

50
24



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

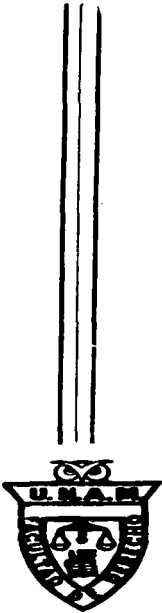
FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
BLANCA BARRAGAN ROBLES



MEXICO, D. F.

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 Universidad Nacional
Autónoma de México, que me
brindó sus aulas para mi
formación como profesionista.

A mis profesores de la
Facultad de Derecho, por sus
amplios conocimientos, sabias
cátedras y consejos para
triunfar en la vida

A la Licenciada Martha
Rodríguez Ortiz, con un
profundo y eterno
agradecimiento, por la
excelente ayuda en la
elaboración de esta obra.

A Dios, por brindarme una segunda oportunidad para realizar uno de mis más grandes anhelos.

A mis padres Francisco Barragán Meza y Blanca E. Robles Romero, con todo amor por la valiosa ayuda que me han dado para cumplir lo anhelado desde mi infancia.

A mi única hermana Miroslava, porque siempre con su perspicacia y comprensión me motivo a seguir adelante.

A mi esposo, Saúl Villarruel Rivas, que con su amor, confianza y ayuda incondicional hizo posible la conclusión de la presente tesis.

A la memoria de mi tío, Abel Garcés Guerra, trabajador universitario incansable, que siempre me brindó su apoyo.

I N D I C E .

INTRODUCCIÓN.....	Pág. I
-------------------	-----------

CAPITULO I. C O N C E P T O S

1. TRABAJO.....	1
2. RELACIÓN DE TRABAJO.....	5
3. TRABAJADOR.....	7
4. PATRÓN.....	11
5. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	13
6. EMPRESA.....	16
7. ESTABLECIMIENTO.....	18
8. REGLAMENTO.....	20
9. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.....	24

CAPITULO II. ANTECEDENTES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

1. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.....	28
2. EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	31
3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	34
4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	39
5. LA REFORMA DE 1980.....	43

CAPITULO III. NATURALEZA JURÍDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

1. TERMINOLOGÍA.....	45
2. FUENTE FORMAL ESPECIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	49
3. SIMILITUD CON EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	52
4. SU NEGOCIACIÓN JURÍDICA.....	58
5. ELABORACIÓN BIPARTITA.....	64
6. FORMALIDADES.....	69
7. EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.....	71

CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

1. HORAS ENTRADAS, SALIDAS Y TIEMPO PARA COMIDAS.....	75
2. LUGAR Y MOMENTO DE INICIO DE LABORES.....	78
3. DIAS Y HORAS DE LIMPIEZA.....	81
4. DIAS Y LUGARES DE PAGO.....	83
5. FORMAS PARA USO DE SILLAS.....	85
6. FORMAS PARA PREVENIR RIESGOS.....	87
7. LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS.....	92
8. EXAMENES MEDICOS.....	96
9. PERMISOS Y LICENCIAS.....	97
10. MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	99

CAPITULO V.

PRACTICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

1. SUJETOS DE APLICACION.....	104
2. VIGENCIA.....	106
3. OBLIGATORIEDAD.....	108
4. LA EMPRESA.....	115
5. EL ESTABLECIMIENTO.....	117
6. INEXISTENCIA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.....	118
7. REGLAMENTOS UNILATERALES.....	120
8. REGLAMENTOS VIOLATORIOS DE LAS GARANTIAS CONSTITUCIONALES.....	122

CONCLUSIONES.....	125
-------------------	-----

ANEXO PROPUESTA DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.....	130
--	-----

BIBLIOGRAFIA.....	146
-------------------	-----

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

El presente trabajo de investigación, tiene por finalidad dar a conocer al lector los alcances y límites de una figura jurídica del Derecho Laboral, cuyo estudio y análisis a la fecha ha sido muy escaso, pues se le ha restado importancia a través del tiempo, nos referimos concretamente al Reglamento Interior de Trabajo, instrumento regulador de las condiciones de trabajo en una empresa.

Pretendemos establecer la necesidad de constreñir a los patrones a elaborar el Reglamento Interior toda vez que la Ley Federal del Trabajo señala únicamente en forma opcional la creación del mismo. Por lo que, con base en la información y experiencias personales tratamos de evidenciar las lagunas existentes en la Ley en relación al tema que nos ocupa, a fin de que sean subsanadas para acabar con los grandes abusos que se dan en contra de los derechos de la clase obrera mexicana.

La causa generadora del Reglamento Interior de Trabajo, radica en la notable e importante trascendencia jurídica que reviste al buscar una mayor eficacia en el trabajo y un desarrollo más armónico y evidente de las relaciones laborales, por ello su obligatoriedad es inminente, para la implantación de

sanciones disciplinarias con el más estricto apego a derecho y sin violar la esfera jurídica de los trabajadores.

El análisis de cualquier situación jurídica requiere de un análisis objetivo por lo que se realizará el presente estudio de la manera más sencilla, concreta y práctica posible.

En las páginas de éste trabajo se encuentran datos históricos y presentes, a efecto de acreditar la forma en que, la falta de Reglamento perjudica a la clase trabajadora y al mismo tiempo, para que sirvan de fundamento para reformar el capítulo referente al Reglamento Interior de Trabajo, pues éste cuenta con un gran número de lagunas legales que en la mayoría de las veces, sino es que en todos son en perjuicio del trabajador, y que al ser la clase débil y sin recursos económicos suficientes para su subsistencia queda siempre desprotegida legalmente lo que lleva a abusos en su contra.

