a ser siervo del patrón iniciándose la -- etapa de la servidumbre; los latifundistas ocupaban a las perso-- nas como agricultores a cambio de pequeños lotes de terreno, mis-- mos que los trabajadores podían habitar siempre y cuando pagaran un tributo al señor feudal que al principio era cubierto en es-- pecie y consecutivamente en dinero; durante esta época el siervo-- continuaba preso de la tierra que labraba, al grado que si el -- señor feudal vendía parte o totalidad de sus lotes, lo hacia -- con todo y labradores, quienes tenían el deber de servir al nue-- vo dueño así como darle obediencia y fidelidad.

Con el paso de los años, surgen los oficios y por ende las corporaciones, que básicamente eran organizadas jerárquicamente, -siendo tres las categorías: maestros, compañeros y aprendices, el primero estaba en lo alto de la jerarquía y tenía bajo sus órdenes a los aprendices, mismos que aprendían el oficio; la subordinación del aprendiz en relación con el maestro, se equiparaba con la del siervo y el señor feudal, con la diferencia de que el aprendiz sólo se quedaría bajo sus ordenes el tiempo que durara el aprendizaje.

Más tarde surgieron los manufactureros, que eran personas que trabajaban en beneficio del empresario, donde surgen los primeros signos del contrato individual de trabajo, ya que el patrón otorgaba un salario al trabajador, pero aún así el obrero no tenía derecho de argumentar mejores condiciones de trabajo con su empleador, teniendo que adherirse a los lineamientos previamente establecidos por el empresario y si el trabajador no aceptaba las reglas, no obtenía el trabajo; dichas condiciones continuaron durante todo el periodo industrial de la historia, en las fábricas los obreros estaban bajo las reglas del patrón, no había la posibilidad de discutir mejores salarios ni condiciones de trabajo, posteriormente, con el advenimiento de las ideas liberales del trabajador era libre de escoger su labor, y es así como surge el contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades de las partes obrero-patronal, sin embargo el obrero seguía sufriendo injusticias liberales pues no tenía forma de enfrentarse al patrón y a su fuerza.

Posteriormente, los diferentes enfrentamientos que se dieron entre uniones de obreros y patronos, nace el asalariado en su concepto actual, trabajador con derechos y en condiciones hasta excesivos. Actualmente el trabajador puede obtener mejores condiciones de salario y de trabajo, y de esta manera mejorar las condiciones de vida del mismo.

1.2 Concepto

Este vínculo de trabajo, debe entenderse como obligatorio-entre patrón y trabajador, uno que presta el servicio y otro que se beneficia con ello, nuestro sistema contempla que tales sujetos son: el trabajador por un lado y el patrón por el otro; el -- primero es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal y subordinado, mientras que el patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Permanecen dos distintas doctrinas que estudian las relaciones jurídicas del trabajo, la contractualista y la relacionista, -- misma que a continuación se explicarán.

1.3 Corriente Contractualista

Basa su estudio la corriente contractualista en las obligaciones del Derecho Civil, particularmente en el contrato civil, - principios que tienen como antecedente las Instituciones de Derecho Romano, donde las prestaciones de servicios eran regulados por medio del contrato, la presente corriente busca principios de igualdad entre las partes; no olvidemos que el contrato en sentido estricto, es el acuerdo de voluntades sobre un objeto determinado, - dirigido a un fin práctico que el derecho tutela, establecido por la presencia de dos o más personas que cubren ciertos requisitos.

Su pretensión de esta corriente contractualista no está dirigida a tutelar a alguna de las partes, situación que actualmente no se da, ya que nuestro Derecho Laboral, tiene como objetivo la igualdad entre trabajador y patrón mediante la protección de - que económicamente es más débil.

A su vez tiene distintas divisiones dichas corrientes :

- a) La teoría del arrendamiento;
- b) La de compraventa;
- c) La teoría de la sociedad y
- d) La del mandato.

a) La teoría del arrendamiento, el profesor Marcel Plianió fué el fundador de dicha teoría, básicamente afirma que el trabajador renta sus servicios al patrón, y éste paga por ello; la crítica al respecto, estriba en la naturaleza misma del Contrato de arrendamiento, ya que el objeto, materia del arrendamiento, después de haberse usado y gozado debe devolverse a su propietario en las mismas condiciones en el que se recibió, lógicamente resulta imposible de cumplir por parte del patrón frente al trabajador, toda vez que la energía desarrollada por el trabajador, se consume en el acto mismo de la prestación del servicio.

b) La teoría de la compraventa, siendo su creador el italiano Francesco Carnelutti, el cual propone que el objeto del contrato es la energía humana, comparándola con la energía eléctrica - la crítica al punto es en el sentido de que la energía humana no puede ser separada del hombre, por tanto no es objeto de compraventa.

c) Han sido considerados Chatelain y Valverde como los defensores de que el Contrato de Trabajo era una sociedad y por lo tanto establecen, que tanto el trabajador como el empresario aportan elementos que constituyen una sociedad y que ambas partes se unen para la realización de un fin común; la inconformidad que surge al respecto es precisamente que no se dá tal sociedad, ya que de ser así se estaría frente a una persona jurídica integrada por socios, situación que no es factible en las relaciones jurídicas de trabajo.

d) La del mandato, esta teoría queda totalmente descartada según el profesor Mario de la Cueva, ya que establece :

" Dicho contrato se genera únicamente para el ejercicio de actos jurídicos ". (1)

1.4 Relación Individual

Desde el momento en que el trabajador presta sus servicios generando obligaciones, tanto para él, como para el patrón - nacen las relaciones individuales de trabajo (relación jurídica) - ya que ambas partes se obligan recíprocamente; uno da el servicio y el otro otorga un salario por el mismo, dichas relaciones deben ser de carácter personal, subordinado y retribuido, el trabajador queda a disposición del patrón. Al respecto, el profesor Paul Pic señala lo siguiente :

" Las relaciones individuales de trabajo, son aquellas en virtud de las cuales una persona se obliga a ejecutar un servicio por cuenta de la otra, la cual a la vez se obliga a pagarla durante el mismo tiempo el salario - convenido o fijado por costumbre o uso, a los trabajadores que entran en su profesión - u oficio ". (2)

Legislación Laboral, determina varios requisitos de validez para la relación individual de trabajo, las que a continuación se nombran :

- a) La edad : Al respecto nos indica que, la - relación de trabajo individual en la que el trabajador sea menor de catorce años , o bien siendo mayor de esta edad pero - menor de dieciséis años y que no haya -- terminado su educación obligatoria, salvo -

en los casos que la autoridad, correspondiente así lo autorice .

- b) Los vicios del consentimiento : nuestra legislación en el artículo 47 fracción I, dice al respecto que es causa de rescisión de contrato, el engaño al patrón por parte del trabajador o en caso por la presentación de documentos falsos que afecten la capacidad, aptitud o facultades del trabajador.

Asimismo, dichas relaciones de trabajo pueden ser por tiempo fijo u obra determinada, según lo establece nuestra legislación laboral; al respecto el profesor Baltazar Cavazos Flores establece la siguiente opinión :

" En caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se ha fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación queda prorrogada por tiempo que perdure dicha circunstancia, lo mismo sucede, cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en cuyo caso debe expresarse con toda claridad en que consiste dicha obra ". (3)

Para concluir, no debemos olvidar que las relaciones individuales de trabajo siempre estarán presente aunque no exista contrato individual de trabajo, toda vez que la simple subordinación personal y retribuida del trabajador frente al patrón, presume la existencia del contrato.

1.5 Relación Colectiva

Nuestra legislación laboral establece que, las relaciones colectivas deben proceder por medio de un contrato colectivo de trabajo, posición distinta a las relaciones individuales de trabajo dicho contrato sólo puede ser celebrado por asociaciones profesionales, según lo contempla el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo al decir :

" Contrato colectivo de trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más em presas o establecimientos ".