Para una buena comprensión, hemos dividido el presente estudio en cinco capítulos que se conforman en orden cronológico siendo estos: Conceptos, Antecedentes, Naturaleza Jurídica, Contenido y Práctica del Reglamento Interior de Trabajo; además de incluir en la parte final un anexo en donde se da una propuesta de Reglamento Interior de Trabajo.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

El presente capítulo tiene por objeto introducirnos en los conceptos jurídicos en torno a los cuales se desarrolla el estudio que pretendemos realizar, y de los cuales haremos un breve análisis para determinar el alcance y limitaciones de dichos conceptos; siendo el propósito crear un marco de referencia que facilite la comprensión del tema.

1. CONCEPTO DE TRABAJO.

Establecer un concepto claro y uniforme de trabajo, que se aplique a todas las actividades y que comprenda todos los hechos que tienen la clasificación de trabajo para los fines que deban ser objeto de la ley, sería complicado, basta con observar algunas de las acepciones jurídicas existentes en ésta materia, para darse cuenta de la dificultad que entraña:

"1.- TRABAJO: es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza.

2.- TRABAJO: es toda actividad susceptible de valoración económica, por la tarea, el tiempo o el rendimiento."¹

¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta. Argentina 1988. P.313.

Ante la diversidad de definiciones, existen varios conceptos de lo que es trabajo pero el concepto legal es necesario, tanto por lo que a la técnica jurídica se refiere, como porque mediante una definición legal se alcanzaría entre otras cosas, no dejar sin protección legal ninguna actividad.

Nuestra actual Ley requiere de numerosas reformas, pues los adelantos de la ciencia, la tecnología propician estos cambios, lo mismo de fondo como de forma, la vida cambia y se transforma, por lo tanto ofrece nuevos aspectos, en consecuencia la Ley nunca debe de ser inmutable debe estar de acuerdo con la época de su aplicación. Encontrar la manera de salvar las omisiones de nuestra Ley, es facultad del poder público, que tiene como máxima encomienda la preservación de la paz y la justicia sociales.

El término trabajo, resulta tan complejo que la propia Ley no tiene un artículo que determine correctamente la amplitud del concepto, únicamente el artículo 8º de la legislación laboral expresa la definición de trabajo, de la manera siguiente: "trabajo, es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

De la definición mencionada se desprende que toda labor efectuada por la humanidad debe realizarse, ya sea por el intelecto del hombre, practicando sus conocimientos o inteligencia adquiridos por su preparación o estudios; es

así que, trabajo intelectual es aquél que requiere de modo especial del empleo de la inteligencia y toda actividad material va a depender en gran parte de los instrumentos que se utilicen para la realización de la misma, dicha labor la llevan a cabo personas que no tienen mucho ingenio o agudeza pero tanto una como otra forman parte del término trabajo.

La definición que da el artículo 8º de nuestra Ley carece en principio de fuerza y supremacía, pues si el objetivo principal de dicha Ley es regular y garantizar los derechos y obligaciones de los sujetos del derecho laboral, es obvio pensar que es urgente establecer un artículo que determine plenamente el concepto de **trabajo** y que tal precepto englobe de manera general toda actividad realizada por el hombre, lo establecido en la Ley es aplicable sólo a trabajadores que tienen una relación laboral y en consecuencia la actividad que desempeñan está regulada y protegida por la Ley.

El trabajo se identifica plenamente con el movimiento físico, esto es, que toda actividad realizada significa el desgaste físico, tanto intelectual como material, pero dicho movimiento para que trascienda debe tener repercusión en el aspecto económico, así es que, todo afán realizado en el desarrollo de alguna actividad tiene como objetivo primordial, crear satisfactores para las personas que los realizan, ya que el patrón los obtiene de las fuerzas de producción y el trabajador de su fuerza de trabajo.

La palabra trabajo no tiene una definición exacta o concepto claro en la Ley y el diccionario es muy genérico en ese sentido, ya que cada profesión u oficio tendría su propio significado.

El maestro Alberto Briceño Ruiz señala, que para precisar un concepto claro de trabajo, es necesario analizar brevemente los elementos que lo integran, los cuales son:

*A) El trabajo es una condición de existencia del hombre, la persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictada en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

B) El trabajo tiene por objeto crear satisfactores para atender necesidades, muchas veces surgen objetos en el mercado que no corresponden a la existencia de las necesidades, lo útil, sin embargo, es ampliar los bienes y servicios para beneficio de la colectividad.

C) El trabajo es objeto de protección jurídica, esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Se refiere al trabajador subordinado; los servicios de una persona que actúa en

acatamiento a los lineamientos que dentro de la ley otro ha señalado, igualmente de preservarse la dignidad del empleado considerada como una necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de familia.”²

Consideramos que, dicho concepto siendo sólo una palabra, pero que contiene un sinnúmero de acciones podría definirse de la siguiente manera:

Trabajo es: toda actividad humana intelectual o material realizada por el hombre en forma subordinada que debe ser objeto de total protección de la ley y cuya finalidad primordial es, la satisfacción de sus necesidades fundamentales.

2. RELACION DE TRABAJO.

Otro de los elementos fundamentales de suma importancia en la materia que nos ocupa, es la relación de trabajo ya que si ésta no se presenta resultaría absurda la existencia de los sujetos de trabajo, porque, para que exista un vínculo entre patrón y trabajador es necesario que se dé una relación entre ambos por tanto, dichos sujetos siempre serán el trabajador y el patrón, existen varias formas para constituirla, el artículo 20 de nuestra Ley indica en su primer párrafo:

² BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Cuarta Edición. Harla. México 1985. P.11.

Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo, personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

De este concepto se desprende que el acto que comúnmente le da origen a la relación de trabajo es el contrato, esto es que "la relación se da del acuerdo de voluntades entre ambas partes, sin embargo, ésta no siempre determina que exista dicha relación entre los sujetos, ya que basta con que se preste un servicio para que tenga origen la relación entre las dos partes."³

Para que se efectúe la formación de la relación de trabajo, es importante la voluntad entre las partes, ya que la concurrencia de la voluntad del trabajador es de mayor importancia por la forma en que lo describe la propia Ley; esto indica que dicho sujeto debe actuar por cuenta y voluntad propias, esto es sin que sea obligado a prestar sus servicios, como lo establece nuestra Constitución Política en su artículo 5º.

Para que la relación de trabajo se dé en toda su magnitud no sólo es importante la voluntad del trabajador, sino también la del patrón, esto es que debe existir un acuerdo de voluntades entre los sujetos previo a la iniciación de la prestación del trabajo, pero conviene precisar que de acuerdo a la nueva

³ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición. Porrúa. México 1992. P. 105.

doctrina éste no es indispensable para que se dé la relación laboral y por tanto no podrá ser el rector de la vida de la relación

Dentro de la relación de trabajo existen elementos tanto esenciales como de validez, que le dan a ésta la formalidad y la seguridad que tanto el trabajador como el patrón necesitan para el mejor desempeño de sus funciones y que todo contrato debe contener.

De la relación de trabajo se genera una serie de obligaciones para ambas partes, las cuales tienen como fin obtener un equilibrio armónico entre los sujetos de la relación para lograr un desarrollo y un respeto entre ambos, estas obligaciones se encuentran descritas en nuestra Ley.

En síntesis podemos decir que: relación de trabajo, es aquella que nace entre trabajador y patrón desde el momento en que se comienza a prestar un servicio, en una relación de subordinación y el contrato de trabajo nace en el momento en que existe un acuerdo de voluntades.

3. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

El concepto trabajador es el elemento básico del Derecho del Trabajo, pues éste concepto tiene por misión primera y esencial, fijar los derechos de los

trabajadores en el proceso de la producción Cabanellas en su obra *Introducción al Derecho Laboral* define el concepto de la siguiente manera: "en nuestra disciplina, son trabajadores quienes ejecutan habitualmente un trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena, recibiendo por esa prestación una remuneración que se denomina salario."⁴

El maestro Ernesto Krotoschin señala ciertos caracteres distintivos del trabajador que son los siguientes: "trabajador es la persona física que libremente presta a otra un servicio mediante una relación de coordinación y en forma dependiente" y agrega, "es trabajador dependiente quien personalmente presta trabajo a otro, llamado patrón, mediante una relación jurídica por la cual el trabajador por su propia voluntad o albedrío de prestar el servicio, concurriendo o discutiendo en un plano de igualdad, las condiciones en que se preste el servicio..."⁵

La ley de 1931 en su artículo tercero definía el concepto de trabajador como: toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. Al respecto el maestro Baltasar Cavazos comenta que: "las personas pueden ser, jurídicamente hablando físicas o morales y el trabajador, de acuerdo con un criterio totalmente unificado nunca puede ser una persona moral. También habla de que existen

⁴ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Introducción al Derecho Laboral*. Volumen II. Omeba. Argentina 1960. P. 77.

⁵ KROTOSCHIN, Ernesto. *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Cuarta Edición. Volumen I Depalma, Argentina 1988. P. 19.

servicios netamente materiales o intelectuales, proponiendo la siguiente definición: trabajador es toda persona física que preste a un patrono un servicio de cualquier naturaleza en virtud de una relación de trabajo.⁶

La Ley de 1970 en el artículo 8º define el concepto de trabajador en los siguientes términos: trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado..." a criterio del Licenciado Alberto Briceño Ruiz, este concepto mejora la definición contenida en el artículo 3º de la ley de 1931, que distingue el servicio material e intelectual. Aun cuando el segundo párrafo del precepto menciona la actividad intelectual y la material, no establece distinción al respecto, considera el trabajo como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."⁷

En la definición anterior el Licenciado Alberto Briceño Ruiz crítica el término trabajo por referirse a: esfuerzo, actividad que transforma el mundo natural, lo sustituye por el término servicios, ofreciéndonos lo que considera la definición correcta: trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado."⁸

⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo*. Omeba. Argentina 1964 Pp. 63-64.

⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. P.137.

⁸ *Ibidem* P. 138.

El Licenciado Juan B. Climent Beltrán comenta el artículo 8º, considerando de importancia la supresión en el precepto actual del término en **virtud de un contrato de trabajo**, siendo suficiente para la calificación de trabajador la prestación de **un trabajo personal subordinado.**⁹

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente dice: se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

El maestro Sánchez Alvarado precisa el concepto de trabajador en los siguientes términos: "trabajador es toda persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en forma subordinada."¹⁰

⁹ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan Climent Beltrán. Sexta Edición. Esfinge. México 1992. P. 46.

¹⁰ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Volumen I Oficina de Asesores del Trabajo. España 1967. P. 294.

Según ejecutorias, se entiende por subordinación, el poder jurídico del patrono de disponer de la fuerza de trabajo del obrero y la obligación legal de éste de obedecer al patrón.