Es considerado como un derecho el contrato colectivo de trabajo por lo tanto, debe aplicarse a todos los trabajadores que laboren en la empresa o establecimiento en que se firme. Las relaciones colectivas de trabajo tienen requisitos de validéz que -- son los siguientes :

1.- La capacidad de las partes: esta indica que el contrato colectivo sólo puede celebrarlo el o los sindicatos y el patrón o patrones.

2.- El consentimiento : al respecto, el maestro Mario de la Cueva afirma :

" En materia laboral no existe tácitamente dicho requisito, sin embargo se basa en materia civil al afirmar que todo acto jurídico debe contener para su validez el consentimiento libre de vicios ". (4)

3.- Por último, las relaciones colectivas de trabajo : Para su validez y existencia deben comprender las formalidades que se indican en los artículos 25 y 390 de la Ley Federal del Trabajo, el primero referente a las generales, y el segundo habla de que el contrato debe celebrarse por escrito y por triplicado, en tregándose un ejemplar a cada una de las partes y depositando un tanto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea local ó federal.

Es considerable aclarar que no ocasionara efectos en el contrato colectivo de trabajo al que le falte la estipulación de los salarios.

Dentro de las relaciones colectivas de trabajo es preciso señalar que, también se contempla a las generadas a consecuencia del contrato ley, toda vez que éste, también es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y uno o varios patrones, --

con el fin de establecer condiciones de trabajo dentro de una rama de la industria pero con la salvedad de que es obligatoria para una o varias entidades federativas.

APENDICE DE NOTAS

CAPITULO I

- 1.- *De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1964. Pág. 452.*
- 2.- *De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 481.*
- 3.- *Cavazos Flores, Baltazar. Lecciones del Derecho Laboral. Editorial Trillas. 1972. Pág. 113.*
- 4.- *De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 645.*

CAPITULO II
LA ASOCIACION PROFESIONAL COMO ESTRUCTURA MEDULAR

II.1 Fundamento de la Asociación Profesional

II.2 Coalición

II.3 Libertad Sindical

II.4 Efectos de la libertad sindical

II.5 Marco Internacional

LA ASOCIACION PROFESIONAL COMO ESTRUCTURA MEDULAR

11.1 Fundamento de la Asociación Profesional

Uno de los principios de la humanidad es la tendencia - del hambre en vivir en sociedad, es decir, que en todo momento - requiere de la agrupación para una mejor organización. De esta ma- nera la familia, la tribu, la iglesia, el municipio, el Estado - son algunas de las manifestaciones de la agrupación. Por lo tanto en su trabajo no podía permanecer aislado y también decidió aso- ciarse.

Es así que la necesidad de asociación entre los hombres se ha convertido casi en una necesidad para sobrevivir, asociación para la cual no existen obstáculos, ya que se puede dar en cual- quier clase legal o no.

Este espíritu se manifiesta en forma enérgica entre los - trabajadores, contra la cual nada pudo hacer la escuela liberal, - cuya máxima expresión se dio en la Ley Chapellier, la cual mani- fiesta que en el Estado no existe otro interés que el particular de cada individuo y el interes general, por lo que, no debería - permitirse a nadie inspirar a los ciudadanos un interés intermedio y separarlos de la cosa pública con un espíritu de corporación. Después de haber sido prohibida y perseguida, (en ocasiones tole- rada), la unión de trabajadores llega por fin a obtener un reco- nocimiento amplio y decidido. Su éxito está fundado en que los intereses de los trabajadores - no están basados en razón de los individuos, sino de la colecti- va misma.

Más adelante, después de haber pasado muchos sufrimientos se dan cuenta que la unidad de todos en defensa de los problemas que les atañen, es la única solución viable, y es de esta manera que se da el nacimiento a la asociación que tiene un fin específico y bien determinado, que consiste en la obtención de -- las satisfacciones morales y económicas que, como seres humanos, - los trabajadores tienen amplios derechos. Es decir, la unión de - los trabajadores llega por fin a obtener un reconocimiento amplio y decidido.

Pero esta unión no va a estar cimentada en sentimientos - egoistas de ayuda mutua, sino que trasciende más allá, ya que si el motivo hubiese sido éste, se hubiera debatido en la soledad y no habrían alcanzado el extraordinario desarrollo que presenta actualmente. Aunque en sus incisos, su finalidad fue la de obtener mejoras o conquistas que se referían a un grupo limitado de trabajadores, pero rápidamente fue extendiendo su ámbito hasta llegar - a participar en todo tipo de manifestaciones de la vida comunitaria.

" Después de poco más de un siglo, el sindicato profesional obrero, institución que apareciera de - una manera espontánea, como consecuencia de clandes- tinas rebeldías proletariadas y cuyos primeros re- sultados positivos se redujeron a hacer triunfar, - apenas parcialmente, modestas reivindicaciones sobre- condiciones de trabajo, intervienen hoy de una ma- nera desembozada, en todos los problemas políticos,

planteados en la Europa de la posguerra, y su voz se deja oír, sino con carácter oficial, por lo menos con carácter autorizado oficialmente, en las grandes asambleas internacionales, en que se gesta el nuevo estatuto político del mundo ". (1)

La libertad de trabajar sin la correlativa de asociarse - carecería prácticamente de objeto, ya que el individuo de manera aislada, no podría enfrentar a un capitalismo fuerte y unido, es decir, quedaría totalmente indefenso y sin perspectivas. Ahora bien:

" El simple hecho de asociarse no tiene - sentido práctico, si la organización resultante no goza también del derecho de entablar relaciones de prestación colectiva, reivindicar, proteger y tomar las medidas - adecuadas dentro de la ley, para el logro de sus objetivos. Aun cuando en la práctica ambos aspectos presentan un carácter simultáneo, por responder principalmente a las necesidades de individuos que sujetos a un vínculo laboral de subordinación, requieren - una acción de conjunto para la defensa de sus intereses, en el campo legal no se ha operado con el mismo paralelismo "

Por lo tanto, el derecho de asociación significa el reconocimiento de su libertad para realizar conjuntamente con otras personas, trascender y proyectarse.

" Podemos decir, sin temor a equivocarnos, - que se trata verdaderamente de un derecho humano, o si se prefiere de un derecho natural o necesario ". (3)

Jiménez de Aréchaga nos da la siguiente opinión :

" El derecho a la libertad sindical es, como muchos otros comprendidos en las declaraciones modernas, una forma derivada de un derecho fundamental, no solamente por estar vinculado a los azares del acontecer humano y a la naturaleza del hombre, sino también -- por que el sujeto activo del derecho a la libertad sindical es una organización o grupo ". (4)

La asociación sindical es una de las expresiones más completas del derecho de unirse entre los hombres, asimismo es reconocida relativamente, hace muy poco tiempo por el Constitucionalismo social. Sin embargo, ese derecho no puede tener libre expresión, cuando se considera que el individuo es un medio y no un fin, es decir, éste último rol lo desempeña el Estado. Cuando -- los problemas laborales se encaran teniendo en mira, no el interés

del individuo sino el del Estado, por lo tanto no se puede hablar de una verdadera libertad de asociación sindical. Si los problemas del trabajo se solucionan en interés del desarrollo nacional y no se sustenta en la dignidad humana, la mencionada libertad es una utopía.

" El derecho de agruparse, el derecho sindical es un aspecto de la libertad de asociación, pero su objeto particular, la defensa de los intereses profesionales, la sujeción a una actividad esencial y vital del hombre, le confiere un carácter mucho más indispensable que la libertad de asociación, al punto que los mismos regímenes autoritarios se cuidan de ignorarlo y buscan utilizarlo como medio de integración política ". (5)

La desigualdad social es consecuencia del liberalismo Económico, trayendo como consecuencia que los trabajadores se encontraran en la miseria, no teniendo otra posibilidad de salir de ella sino, por su propio esfuerzo, y no era posible realizarlo en forma individual, sino por la unión de todos ellos.

Sin embargo, éste desarrollo sólo se puede lograr con un mínimo de libertad y de seguridad respecto a sus objetivos. De ésta manera, Páez establece que :

" Sin la libertad de asociación, la fórmula exacta del convenio del trabajo y de la ocasión de servi--

cios estaría aún por encontrarse; por que el problema consiste en unir a los contratantes de otro modo que por los vínculos de sus - intereses, siempre necesariamente contrarios ".