"Tradicionalmente se ha considerado obrero a todo individuo que presta un servicio predominantemente material, en forma subordinada y que por lo general labora en la industria, sin distinción en relación con los demás trabajadores de acuerdo con el Derecho Mexicano."¹¹

Para finalizar con dicho concepto, consideramos que la definición de trabajador debe ser la siguiente: trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

4. CONCEPTO DE PATRÓN.

En el derecho romano, patrono (*de pater onus*) quiere decir carga o cargo de padre y era el nombre que solía asignarse a cuantas personas tenían alguna obligación protectora con respecto a otras (padres e hijos, patricios y plebeyos, ciudadanos con sus clientes y los manumisores con el esclavo emancipado). Tanto la legislación como la doctrina alemana usan el término de dador de trabajo (*Arbeitgeber*), y lo contraponen al de tomador de trabajo (*Arbeitnehmer*)

¹¹ *Ibidem* p. 296.

o aceptador de trabajo. La ley sindical italiana utiliza el nombre de dador de trabajo. Los anglosajones recurren al vocablo employer para nombrar al patrono, los franceses poseen employeur. En el derecho romano se le llamaba conductor."¹²

El maestro Cabanellas nos dice: "el patrono o empresario, el empleador o capitalista, entre otras denominaciones más o menos sinónimas, es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él."¹³

El Licenciado Alberto Briceño Ruiz comenta que: "la raíz etimológica del concepto patrón, parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios."¹⁴

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado define la palabra patrón como "la persona física o jurídico-colectiva, (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".¹⁵

¹² CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Introducción al Derecho Laboral*, Volumen II Omeba, Argentina 1960, P. 344.

¹³ *Ibidem*, P. 277.

¹⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. P.154.

¹⁵ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Op. Cit. P.299.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo dice: "El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de estos."

El mencionado artículo de la Ley laboral mexicana, se reformó en 1970 suprimiendo la condición de la existencia de un contrato de trabajo.

El Licenciado Climent Beltrán comenta: "El término patrón ofrece una mayor precisión jurídica que otros utilizados como equivalentes, tales como empleadores usados por la Organización Internacional del Trabajo, o el de empresarios, pues no todos los empleadores son verdaderos patrones, ya que pueden ser representantes o intermediarios, ni tampoco los patronos son necesariamente empresarios. Y aun en los casos de las propias empresas, resulta más adecuado el vocablo **patrón**, pues no obstante la aparente identidad entre patrón y empresa el sujeto del contrato es la empresa pero el titular del mismo es el patrón, quien vincula a la empresa a las responsabilidades laborales, encontrándose el ejemplo más típico en la sustitución del patrón donde cabría éste y subsiste la misma empresa."¹⁶

Para finalizar con éste concepto que por las diversas figuras que maneja es amplio y complicado, una definición, que de la palabra patrón podría darse es

¹⁶ Ley Federal del Trabajo, Comentada por Juan Climent Beltrán. Op Cit: P.53

el siguiente: patrón es la persona física o moral que recibe los servicios de uno o más trabajadores.

5 CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contrato colectivo de trabajo, se gestó a fines de la segunda mitad del siglo XIX, como resultado de las luchas de trabajadores agrupados en sindicatos. Es en la Constitución de 1917, en donde adquiere la naturaleza que actualmente tiene el contrato colectivo de trabajo, siendo creado con una fisonomía propia.

El concepto legal de contrato colectivo de trabajo lo da el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo: "contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios patrones o con 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."

Se puede definir también al contrato colectivo como "el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrón o grupo de patrones, con una empresa o industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros

prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores.”¹⁷

Independientemente de la deficiencia del concepto de contrato colectivo de trabajo, que proporciona la ley contiene los aspectos fundamentales: es una figura jurídica especial como fuente del derecho, regulador de las relaciones entre los trabajadores y los patrones, tanto colectivas como individuales y da al trabajador un derecho y al patrón una obligación para celebrar el contrato colectivo, inclusive los trabajadores pueden ir a la huelga para conseguirlo.

El contenido del contrato colectivo de trabajo, se forma por la serie de cláusulas que debe contener y que de acuerdo con la ley regula la situación económico social de una o varias empresas, es decir: las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, señala el contenido del contrato colectivo de trabajo, del que se desprende que las primeras seis fracciones componen los requisitos indispensables que deberá contener el contrato colectivo de trabajo, por lo que se le considera su contenido esencial, ya que si faltara alguno de estos requisitos, ese contrato colectivo no nacería a

¹⁷ ALONSO OLEA, Manuel. Diccionario Jurídico Mexicano, Tercera Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Porrúa., México 1989. P. 695

la vida jurídica. Sin embargo el mencionado artículo no abarca esos elementos totalmente sino que se complementa con otros artículos de la mencionada ley.

El maestro José Dávalos opina: "El contrato colectivo da sentido a la libertad sindical y a la huelga. En él se sintetizan los esfuerzos y las inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos. El contrato colectivo rompe cualquier privilegio del patrón en favor de uno o algunos trabajadores y las condiciones de trabajo se aplican con sentido de igualdad a todos los trabajadores. Es la democratización de las condiciones de trabajo en la empresa."¹⁸

En resumen podemos decir que, el contrato colectivo de trabajo, es considerado como fuente formal especial del derecho del trabajo, ya que mediante sus disposiciones crea nuevos beneficios a los trabajadores; finalmente una definición de contrato colectivo: es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, el cual debe constar por escrito y cuya finalidad es determinar las condiciones según las cuales se va a prestar el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

6. CONCEPTO DE EMPRESA.

¹⁸ DAVALOS, José. Op. Cit. Pp. 80 y 81.

La empresa es un tema de interés y de importancia extrema para el Derecho Laboral, por cuanto cubre un amplio sector de uno de los sujetos del Derecho del Trabajo: el empleador.

Además, constituye fuente de desarrollo, riqueza y de empleo para un país, pero también es el campo en que afloran y se manifiestan los conflictos entre empleadores y trabajadores, que la sacuden con frecuencia y trascienden del ámbito de la empresa para proyectarse en la vida económica, social y política de toda la colectividad con resultados diversos y algunas veces imprevisibles.

Si bien es cierto la empresa es una institución nacida al calor del derecho del trabajo, sobre ella se ha fijado un concepto laboral en los siguientes términos: "la empresa es la organización coordinada e independiente de los trabajadores, para la creación del fin tenido en vista del empresario bajo cuya dirección y con cuyos estudios se realiza el trabajo."¹⁹

"En el derecho del trabajo la empresa ha alcanzado una originalidad propia, con significado diferente al que se le ha dado en la economía o el derecho comercial, pues la empresa es sobre todo, un centro de organización en el sentido específico del derecho social."²⁰

¹⁹ BAUCHE GARCADIAGO, Mario *La Empresa*. Segunda Edición. Porrúa. México 1983. P. 14.

²⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto *Derecho del Trabajo* I. Tercera Edición. Porrúa. México 1976. Pp. 115 y 116.

La actividad económica de la empresa se dirige al mercado en general y en cumplimiento de ella, el empresario asume todo el riesgo que, de no existir la empresa, debería ser asumido personalmente por quien desee procurarse directamente el bien económico que necesita.

Jurídicamente, no ha podido lograrse aun, ni en la doctrina, ni en la legislación, un concepto unitario de empresa capaz de satisfacer las necesidades del derecho.

La Ley Federal del Trabajo vigente, menciona de manera específica el concepto de empresa, aunque parece limitar la referencia a una clasificación jerárquica entre empresa y establecimiento; en el artículo 16 dice lo siguiente:

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 que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

En el plano jurídico, la empresa no pasa de ser el círculo en que se dan, nacen viven y mueren múltiples relaciones jurídicas de muy diverso orden, mercantil, civil, fiscal, laboral, administrativo, etcétera.

7. CONCEPTO DE ESTABLECIMIENTO.

Para determinar el concepto de establecimiento, es preciso distinguir entre empresa y establecimiento; en principio el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo señala que: "para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa."

La idea del concepto fue sólo distinguir a la empresa del establecimiento, en un sentido que podría compararse con el proceso lógico de deducción: partir de lo general para llegar a lo particular. Entre empresa y establecimiento existirán vínculos de dependencia. Ahora bien, esa dependencia exigiría en todo caso una estructura jurídica paralela, o podría producirse aún con independencia jurídica.

Por primera vez se define en la legislación laboral el concepto de empresa y establecimiento. Generalmente se había aceptado como idea sinónima, pero ahora se hace una distinción que posiblemente, sino es muy técnica, sirve para diferenciar entre una entidad y otra. La empresa ha dejado de ser patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios.

Es necesario no confundir el continente empresa con el contenido explotación, fábrica y establecimiento. La primera nota inicial distintiva está en que la empresa se concibe como unidad económica, en tanto que el establecimiento es considerado como la base física de la empresa, el punto o lugar donde ésta tiene su asiento.

Así se concluye que la empresa puede tener uno o varios establecimientos, pero no todo establecimiento constituye una empresa, siendo nociones distintas.

Para finalizar la definición del término establecimiento, señalaremos lo que dice: Ramón Bayod: "establecimiento se considera en la esfera de actividades artesanas o industriales; la explotación desarrollada por el propio dueño en forma de empresa, pero en escala modesta, tomando como número máximo de dependientes y asalariados, el inferior a veinte."²¹

8. CONCEPTO DE REGLAMENTO.

El concepto de Reglamento tiene distintos matices, por lo que en éste caso únicamente se señalarán las acepciones más sobresalientes que existen, considerando la importancia del tema.

²¹ BAYOD SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral. REUS. España 1969. P. 234.

La Enciclopedia Jurídica Omeba da la definición de reglamento en los siguientes términos: "de reglar y éste, a su vez del latín *regulare*, es una norma de carácter general, abstracta e impersonal expedida por el titular del Poder Ejecutivo, con la finalidad de lograr la aplicación de una Ley previa. El reglamento es producto de la facultad reglamentaria contenida en el artículo 89 fracción I de la Constitución que encomienda al Presidente de la República la facultad para proveer en la esfera administrativa a la exacta observancia de la Ley."²²

El diccionario de Derecho de Rafael de Pina Vara lo considera: "como el conjunto de normas obligatorias de carácter general emanadas del Poder Ejecutivo, dictadas para el cumplimiento de los fines atribuidos a la administración pública."²³

Henri Capitant en su obra Vocabulario Jurídico señala que el reglamento es: "la variedad de acto legislativo emanado de una autoridad que no es el Parlamento, Presidente de la República, Ministro, Prefecto, Alcalde, etc., y que tiene por objetivo legislar sobre materias no previstas en la ley, o desarrollar las normas sentenciadas en una ley con el fin de facilitar su aplicación."²⁴

²² Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIV. 1976 .P. 2751.

²³ DE PINA VARA Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. México 1965. P. 251.