Las asociaciones profesionales alcanzaron su libertad, y - ella se concreta a diversas maneras, todas tendientes a asegurar - al individuo el derecho a entrar, salir, permanecer en una asociación profesional y creándola cuando lo estime conveniente.

De igual manera, dichas asociaciones profesionales es considerada el motor del Derecho Laboral, y la verdad es que la mayoría de las conquistas de éste se deben a la acción enérgica y decidida de aquéllas. El problema de la libertad sindical se ubica en el centro de las preocupaciones de la sociedad contemporánea. - Esta se encuentra consagrada de manera solemne y tiende a afianzar se cada vez más. Obviamente ha sufrido de estancamientos y retrocesos, esto se debe a diferentes factores circunstanciales y ajenos a su esencia misma y que son simples altos en su marcha -- ascendente.

Sin embargo no hay que olvidar que esta libertad es muchísimas veces olvidada por los dirigentes sindicales, para lo que el maestro Mario de la Cueva manifiesta lo siguientes :

" Lo que en nuestro concepto aclara definitivamente el problema es la consideración, frecuentemente olvidada, de que la libertad de asociación profesional - es un derecho de los trabajadores frente al Estado

y el patrón y no un derecho de los grupos profesionales sobre los hombres ". (6)

Es decir, tal designación sólo podrá llevarla a acabo un sindicato que realmente defienda los intereses profesionales.

Esta libertad sindical se manifiesta, según la doctrina, - en tres diferentes aspectos :

- a) Libertad positiva de ingresar a un sindicato
- b) Libertad negativa de asociarse, es decir, no pertenecer a ningún sindicato
- c) Libertad de separarse de un sindicato.

" La libertad sindical presenta una notable complejidad, y su ejercicio causa numerosas dificultades - Ha sido concebida como un derecho colectivo al mismo tiempo que individual, participando en la organización de la profesión más allá de la simple defensa de los intereses de ella, lo torna difícil - su ubicación en los ordenamientos jurídicos positivos ". (7)

11.2 Coalición.

De conformidad con nuestra legislación laboral en su Artículo 355, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores - o patronos para la defensa de sus intereses comunes, así mismo - el Instituto de Investigaciones Jurídicas de nuestra máxima casa - de estudios cita la misma definición en su Diccionario Jurídico - Mexicano, en el cual se establece :

" Que la coalición no se confunde ni con la asociación profesional ni con la huelga, no obstante - que puede ser antecedente y aunque desemboque en - ellas necesariamente " .

Por lo tanto, la Ley Federal del Trabajo se encarga de hacer la diferencia existente entre estas dos Instituciones, es - decir, que en la coalición se habla de un acuerdo temporal, mien - tras que en la asociación profesional se enuncia que se constitu - ye para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses co - munes, siendo la temporalidad el factor esencial de la coalición y distintivo de ambas, ya que ésta última tiene carácter transi - torio, la asociación profesional es permanente, además del número de trabajadores que las formas.

Las primeras coaliciones de trabajadores surgen en el -- año de 1870, dada la tolerancia de las autoridades, estas coali - ciones fueron constituidas por asalariados para enfrentarse a los - artesanos de aquella época, siendo esta la primera manifestación - de solidaridad de los trabajadores que además tuvo como meta lu - char por la reglamentación del trabajo y el derecho de huelga.

Sin embargo, siempre va a ser necesario ejercitar una acción colectiva, la previa coalición, este derecho se encuentra inmerso en las fracciones XVI y XVIII, del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, no obstante que no se expresa en forma clara y que tanto esta figura de la coalición como la Asociación Profesional, el Contrato Colectivo de Trabajo, el Contrato Ley, el Reglamento Interior de Trabajo, y los conflictos de trabajo, están comprendidos en el precepto Constitucional indicado.

La asociación nace espontáneamente del medio social. Es tan natural como la libertad del individuo y nada puede impedir combinar sus esfuerzos y actuar en común y no solo aislado. Es pues la asociación un producto de la naturaleza y las necesidades del hombre.

A continuación haré mención de los requisitos de fondo para que sea considerada la coalición :

- a) El acuerdo de un grupo para la defensa de un interés común.

- b) Que esté formado por la mayoría de los trabajadores -
(Art. 451 fracción II)

- c) Que los integrantes del grupo en concierto presten sus servicios a una misma empresa o patrón.
- d) La duración de la coalición se limita a la consecución del fin propuesto y es por lo tanto temporal.

A pesar de que el derecho a coaligarse se encuentra establecido en las leyes hace bastante tiempo, los trabajadores hasta cierto punto han olvidado la fuerza que en su momento puede ejercer una forma de organización transitoria, pero que en un momento dado puede ser la semilla de una organización permanente.

El Artículo 9o. Constitucional establece que cualquier persona tiene derecho a asociarse y a reunirse en la inteligencia de que esto debe ser en forma pacífica y con un objeto lícito, por lo anterior, se denota claramente la diferenciación que la misma Carta Magna hace al respecto de la reunión y la asociación.

Por su parte, el Código Civil en su Artículo 2670, indica lo siguiente :

" Cuando varios individuos conviniere en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituye una asociación "

Sin embargo la práctica de la reunión establece que también intervienen varios individuos, aunque la misma denota una transitoriedad, esto es, la reunión se establece cuando existe un objeto común que obliga a ésta en forma espontánea por que al parecer ese objeto obliga a la reunión espontánea de los trabajadores, y transitoria por que cuando se cumple con el objeto, la reunión tiende a desaparecer así como apareció, dejando una estela de experiencias al trabajador que resultó afectado o beneficiado por aquella.

A la reunión de trabajadores se le ha denominado coalición, y el objeto de ésta es por la solución a un conflicto colectivo obrero-patronal, y que puede ser el augurio de una huelga por la mayoría de los trabajadores que no requieren estrictamente en derecho encontrarse organizados en un sindicato, obviamente que cuando el patrón accede a las prestaciones de éstos, la huelga no estallará.

Por lo anterior, la coalición no resulta propia de los trabajadores aunque sí la más común.

Resulta necesario distinguir la diferencia que existe entre lo que es la coalición propiamente dicha y el sindicato, siendo lo más evidente el elemento transitorio en una y permanente en el otro; la coalición se puede considerar una organización de hecho, ya que para actuar no requiere de un registro, mientras que el sindicato sí debe encontrarse registrado, la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo corresponde a los sindicatos

mientras que la coalición no puede ser titular de ningún Contrato Colectivo de Trabajo, sin embargo, la Ley reconoce a la coalición como sujeto de determinados derechos; bervigracia, el derecho de huelga, aunque con ciertas limitaciones, ya que dada su naturaleza de hecho, no puede emplazar a huelga por la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, ni por la revisión del mismo, ni por mucho menos por el cumplimiento de dicho Contrato Colectivo. La coalición se establece para la defensa de los intereses comunes, el sindicato para el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses comunes. Para la formación de un sindicato se requiere por lo menos de un número de veinte trabajadores, mientras que en la coalición, la Ley es imprecisa, al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera un número muy inferior a veinte trabajadores.

También cabe destacar, que la coalición puede formarse, -- aún existiendo un sindicato debidamente estructurado, y que además puede denunciar las anomalías que se presenten en la administración o desempeño de ese sindicato ante las autoridades correspondientes.

He aquí la importancia de la coalición, sin embargo a la fecha el legislador a omitido regularla, es más, tampoco a precisado en cuanto a su propia definición, dificultando con ello el beneficio a los trabajadores que pudieren hacer uso de ella en cuanto a su interés colectivo.

11.3 Libertad Sindical

Las agrupaciones profesionales, para poder cumplir sus fines necesitaron desarrollarse en libertad, pero antes tuvieron que luchar intensamente hasta lograr su reconocimiento y apoyo.

Esta libertad debe ser afrontada desde diversos puntos de vista que han variado en el tiempo y en el espacio. Ella se condiciona a distintas concepciones, como marxista, fascista, socialcristiana, etcétera, lo que indica la facultad que presenta el tema.