²⁴ CAPITANT, Henri. Vocabulario Jurídico. Octava Edición. Depalma. Argentina 1986. P. 474

Las leyes no son las únicas normas generales que integran el ordenamiento jurídico de un país. Junto a ellas existen otras, entre las cuales figuran los reglamentos.

Desde el punto de vista cuantitativo, el reglamento es la fuente más importante del derecho administrativo.

Implica una manifestación de voluntad de órganos administrativos, creadores de status generales, impersonales y objetivos. No existen reglamentos para regir un caso concreto; solamente la ley formal puede dictar disposiciones para un caso particular.

Si bien el reglamento *stricto sensu* proviene comúnmente del Poder Ejecutivo, en los ordenamientos jurídicos en general, y en el nuestro en particular, se admite que el reglamento provenga de otros órganos, por ejemplo, del legislativo o del judicial.

Además de las definiciones anteriores el maestro Gabino Fraga define al reglamento diciendo que : "el reglamento es una disposición legislativa expedida por el Poder Ejecutivo en uso de la facultad que la Constitución le otorga para proveer en la esfera administrativa a la exacta observancia de las leyes que expida, el Poder Legislativo."²⁵

²⁵ FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Trigésima Edición. Porrúa. México 1991. P 198.

En opinión de Kelsen, "la distinción entre leyes y reglamentos evidentemente sólo tiene importancia jurídica cuando la creación de las normas generales se encuentra, en principio, reservada a un órgano legislativo especial, distinto del jefe del Estado o de los miembros, del gabinete."²⁶

En México, la potestad reglamentaria del ejecutivo tiene su fundamento en la Constitución (artículos 10, 11, 89. Fracción I y 92). Ahora bien, la vía reglamentaria no puede utilizarse ni para reformar, ni para modificar las leyes y menos para dictar normas en contradicción con ellas. Para impedir esto no hace falta que exista disposición expresa, pues basta considerar la propia naturaleza del reglamento.

La potestad reglamentaria, no constituye una excepción al principio de la división de poderes en que se funda la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque la actividad reglamentaria no es legislativa, sino administrativa. El ejecutivo, cuando formula un reglamento, no realiza un acto de legislación, sino de administración.

Los reglamentos constituyen respecto de la ley un grado inferior y significan cierta concreción de la misma, pues en ellos se continua ulteriormente el proceso de creación del derecho.

²⁶ KELSEN, Hans *Teoría General del Estado*. Porrúa, México 1992. P.140.

momento en que se manifiesta como Reglamento Interior de Trabajo, es decir hasta el momento en que se pretende reglamentar un derecho, limitarlo, hacerlo compatible con el derecho de los demás dentro de una comunidad y con los intereses superiores de ésta última, pero esa facultad reguladora tiene un límite y dependerá de la materia objeto de la reglamentación, objetos de la regulación, lo que en unos casos admitirá una limitación más extensa y en otros menos extensa; esto último sucede en circunstancias excepcionales.

9. CONCEPTO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

El Diccionario Jurídico lo define como: "el conjunto de normas destinadas a establecer el régimen de una empresa en cuanto se refiere a la técnica y a la disciplina, según una interpretación y adaptación de la legislación laboral a las circunstancias de cada caso."²⁷

El Diccionario Jurídico Mexicano define al Reglamento Interior de Trabajo señalando que es "el conjunto de condiciones de carácter técnico administrativo o disciplinario, que norman el funcionamiento de un centro de trabajo y los cuales corresponden a la dirección, organización, seguridad e higiene o distribución de labores, cuya observancia, es obligatoria para los trabajadores.

²⁷ DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit. P. 251.

y operaciones en una empresa o establecimiento. En el ámbito de la administración pública, las condiciones de trabajo impuestas a los servidores públicos del Estado para el correcto desarrollo de los trámites y actuaciones de los organismos que lo integran.”²⁸

El Reglamento Interior de Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo señala: “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.” Este concepto como se puede observar es deficiente, pues no indica nada acerca de la naturaleza de las disposiciones, únicamente señala que son obligatorias.

El Reglamento atiende en su parte esencial, a regular la conducta del trabajador como miembro de una colectividad, pero atendiendo principalmente a su actividad laboral; pues el Reglamento Interior de Trabajo es estrictamente una forma de disciplina y que tiene por objeto: “conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo”, tal y como de manera más clara lo indica el artículo 423 en su fracción XI.

²⁸ Diccionario Jurídico Mexicano. Cuarta Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Porrúa. México 1991. Tomo P-Z. P. 8120.

Las normas de orden técnico y administrativo creadas especialmente por la empresa se refieren de forma particular al trabajo en sí mismo entendido, a la actividad que motivó el nacimiento de la relación de trabajo.

El trabajador, debe de cumplir en aquellas órdenes en razón de la relación de subordinación que existe respecto al patrón y que no puede ser negada dicha relación pues de lo contrario el mundo laboral sería una verdadera anarquía.

El contenido del Reglamento Interior de Trabajo está contemplado básicamente en el artículo 423 de nuestra ley y lo señala de forma imperativa, si bien quedan las partes en libertad de adecuarlo como mejor convenga a sus intereses, pero siempre con el objetivo de conseguir la máxima seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Así, aunque el concepto genérico que nos ofrece la ley, es un poco deficiente, hay que indicar que contiene lo esencial que demuestra cual es la finalidad del Reglamento Interior de Trabajo, así como su conceptualización que es un poco carente de elementos de técnica jurídica.