Según Russomano (8), la libertad sindical podría ser representada por una figura triangular, pues ella está formada, conceptualmente, de tres partes distintas que se tocan en sus extremidades, dando la idea de un perfecto triángulo jurídico.

Por lo tanto algunos autores brasileños, basándose en la doctrina francesa, clasifican la libertad sindical, desde el punto de vista del individuo, del grupo profesional y con relación al Estado, y de las cuales " en relación al individuo ", mencionará algunas :

- a) Libertad de adherir a un sindicato;
- b) Libertad de no afiliarse a un sindicato;

En relación al grupo profesional :

- a) Libertad de fundar un sindicato;*
- b) Libertad de establecer relaciones entre sindicatos para formar agrupaciones más amplias;*
- c) Libertad en relaciones entre el sindicalizado y el -- grupo profesional;*
- d) Libertad en las relaciones entre el sindicato de em-- pleadores y de empleados;*
- e) Libertad en el ejercicio del derecho sindical en re-- lación a la empresa.*

En relación al Estado :

- a) Independencia del sindicato en relación al Estado;*
- b) El conflicto entre la autoridad del Estado y la ac-- ción sindical;*
- c) Integración del sindicato en el Estado.*

11.4 Efectos de la Libertad Sindical

La libertad sindical se pone de manifiesto al contemplar que; la adhesión a un sindicato debe ser libre, cualquier manifestación en contrario es la negación misma de la libertad sindical. Igual opinión sustentan Rouast-Durand. (9)

Pero no hay que olvidar que el derecho a retirarse de una asociación profesional presenta dos aspectos: el retiro voluntario y el impuesto por la propia asociación; también coincide como cláusula de exclusión por admisión.

El hecho de que haya libertad para la celebración de una asociación profesional no implica que no se deban llenar ciertos recaudos o requisitos que el Estado considera conveniente establecer como garantía de la seguridad, dado que no hay derecho absoluto, sino que todos deben estar dados en función del derecho su premo de no ser vulnerados por otros el derecho de cada uno concluye donde comienza el de los demás de no ser vulnerados por otros; el derecho de cada uno concluye donde comienza el de los demás. Por válida que sea esta frase es totalmente cierta.

En varios países está prohibido la sindicalización de determinado tipo de trabajadores, como funcionarios públicos. Actualmente se encuentra sumamente controvertida esta disposición, y si bien

la doctrina universal se va encaminando a superar esa limitación, - la mayoría de las legislaciones la mantienen o ponen severas restricciones al respecto. En cuanto a los miembros de las fuerzas armadas y de seguridad, es aún mayor el sentimiento de no aceptar la agremiación. (10)

11.5 Marco Internacional

" La estructura tripartita de la Organización Internacional del trabajo constituye el marco formal en el que gobiernos empleadores y trabajadores deben desarrollar una acción común socio-económica de vocación universal.

La representación del sector obrero-patronal -- en este organismo, por intermedio de sus -- organizaciones respectivas en su corolario de las teorías integracionistas del individuo a la sociedad, que requieren fundamentalmente -- la aceptación del principio del asociacionismo -- y, en este caso específico, el reconocimiento del derecho a la sindicalización. La libertad de que deben gozar los trabajadores y empleadores para crear organizaciones cuyo objeto -- sea fomentar y defender sus intereses respectivos, implica una toma de posiciones contrarias a las concepciones liberalistas en las -- que el individuo es contrapuesto directamente al Estado o a su contraparte en las relaciones de trabajo, y constituye el reconocimiento de la deficiencia doctrinal basada en una -- dicotomía que no responde ni a las experiencias sociológicas ni a las necesidades económicas y políticas ". (11)

El organismo encargado de la proliferación de la libertad sindical es la OIT. Su primera manifestación de esta actividad --

fue en relación al trato de los trabajadores extranjeros, la cual tuvo su aprobación en 1919, ésta garantizaba igual derecho de asociación a los trabajadores del propio territorio nacional. Y en 1921 adoptó su primer convenio sobre la libertad de asociación, - que se refería específicamente a los trabajadores agrícolas, éstos tenían derecho a asociarse, cuando ese mismo derecho hubiese sido - concedido a los trabajadores de la industria.

En 1944, en Filadelfia se declara que la libertad de -- asociación es esencial para el progreso.

En ese mismo año, se establece sobre el particular que - deberá garantizar mediante disposiciones apropiadas el derecho de - los empleadores y trabajadores de asociarse para cualquier objeto - no contrario a las leyes.

Pero es en el año de 1948 cuando se aprueba el conve-- nio número 87 sobre libertad sindical y protección de la sindica-- lización, el cual contiene garantías y salvaguardias para ese de-- recho. Dichas garantías son las siguientes :

- a) Asegurar a los trabajadores y empleadores el derecho - de constituir asociaciones y afiliarse libremente a -- ellas;
- b) Otorgar autonomía a los sindicatos, pudiendo redactar - sus estatutos, elegir sus autoridades, administrarse, ---

etcétera, sin injerencia de ninguna clase, cualquiera que ésta fuese;

- c) Asegurar los procedimientos de la jurisdicción ordinaria;
- d) Otorgar el derecho de constituir federaciones y confederaciones. Para las cláusulas de salvaguardia se prevé la concesión de personería jurídica a los sindicatos, y se establece que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de manera que menoscabe las garantías previstas en la convención.

Dicho convenio era una garantía contra la intervención del Estado, pero dejaba al sindicato inerte la actuación incorrecta del empleador o la asociación profesional de patronos. Se sanciona, entonces, el convenio 98, que establece que los trabajadores gozarán de la adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo.

El convenio de 1947, hace referencia al derecho de asociarse en los territorios no metropolitanos.

Asimismo, la OIT ha incluido en diversos convenios y recomendaciones normas relativas al derecho de sindicalización como es el caso del convenio 97 (trabajadores migrantes), 107 (poblaciones indígenas), 110 (plantaciones) y 117 (política social

y en la recomendación 100, relativa a la protección de los trabajadores migrantes.

Por otro lado, la declaración universal de los Derechos Humanos de 1949 nos establece lo siguiente :

" Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociarse pacíficamente ",- así como " Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicalizarse para la defensa de sus intereses ". (12)

También se da el reconocimiento al derecho de sindicalización el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los cuales fueron aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966.

La declaración Americana de los Derecho y Deberes del hombre, de 1948, establece que toda persona tiene el derecho de asociarse para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden económico, profesional y sindical.

De igual manera, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, expresa que los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos in

tereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, pueden defenderse entre sí. Así como también reconoce el fuero sindical a los dirigentes gremiales y enuncia garantías para la constitución, funcionamiento y disolución de dichas organizaciones.

APENDICE DE NOTAS

CAPITULO II

- 1.- *Gallart Folch. El sindicato profesional y sus proyecciones en el Derecho Público. Buenos Aires 1945, Pág. 321.*
- 2.- *La Hoz Tirado. Derecho Colectivo del Trabajo. Lima 1972. Pág. 213.*
- 3.- *Pereira Morales. La libertad Sindical, Su Alcance y Contenido en Derecho Colectivo Laboral. Buenos Aires, 1973. Pág. 397.*
- 4.- *Cit, por Ferrari. Ob. Cit. Tomo IV. Pág. 512.*
- 5.- *Verdier, Syndicats, Paris, 1966. Pág. 132.*
- 6.- *El Derecho de las Asociaciones. Buenos Aires 1940. Pág. 21.*
- 7.- *Derecho Mexicano del Trabajo. México 1959, 2da. Edición. Tomo II. Pág. 357.*
- 8.- *Cfr. Pereyra Morales. Op. Cit. Pág. 399.*
- 9.- *Droit Du Travail. Paris 1961. 2da. Edición. Pág. 208.*
- 10.- *Ponencia en el V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, celebrado en Caracas en 1977, sobre el Derecho de Agrupación de los funcionarios y empleados Públicos.*

- 11.- Bry *Les Lois Du Travail Industriel et de la prévoyance Sociale, Paris. 1921. Pág. 554.*
- 12.- Potobsky Von. *Normas Internacionales de Trabajo. Libertad Sindical y Derecho Colectivo de Trabajo. Dirigido por Devealy, - Buenos Aires, 1972. Pág. 875.*

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

III.1 Antecedentes

III.2 Denominaciones

**III.3 El Artículo 123 Constitucional y la
Adecuación del Reglamento Interior -
dentro del apartado "A"**

III.4 Su importancia en el Derecho Colectivo de Trabajo.

NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

III.1 Antecedentes

Con el transcurso del tiempo en la evolución de la humanidad, actualmente en nuestros días nos damos cuenta que, aún en -- los primeros miembros de ésta, ya se ejercían ciertas normas de -- derecho las cuales surgían no como una forma de acatamiento u obli-- gación, sino que éstas se elaboraban para su subsistencia, pues es bien conocido que para sobrevivir tuvieron que luchar contra otros-- grupos o contra la naturaleza.

Por lo consiguiente, esto no indica que el hombre en su afán de subsistir trabajó para lograrlo, creando con su imaginación las armas primitivas que en aquellos tiempos pudieron fabricar para su defensa.

Más adelante, con el transcurso del tiempo se dan ciertas normas de carácter moral, pues no se puede afirmar que fueran de carácter legislativo, ya que no existía.

De esta manera se puede mencionar que el primer documento que legisló sobre algunos aspectos del trabajo, era el Código de -- Hamurabi (2,000 A.C.)--

Posteriormente, más tarde surgen las culturas Griegas y -- Romana. En la cultura Griega, Teseo y Solón introdujeron el princi-- pio del trabajo en la Constitución de los atenienses, debido a -- su actividad agrícola y mercantil.

Roma con la expedición de la ley de las Doce Tablas, -- inicia en primer contenido legislativo el cual fue difundido por el continente Europeo, el cual tuvo que sufrir modificaciones, pues se combinaba con los principios naturales de cada pueblo.

Durante la Edad Media nacen los gremios, los cuales regulaban el trabajo.

A fines del siglo XVIII, surge en Inglaterra la Revolución Industrial en donde nace la primera máquina tejedora, la cual viene a desplazar a la mano de obra, provocando una reacción de los trabajadores manuales los que se vieron en la necesidad de defender sus fuentes de trabajo; de esa manera se inicia el movimiento sindical, de tal modo que el Parlamento Inglés en el año de 1824 reconoce el derecho de asociación de Obreros.

De esta manera, la Revolución Industrial es un antecedente histórico importante para el Derecho, pues los cambios económicos y políticos que se dieron bajo las Doctrinas de hombres como Carlos Marx, Federico Engels, Robert Owen, son todavía la fuerza motriz de la legislación Laboral.

Por esta razón, en la época posterior a la Revolución Industrial, empezó 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 tenía la misma naturaleza del Contrato de Empresa (Betriebsvereinbarung) y, en consecuencia era Derecho Objetivo. Naturalmente existía una jerarquía de las normas jurídicas de trabajo, pues el Reglamento no podía contrariar ni al Derecho Estatal ni a los Contratos Colectivos de Trabajo, en caso de contradicción se operaba la nulidad de Pleno Derecho de las cláusulas del Reglamento ". (1)

" La Constitución 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 agrupan en forma piramidal hasta constituir el Consejo Económico Nacional, cuya misión era presentar iniciativas de ley y dictaminar sobre todas las que presentarón al parlamento en materia económica y de trabajo ". (2)

III.2 Denominaciones

Nuestra ley federal del Trabajo contempla los antecedentes exactos del Reglamento Interior, cuyo nombre en diversas doctrinas y legislaciones extranjeras son las siguientes :

- 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.

El Derecho Alemán le da una denominación más parecida, y recientemente el Derecho Francés (3). En México hemos adoptado la de Reglamento Interior de Trabajo.

De esta manera, Bargaleta lo define como :

" La colección ordenada de las reglas especiales relativas al trabajo dentro de su establecimientos y de las sanciones aplicables para el caso de incumplimiento ". (4)

Asimismo Ruprecht establece que :

" 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 ". (5)

Y Alonso García lo define de la siguiente manera :

" 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 ". (6)

Colombia en su código de Trabajo define legislativamente - en el artículo 105, lo siguiente :

" El conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrón y sus trabajadores en la prestación de un servicio ". (7)

Al igual que Colombia la República Dominicana en su Código de Trabajo, tiene un concepto similar en su artículo 119. (8)

También Costa Rica en su código de Trabajo en el artículo 66 dice :

" Es el elaborado por el patrón 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 de trabajo ". (9)

Y Panamá da un concepto idéntico al de Costa Rica e --
igualmente el código de Honduras en su artículo 87. (10)

III.3 El Artículo 123 Constitucional y la Adecuación del Reglamento Interior dentro del Apartado "A"

El Artículo 101, nos establece que :

" Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y - patrones en el desarrollo de las labores de una negociación ".

El siguiente se encuentra establecido en la ley de 1931.

" El reglamento se hará de acuerdo con lo que -- prevengan los Contratos Colectivos o, en su defecto por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. Para los efectos de éste - capítulo no se considera como Reglamento Interior - de Trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente formulen las empresas para la ejecución de los trabajos ".

Y el Artículo 422 nos indica que :

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

El concepto actual del Reglamento Interior es el siguiente pues el Artículo transcrito es el de la Ley Federal de Trabajo - vigente a partir del primero de mayo de 1979.

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

Como se puede observar en los dos primeros párrafos de-- las disposiciones encontramos dos pequeñas diferencias; mientras la ley interior hablaba de labores, la actual obedece a la idea de-- que hablar de labores da una idea general de trabajo manual, mien-- tras que trabajo, que es más generica, puede ser comprensiva de - toda clase de trabajo, incluido el manual y el intelectual.

También, nuestra ley actual habla de empresas o estableci-- mientos, mientras la anterior lo hacía de negociación, modificación-- para lo que no hu encontrado fundamento, en virtud de que si bien el campo del Derecho Mercantil a afirmado que la empresa es la - organización de una actividad económica que se dirige a la produc--- ción o el intercambio de bienes o de servicios para el mercado, - el establecimiento o la negociación, que son practicamente sinónimos son uno de los elementos materiales del concepto de empresa.

Nuestra legislación Laboral 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 interesante si encontramos en la segunda - parte 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 hacía el anterior, pero añadiendo reglas escuetas para la elaboración subjetiva del - Reglamento y la ley actual suprimió aquellas condiciones para am - pliarlas debidamente en el Artículo 424.

La crítica del Doctor Cavazos Flores acerca del texto del Artículo, es la siguiente :

" Por lo que hace al segundo párrafo de este pre-- cepto se estima que si pueden ser materia del Regl_u - mento las normas de orden técnico y administrativo - que formulen las empresas de acuerdo con sus trabaja_u - dores ".

El legislador quiere dar a entender que no se considerará Reglamento el cuerpo de dichas reglas que unilateralmente formen las empresas.

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

En caso de que exista un sindicato de Trabajadores, el Reglamento debe celebrarse con dicho sindicato.

Si dicho sindicato no existe, con la presentación mayoritaria de los trabajadores de la empresa. Sin embargo, surge la pregunta de ¿ que pasaría si en una empresa en donde no existe sindicato un pequeño grupo de trabajadores desea dicho Reglamento ?.

Se estima que dichos trabajadores deben provocar una asamblea para plantear el problema. Si no se da el caso necesario, deberá citarse a otra, y si dicha asamblea no concurren los trabajadores que deseen el Reglamento, puede celebrarlo.

De igual manera, que sucedería si la mayoría de los trabajadores de la empresa concurren a la asamblea y se oponen al otorgamiento de dicho Reglamento. Pensando en tal supuesto, los trabajadores minoritarios no pueden celebrarlo, ya que carecerían de la representación general.

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

Si el 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 del Reglamento Interior de Trabajo en una empresa, impide al patrón aplicar a sus trabajadores sanciones disciplinarias.

Y con referencia al segundo párrafo de éste precepto, se estima que el legislador quiso interpretar, sin conseguirlo, fué - que no será considerado como Reglamento el cuerpo de normas técnicas administrativas que formulen unilateralmente las empresas, ya que resulta evidente que si pueden ser materia de dichos Reglamentos las normas de orden técnico y administrativo 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.

III.4 Su Importancia en el Derecho Colectivo de Trabajo

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. Transcurriendo el tiempo y con el surgimiento de otras Instituciones, su importancia ha venido disminuyendo, que aún hay autores (10) que estiman llegue a desaparecer, aunque no es breve plazo ni totalmente, pero también hay quienes estiman que su trascendencia en la actualidad no es escasa, pues se está de acuerdo con Castorena -- (11), en éste se ajusta a las necesidades de la empresa o a sus peculiaridades, las normas del Contrato Colectivo y complementa las del individual.

En este mismo sentido encontramos una opinión publicada en la revista Internacional del Trabajo (12), un papel importante en las Relaciones obrero-patronales de muchos países. Constituyen un -- efecto, una característica común de la vida de las empresas, que reaparecen en todas las diferencias entre los ordenamientos legislativos, los regímenes de la población de los medios de producción -- o de la división de las atribuciones directivas de la empresa.

Fue en más de 20 países de Legislación Laboral los que -- 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 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 de Trabajo o de relaciones obrero-patronales, según la misma publicación tienen importancia los Reglamentos por que reemplazan la acción arbitral por procedimientos regulares, evitando por estar escritos, que la disciplina no se aplique en forma arbitraria; finalmente se les estima importantes por que son un eficaz medio de comunicaciones entre el patrón y los trabajadores, en especial cuando de trata de personas recién iniciadas en la actividad de la empresa.

En España, la orden del 6 de febrero de 1961, al establecer el objeto del Reglamento Interior, dice en el Artículo 2:

" El Reglamento Interior tiene por objeto adecuar las normas laborales obligatorias en vigor a las características peculiares 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 asegurando la buena marcha de ésta, y el mantenimiento de las relaciones de lealtad y asistiendo recíproca que se deben cuantos participan en la producción ".

También debemos 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 o bien de Contratos Individuales o Colectivos independientemente, o de estas combinadas con el Reglamento Interior, nos permite la inegable importancia de la figura que se estudia, particularmente por que en México sin Reglamento Interior de Trabajo, no se pueden aplicar sanciones disciplinarias.

APENDICE DE NOTAS

CAPITULO III

- 1.- De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, - 8va. Edición, México. Pág. 717.*
- 2.- De la Cueva, Mario. *Ob. Cit. Tomo II. Pág. 510.*
- 3.- Bargaleta. *El Reglamento de Taller. Pág. 18. Chile.*
- 5.- J. Ruprecht. *Reglamento de Empresa. Argentina. Pág. 10.*
- 6.- García, Alonso. *Derecho del Trabajo. Págs. 484 y 485. España.*
- 7.- *Código de Trabajo de Colombia. Artículo 105. Pág. 35.*
- 8.- *Código de Trabajo de la República Dominicana. Artículo 119. -- Pág. 39.*
- 9.- *Código de Trabajo de Costa Rica. Artículo 66. Pág. 39.*
- 10.- Cavazos Flores, Baltazar. *Nueva Ley Federal del Trabajo, 1970. Pág. 295.*
- 11.- J. Ruprecht. *Ob. Cit. Pág. 14.*
- 12.- Castorena Jesús. *Ob. Cit. Pág. 236.*

CAPITULO IV

ANALOGIA Y DIFERENCIA QUE EXISTE ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO Y EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

- IV.1 Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo**
- IV.2 Contenido**
- IV.3 Adecuación del Reglamento Interior de Trabajo al
Contrato Colectivo de Trabajo**
- IV.4 La Ley Federal del Trabajo y el Reglamento In-
terior del Trabajo**
- IV.5 Reglamento Interior y Contrato Colectivo de Tra-
bajo.**

ANALOGIA Y DIFERENCIA QUE EXISTE ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO Y EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

IV.1 Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo es la consecuencia de la actividad independiente de los sindicatos, que como se sabe, su principal o esencial objetivo es el de regular los intereses del capital y del trabajo en favor de sus agremiados, en una determinada empresa o varias de éstas.

Las normas decretadas en materia laboral el respecto, previene dos sistemas de relaciones.

De esta manera, encontramos Contratos Colectivos, con vigencia en una o varias empresas.

También existen los Contratos Colectivos Obligatorios, también llamados Contratos Ley, los cuales van a generalizar y uniformar las condiciones de trabajo en una rama de la industria -- dentro de una zona económica, e inclusive con la alternativa de surtir efectos en todo el país.

A continuación haré mención de algunos tratadistas de la materia, donde hacen alusión a esta figura jurídica.

Charles de Visher establece que :

" Se trata de un derecho autónomo, cuyo origen es un Contrato entre una asociación profesional de trabajadores y una empresa ".

Por su parte, el Doctor Mario de la Cueva nos da la siguiente definición :

" El Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre los representantes de los trabajadores y de los patrones, destinado para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante cierto tiempo las prestaciones individuales de servicio ".

El Doctor Baltazar Cavazos Flores, basándose en su Nueva Ley del Trabajo Tematizada, nos señala lo siguiente :

" El Contrato Colectivo de Trabajo, ni es contrato, ni es Colectivo. En todo Contrato se requiere el acuerdo de voluntades entre las partes contratantes. El Contrato Colectivo se puede otorgar aún en contra de la voluntad del patrón." (1)

Como se puede observar; el término Colectivo se presta a confusiones, ya que Colectivo para los efectos de esta Institución no quiere decir número, sino interés profesional, toda vez -- que mil trabajadores no sindicalizados, no pueden solicitar ni firmar dicho Contrato, y en cambio los trabajadores pertenecientes a una agrupación sindical si pueden hacerlo, ya que el único titular de dicho contrato es el sindicato de trabajadores.

También la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 386 - hace referencia a la definición del Contrato Colectivo de Trabajo:

" Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones, según las - cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos ".

Por lo tanto, está considerado que el Contrato Colectivo - es un derecho de los trabajadores y una obligación de los patrones, y de esta manera se constituirá la base para el establecimiento de las relaciones colectivas. Es así como se explica que el Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual expresa que - el patrón tiene la obligación de celebrar con el sindicato, que - agremia a sus trabajadores cuando éste lo solicite, un Contrato Colectivo y que en caso de negativa, los trabajadores pueden ejecutar el derecho a huelga.

Por lo cual podemos concluir de la manera siguiente :

Que las formas de celebración del Contrato Colectivo son las siguientes :

- a) *Por convenio directo entre sindicato y patrón.*
- b) *Por convenio directo derivado de un conflicto de huelga.*
- c) *Como resultado de un arbitraje, al cual se han sometido las partes, a consecuencia de un conflicto de huelga.*

IV.2 Contenido

Nuestra legislación laboral, decreta en su Artículo 391 - el contenido del Contrato Colectivo, el cual debe contener los -- nombres y domicilios de los contratantes, las empresas y estableci- mientos que abarquen su duración o la expresión de ser por tiem- po indeterminado o para obra determinado, la jornada de trabajo, - los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios, así como las demás estipulaciones transitorias que convengan las partes.

Es decir, que en términos generales los elementos que -- agrupa el Contrato Colectivo son los que a continuación se enume- ran :

1. Los elementos llamados transitorios, son aquellos dere- chos y obligaciones que voluntariamente las partes han acordado, mismos que desaparecerán una vez que se ha- yan cumplido.
2. Los elementos obligatorios, que están constituidos por- las normas que como hemos observado, aseguran la efec- tividad del Contrato.

También forma parte del contenido, la llamada cláusula de exclusión, la cual determina el dominio del sindicato titular y se encuentra contemplada en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 395, que establece lo siguiente:

" El Contrato Colectivo, podrá establecer que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. - Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante "

Como consecuencia, deducimos que de una manera o de otra las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en una determinada empresa que lo hayan celebrado, aunque no sean miembros del sindicato, salvo disposición en contrario, por lo que se refiere a los trabajadores de confianza.