Sin embargo, en el desarrollo del presente trabajo, se podrá entender con mayor claridad todo lo referente al Reglamento Interior de Trabajo, aunque existe poca información disponible

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Para facilitar la comprensión del tema objeto de la presente tesis, es necesario crear un cuadro general de hechos que precedieron al origen del Reglamento Interior de Trabajo; los antecedentes son confusos, pues no puede establecerse con exactitud en que momento preciso de la historia del trabajo surgió esta figura jurídica, sin embargo trataremos de dar un breve bosquejo de los acontecimientos sobresalientes que marcaron el nacimiento del Reglamento Interior de Trabajo.

Guillermo Cabanellas de Torres, sostiene que "el reglamento de taller nació como resultado de la gran industria. Así como en el sistema gremial el maestro podía dedicar a cada trabajador una atención personal, en la gran industria esto ya no fue posible, el maestro se impersonaliza y sus observaciones verbales se convierten en una serie de reglas escritas que señalan deberes y obligaciones de los operarios a la par que determinan la disciplina del trabajo dentro de la explotación..."²⁹

²⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. El Derecho del Trabajo. Segunda Edición. España 1947. P.458.

1. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.

Uno de los fenómenos más interesantes de la historia, es el conocido con el nombre de la Revolución Industrial, el cual se gestó a partir de los años entorno al 1780, cuando Watt consigue la aplicación del vapor como fuente de energía para la industria, nace entonces el maquinismo, se inventa la primera máquina tejedora que desplazaba a numerosa mano de obra, procreando con ello que los trabajadores manuales tuviesen la necesidad de defender su fuente de trabajo.

"La primera reacción del obrero fue de abierta hostilidad a la máquina, en la que, rencorosamente, veía el artefacto que lo desplazaba. El obrero del nacimiento del maquinismo temía al desempleo y la disminución del salario, y por eso no fue nada extraño que llegara a sabotear la introducción de las máquinas industriales que la revolución implicaba".³⁰

Sus más graves consecuencias de éste movimiento fueron de orden social, el cambio a la nueva economía causó miseria y descontento en la población inglesa.

"El maquinismo, la competencia, el fin del paternalismo empresarial, y sobre todo la aparición de la fungibilidad de la mano de obra conducen, en los

³⁰ CARRO IGELMO, Alberto José. Historia Social del Trabajo. Séptima Edición. Bosch. España 1986. P.285.

países que se iban industrializando, a la más atroz de las hambres y miserias colectivas. Las condiciones en que se desarrolla el trabajo a partir de los últimos años del siglo XVIII y durante todo el XIX son verdaderamente infrahumanas. El trabajador indefenso, desorganizado, ya que una legislación que quiso ser protectora de sus derechos laborales y humanos le arrebató la posibilidad de luchar contra la injusticia social al prohibir la agrupación profesional, cae irremisiblemente en una de las épocas más sombrías y tristes de la historia".³¹

"De ahí las diversas formas de reacción defensiva del obrero contra su trabajo y como consecuencia, del empresario contra el obrero, los domingos, y con más razón los días feriados y los días de paga mensual, se prolongan con uno y a veces más días de paro que desorganizan la producción. La mano de obra se ausenta durante las grandes faenas del campo, o abandona con frecuencia un empleo por otro. Este es sin duda el origen del aspecto represivo que tantas veces se descubre en la actitud patronal: las disposiciones disciplinarias, multiplicadas por los reglamentos interiores en las fábricas que encierran al obrero en una red de prohibiciones y de infracciones; la fábrica comienza enseguida a parecerse a la *workhouse* o incluso a la prisión; severas multas vienen a reducir el salario".³²

³¹Ibidem P 287.

³²BERGERON Louis, y otros. *La Época de las Revoluciones Europeas, 1780-1848*. Sexta Edición. Siglo Veintiuno. México 1980. P 20.

Ante las nuevas condiciones de trabajo de existencia y de vida social, la fábrica y el patrón crearon en una cierta medida un nuevo marco y una nueva jerarquía, pero dentro de una atmósfera inarmónica, impusieron los llamados reglamentos de taller en los cuales se establecían una serie de represiones en un ambiente de persecución y prohibiciones, prueba de ello es el siguiente manuscrito que como reglamento de taller funcionó en una de tantas fábricas de Inglaterra: "...horario para descansar o comer; un cuarto de hora para el desayuno, media hora para el almuerzo, un cuarto de hora para beber; jornada de trabajo hasta de diecinueve horas desde las seis de la mañana hasta las ocho y media de la tarde; salario: tres chelines por semana y por horas suplementarias siete peniques y medio; en caso de accidentes dentro de la fábrica cesa el salario; se fijaba una tarifa muy alta para las multas: un chelín por abrir una ventana, dos por dejar el gas encendido durante demasiado tiempo por la mañana, uno por lavarse las manos, un chelín por silbar durante el trabajo. En la fábrica los obreros no tenían derecho a beber agua y hasta estaba echada la llave de la cisterna de agua de lluvia..."³³

"La injusticia social en la que desempeñaban su trabajo los obreros ocasionó que todos los trabajadores en su necesidad de defender sus fuentes de trabajo y las condiciones en que los realizaban, les permitió organizarse e iniciar el movimiento sindical, de tal modo que el Parlamento Inglés en el año de 1824 reconoce el derecho de asociación de obreros"³⁴

³³ CARRO IGELMO, Alberto José. Op. Cit. Pp. 288-289.

³⁴ HOBSBAWM, E. J. La Era de la Revolución, 1789-1848. Labor Universitaria. España 1991. P. 44.