En relación a esta figura, a continuación haré una somera explicación:

ENVOLTURA.- Aquí se contempla el nacimiento, duración, revisión y determinación del Contrato Colectivo.

La Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 387, con relación al nacimiento de dicho Contrato, que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste Contrato Colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el Artículo 450.

Y en cuanto a su duración del mismo Contrato, en el Artículo 397 de la misma Ley Laboral, quien establece que éste puede ser por tiempo indeterminado o definido, o por obra determinada.

Y los Artículos 399 y 399 bis, hablan sobre su revisión, los cuales indican que la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos, 60 días antes.

- I. De su vencimiento, cuando el Contrato es por tiempo determinado y éste es menor de dos años.
- II. De los dos años, cuando siendo el Contrato por tiempo determinado, tiene una duración mayor a éste lapso.

IV.3 Adecuación del Reglamento Interior de Trabajo al Contrato Colectivo de Trabajo.

En lo que concierne a esta figura jurídica, es de vital importancia para el desempeño de un eficiente clima laboral, a la vez que establece un marco de derecho y obligaciones entre los sujetos que intervienen en la relación de trabajo.

De conformidad a la Ley Federal del Trabajo en su Título séptimo, Capítulo V, debe regularse jurídicamente este instrumento - con carácter oficial, al incertarse en el Contrato Colectivo, ya - que como se sabe, el Reglamento Interior de Trabajo se perfecciona en el momento mismo en que se deposita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De otra manera no produce consecuencias jurídicas ya que se tiene como inexistente.

Nuestra Legislación Laboral hace de manifiesto la fuerza -- que consagra el Contrato Colectivo de Trabajo, al establecer :

" No producirá ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta ley, a sus Reglamentos y a los - Contratos Colectivos y Contratos Ley ". (Art. 424, fracción III).

Partiendo de la anterior consideración, dicha comisión deberá acordar normas que coadyuven al mejor desempeño de la productividad, es decir, si existe un clima laboral afable, en consecuencia se equilibrarán los factores de producción con los del capital.

Debido a las circunstancias económicas por las que atraviesa actualmente nuestro país, hacen necesario el debido cumplimiento de las normas protectoras y privilegios del salario, toda vez que la clase asalariada, no ha resuelto su problema económico, mucho menos el de estabilidad en los centros de trabajo.

La inserción del Reglamento al Contrato Colectivo, ya individual beneficiaría al entorno laboral, ya que norma lineamientos que podría estar incluso por encima del mismo tipo de contratación de que se tratare.

Ahora bien, el artículo 386 nos establece lo siguiente :

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

Ahora, si a este concepto insertamos el Reglamento Interior de Trabajo, considero que se depuraría aún más dicho precepto.

Sin embargo, lo anterior no podría contraponer el Reglamento Interno, con el Contrato Colectivo, así como otras figuras que observa dicho artículo, sin embargo se puede considerar que el Reglamento Interno de Trabajo, además de observar una serie de obligaciones y derechos como así lo establece el artículo 423 de la Ley en cuestión, el cual podría ser más benéfico si se sujetara en forma obligatoria en el contrato Colectivo de Trabajo e incluso en el Contrato Colectivo, ya que se sobre entendería que el Reglamento Interior de Trabajo ésta por encima de los tipos de -- contratos existentes en determinada empresa.

Y está por encima ya que deberá contener más y mejor beneficios que propicien un clima laboral idóneo, y esto repercute en productividad.

Sin embargo, todo se entiende como un ideal de justicia, ya que es sabido que el patrón jamás va a dar más de lo que estime necesario y esto podría manifestarse en prestaciones, salarios, beneficios, derechos y obligaciones contenidas en la ley como mínimo.

Por lo que debemos partir de la forma en que se desarrolla el Reglamento Interior de Trabajo al manifestar que debe integrarse a través de una comisión mixta, la cual deberá estar formada por -- igual número de trabajadores y patrones.

Por lo que podemos concluir de la manera siguiente :

El Reglamento Interior de Trabajo se compone de normas -- complementarias de los Contratos Colectivos y de los Contratos Ley- (Artículos 422 y 425), cuya finalidad es la de crear las re-- glas para el desarrollo de los trabajadores en una empresa o esta blecimiento; de él se excluyen las disposiciones de orden técnico - o administrativo que formulen directamente las empresas para la eje cución de los trabajos.

También la ley contempla el procedimiento a seguir en la formación del Reglamento, así como que éste surte sus efectos a -- partir de la fecha de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siendo obligatorio para la empresa, darle publicidad nece saria para el conocimientos de los trabajadores.

IV.4 La Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Interior del Trabajo.

Como ya se ha venido mencionando, esta figura se encuentra inserta en el Título Séptimo, Capítulo V, y al respecto el Artículo 422 nos dice:

" 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 formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos ".

Como primera observación, se observa la intención del legislador al plasmar disposiciones obligatorias para ambos sujetos en las relaciones de trabajo.

Las disposiciones que en general el legislador establece en relación a dicho Reglamento, nos reitera que en la formulación de éste no hay necesidad de que un sindicato lo celebre, pues basta con que exista una comisión mixta integrada por representantes de los trabajadores y un representante patronal.

También considero que la ley es omisa sobre la facultad de revisar y modificar el Reglamento Interior de Trabajo por razones de conveniencia, pero en la práctica se puede hacer llenando las mismas formalidades que para la creación de éste instrumento.

El Artículo 424 fracción IV de la Legislación Laboral, nos hace una referencia acerca de los trabajadores o el patrón los cuales pueden solicitar de la Junta que se subsanen las omisiones del Reglamento Interior de Trabajo, al igual que sus disposiciones contrarias a la ley, y demás normas de trabajo, sin embargo, dicho precepto legal, llevando además implícito el señalamiento de la acción de los mismos sujetos para reclamar la formación del Reglamento de mérito, ya que de otra manera carecería de objeto las disposiciones legales que se refieren a la creación de esas reglamentaciones, cuya existencia constituye un derecho para quienes sostienen una relación laboral, por cuanto que tales reglamentos se contienen las disposiciones obligatorias que regulen internamente el desarrollo del trabajo en una empresa. En consecuencia, ese derecho puede hacerse valer jurisdiccionalmente por medio de la acción correspondiente.

El término en que surte efectos dicho reglamento es a partir de la fecha de su depósito, el cual deberá de imprimirse y repartirse entre los trabajadores, y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

De esta manera, creo sería conveniente que en estos casos los trabajadores al recibir un ejemplar del Reglamento Interior del Trabajo, firmen una constancia de haberlo recibido para que el patrón se evite sanciones por este motivo; pero sucede que en la práctica ni ellos mismos saben sobre la existencia de dicho Reglamento, y por tal motivo son sujetos de múltiples violaciones en sus derechos, un ejemplo de ello podría ser la repartición de horas ordinarias y tiempos extraordinarios que no son pagados conforme lo que establece la ley, o bien son mal remunerados.

IV.5 Reglamento Interior y Contrato Colectivo de Trabajo.

Ambas figuras aunque no necesariamente deban ser complementarias, si bien es cierto es que pueden ser semejantes, y a su vez diferentes.

De esta manera, empezaré con un breve estudio de estas dos figuras tan importantes, es así como haré alusión al concepto de Reglamento Interior de Trabajo, de conformidad con el Artículo-422, de nuestra Legislación Laboral.

" 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 del orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de trabajos "

El Artículo 386 de la misma Ley, nos da la definición de Contrato Colectivo de Trabajo :

" Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o una o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos "

En la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo, podrá establecer dentro del mismo y para tal efecto en la Ley - Federal del Trabajo en su Artículo 392, así lo contempla, que - se pueden formar comisiones mixtas para el cumplimiento de deter^uminadas funciones sociales y económicas.

Es así como sus resoluciones serán ejecutadas por las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las par^{tes} las declaren obligatorias.

Como es de carácter obligatorio entre trabajadores y pa^{tr}ones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o estable^cimientos; y como el Reglamento Interior de Trabajo, es un con^{ju}n^{to} de disposiciones obligatorias entre ambos, es de concluirse - que para la creación del Reglamento Interior de Trabajo, es una - empresa o establecimiento, pudo ser visualizado desde la formulaci^{ón} del Contrato Colectivo de Trabajo, y haberlo así manifestado - en el mismo. Esto se basa en el Artículo 392 de nuestra legisla^{ción} laboral.

Dicha Legislación, señala en su capítulo V del Título -- Séptimo respecto a las relaciones colectivas de trabajo, las dispo^siciones 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 traba^{ja}dores, en sus relaciones diarias, donde se establecerán las nor^{tas}

mas que deberá cumplir el trabajador, las sanciones que se le pondrán imponer y conseguir de hecho, la mayor seguridad en el desarrollo del trabajo.

Al intentar hacer una igualdad entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo, sería algo inútil -- pues es como comparar una ley sustantiva con una reglamentaria, -- sin embargo, lo que se trata de explicar son ciertos campos de unidad y otros de distinción que tienen ambas figuras jurídicas, -- y más aun si consideramos que ambas figuras influyen decisivamente en el desarrollo de la empresa moderna, al coordinar y regular el capital y el trabajo.

De igual manera, como ya se mencionó, inicialmente los patronos formulaban el Reglamento de Fábrica al que deberían someterse todos los obreros, situación que dió origen al Contrato Colectivo.

Una vez que ya existe dicho Contrato, éste siempre presupone la existencia de un sindicato, y por lo tanto, el mismo celebra entre los representantes del sindicato y el patrón. Mientras que en el Reglamento Interior de Trabajo, no es necesaria la existencia de un sindicato, pues basta con el acuerdo entre trabajadores y patrón para que se lleve a cabo.

Algunas de las semejanzas entre ambas figuras son las siguientes : sus normas tienen por objeto establecer las condiciones sobre las que debe prestarse el trabajador en la empresa, así como de que son aplicables a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la misma.

Otras de las coincidencias que contempla la ley son :

- 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.*

Para el Reglamento Interior, en relación a sus requisitos de forma, la ley no determina el número de ejemplares que han de prepararse, sin embargo, el Contrato Colectivo debe ser aplicado o elaborado por triplicado.

El Reglamento Interior de Trabajo empezará a surtir sus efectos en el momento de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, encambio la ley señala que el Contrato Colectivo

surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del Documento, señalando además que las partes puedan convenir una fecha para que el efecto mencionado se produzca.

En cuanto a su revisión, la Legislación señala que el Reglamento Interior de Trabajo puede ser revisado en cualquier tiempo, para subsanar omisiones y faculta a trabajadores o patrones para solicitar esa revisión.

La Ley también señala en su Artículo 398 que para su revisión del Contrato Colectivo se debe observar las reglas siguientes :

- 1.- Cuando se celebra por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.
- 2.- Cuando su celebración se lleva a cabo por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes tenga el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos por lo menos, y
- 3.- Cuando se celebra por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tenga el cincuenta y

uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el Contrato cuando menos.

Y con relación a su duración, el Reglamento Interior no se ha establecido aún disposición alguna al respecto. En cambio, - el Artículo 400 de la misma ley, hace mención que expresa a este aspecto en cuanto al Contrato Colectivo.

De la misma manera, la terminación del Contrato Colectivo se encuentra regulada en el Artículo 401, mientras que para el - Reglamento Interior de Trabajo aún no hay nada al respecto.

APENDICE DE NOTAS

CAPITULO IV

- 1.- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Cavazos Flores, Baltazar. Editorial Trillas, 1980. Pág. 312.

CONCLUSIONES

- 1.- La Asociación Profesional es producto natural y espontáneo de una realidad social que surge como resultado de la unión de las masas trabajadoras.
- 2.- En nuestro país la libertad sindical, podemos decir, que se ha convertido en un fenómeno mercantilista, toda vez que en mucha de las veces se preciona al trabajador a adherirse a una situación que menoscaba su estatus económico para mantener así, la estabilidad laboral, y no me refiero precisamente a aquellas cuotas sindicales que se derivan del salario, sino a cantidades gravosas que le dan la basificación o plaza en un ámbito laboral; verbigracia PEMEX, Compañía de Luz y Fuerza del Centro, TELMEX, etc.
- 3.- A partir de lo anterior, podemos decir que la auténtica representabilidad sindical que se pone de manifiesto en los centros de trabajo, rompe con los cánones para los que estrictamente fue creado, y hoy por hoy se manifiesta con paleativos, con los que constantemente son sorprendidos sus agremiados.
- 4.- Considero que debe abrogarse el Artículo 395 de nuestra Legislación Laboral, ya que se contrapone por considerarlo así al Artículo 3ro. del mismo instrumento en cuestión, cuando por razones personales que justifica el sindicato impide el desarrollo del trabajador, cuando éste se entrega a las responsabilidades que se le han impuesto.

- 5.- Nuestra Legislación Laboral debe adecuarse a las necesidades - que esta viviendo el entorno con óptica al futuro, es decir, deben adoptarse criterios que conculguen con el interés del Estado, a crear una infraestructura sólida que permita el desarrollo de la Industria conjuntamente, con sus trabajadores, en donde el sindicato vele por sus intereses en pro de un México mejor a través de mecanismos que contengan las técnicas - más avanzadas en lo tocante, a la administración de recursos-humanos; punta de lanza en nuestro desarrollo.
- 6.- En base al Reglamento Interior de Trabajo, y de acuerdo al capítulo V que hace referencia de este instrumento, nuestra Legislación Laboral, cabe destacar que sería importante darle el grado de " exigibilidad " con el fin de que todo organismo-laboral cuente con esta disposición.
- 7.- Podemos decir que el Reglamento Interior de Trabajo, surge como una necesidad unilateral de los patrones, pero en su evolución se traduce a una Legislación democrática.
- 8.- Todo Reglamento debe ser flexible y en consecuencia se debe - adaptar a los cambios económicos del país, a la tecnología y - evolución de la fuente de trabajo determinada.
- 9.- Aunque no exista sindicato en una empresa o establecimiento, - es factible la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo, por consiguiente, no es necesario que exista un Contrato Co--lectivo de Trabajo, sin embargo podemos decir que es relativa la influencia de existir éste en la elaboración del Reglamento Interior del que hacemos referencia.

10.- *La relatividad a la que se hace mención sobre la influencia del Contrato Colectivo de Trabajo en el Reglamento Interior de Trabajo, consiste en la innovación y transformación del clausulado, en la medida en que se de las revisiones del Contrato Colectivo del Trabajo.*

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Castorena, Jesús J. Tratado de Derecho Obrero.
Edit. Porrúa.
- 2.- Caldera, Rafael. Derecho de Trabajo. Edit.-
Esfinge. 2da. Edición, 1970
- 3.- Cavazos Flores, Baltazar. Manual de Aplicación e In-
terpretación de la Nueva -
Ley Federal del Trabajo. -
Edit. Trillas, 2da. Edi-
ción 1970.
- 4.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Traba-
jo. Edit. Porrúa. 8va. --
Edición.
- 5.- De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. Edit.
Porrúa.
- 6.- García, Manuel Alonso. Derecho del Trabajo.
- 7.- Guerrero Euquerio. Derecho del Trabajo. Edit.
Porrúa, Pva, Edición.
- 8.- Trueba Urbina, Alberto. Tratado Teórico Práctico-
del Derecho del Trabajo.
Edit. Porrúa.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

- 1.- *Código de Trabajo de Colombia.*
- 2.- *Código de Trabajo de Costa Rica.*
- 3.- *Código de Trabajo de Honduras.*
- 4.- *Nueva Ley Federal del Trabajo de México.*
Cavazos Flores, Báltazar. Edit. APAC.
- 5.- *Nueva Ley Federal del Trabajo de México.*
Trueba Urbina, Alberto. Edit. Porrúa, Y
Jorge Trueba Barrera. Edit. Porrúa.

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