Por lo que, en la época postrevolucionaria, empezó a utilizarse el Reglamento Interior de Trabajo tal y como lo conocemos en la actualidad, por supuesto que en sus inicios era muy precaria su redacción y contenido, pero con el transcurrir del tiempo se fue perfeccionando hasta lo que hoy representa, un instrumento jurídico del derecho laboral que regula las relaciones internas de la empresa entre trabajadores y patrones.

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

2. EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Al desarrollar el tema del Reglamento Interior de Trabajo, es necesario hacer mención del artículo 123 constitucional, ya que es la base fundamental del Derecho del Trabajo y que fue de suma importancia su creación para dar seguridad y estabilidad a los trabajadores. Este artículo nace con el constituyente de 1916 que lo plasmó en la Constitución del 5 de febrero de 1917. La razón que existió para su creación fue que dentro de una Constitución

se dejaron descritos los derechos sociales mínimos con que los trabajadores debían contar, y fue debido a que algunos patrones cometían atropellos con quienes les prestaban sus servicios, en esta Constitución se dejaban a los legisladores locales la reglamentación de la Ley Laboral, en virtud de que pensaban que las condiciones de trabajo de las distintas empresas y de las diferentes localizaciones, hacían imposible el pensar en una legislación unitaria; eran diferentes empresas, diversas en tamaño en actividad y en cantidad de trabajadores. Por otra parte, el territorio era extenso y escasos los medios de comunicación para poder vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, por tanto la regulación del Derecho del Trabajo estuvo a cargo, tanto por el artículo 123 constitucional como por las leyes locales, hasta el año de 1931, fecha en que nació la primera Ley Federal del Trabajo de la cual hablaremos más adelante.

Otra finalidad de dicho artículo es normar las exigencias de los trabajadores, señalando nuevas perspectivas económicas y políticas al derecho de asociación entre los mexicanos, al derecho de huelga cuando estos tuvieran como objetivo el de equilibrar los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, esta es la única forma de asegurar la protección de los derechos de los trabajadores y no en las leyes secundarias, con el nacimiento de éste artículo culmina la lucha de mejoramiento sobre los intereses de los trabajadores.

El artículo 123 de nuestra Constitución prevé al Reglamento Interior de Trabajo en su fracción XV del apartado "A" en los siguientes términos:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo contendrá:

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

El precepto constitucional como se aprecia no señala concretamente la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo, únicamente nos indica cual es la obligación del patrón respecto de los trabajadores en cuanto a normas de higiene y seguridad en las instalaciones de la empresa o establecimiento, sin embargo éste es el fundamento constitucional para la existencia del reglamento interior de trabajo en el mundo laboral.

Aun cuando es un derecho constitucional la creación de un Reglamento Interior de Trabajo, muchas empresas o establecimientos ignoran su contenido o en el peor de los casos ni siquiera existe en las instalaciones en donde prestan servicios los trabajadores.

3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Es el año de 1931 una fecha importante para el derecho del trabajo, ya que en éste año se llega a la conclusión de que la legislación laboral si tenía posibilidades de ser una legislación unitaria, además de que los derechos de los trabajadores debían estar encuadrados dentro de una Ley Federal, para que así los Poderes de la Federación fueran los que custodiaran el cumplimiento de las normas laborales; en estos términos surgió la primera Ley Federal del Trabajo.

Esta Ley Federal de 1931, recogió las inquietudes de los trabajadores, patrones y gobierno, plasmándolos en las normas que lo integran.

Estas inquietudes lograron que algunas materias se reservaran exclusivamente para las autoridades federales, naciendo para éste efecto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que toca a las demás materias debían seguir los lineamientos de la propia ley, pero se dejó a las autoridades locales la vigilancia de su cumplimiento.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, fue considerada en su tiempo como una de las más avanzadas y progresistas para México significó la consolidación de principios y derechos en favor de los trabajadores.

Refiriéndonos en especial a la materia que nos ocupa dicha ley introdujo más reglas a las ya existentes en las legislaciones locales tales como: "...limitar el poder del empleador respecto a las sanciones a trabajadores, aunque en grado mínimo limitar el trabajo extraordinario y reconocer el derecho a vacaciones; el impedir que las mujeres y menores fueran sometidos a trabajos peligrosos e insalubres; el reconocimiento a los trabajos temporales o transitorios; la práctica de exámenes médicos a trabajadores; así como demás reglas que según la necesidad de cada empresa se hicieran indispensables para el buen desempeño y cumplimiento de la misma"³⁵

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo de 1931 que actualmente está sin efectos jurídicos; señalaba como punto primordial que el Reglamento debería hacerse de acuerdo con lo que previnieran los contratos colectivos de trabajo o en su defecto por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y el patrón.

Lo inconveniente en la Ley de 1931 a estudio, por lo que respecta al Reglamento en cita respecto de las sanciones disciplinarias, fue que no existía

³⁵ALONSO OLEA, Manuel. Op. Cit. P. 404.

inconveniente alguno para que los patrones a su libre albedrío impusieran las sanciones que consideraban pertinentes, gozando con ello de una clara supervivencia del poder disciplinario del patrono.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en el capítulo sexto contempló al Reglamento Interior de Trabajo de la siguiente forma:

Artículo 101.- "Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de las labores de una negociación.

El Reglamento se hará de acuerdo con lo que prevengan los contratos colectivos o en su defecto, por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del 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 formulan las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 102.- El Reglamento, además de las prevenciones que se estimen convenientes contendrá:

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

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

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

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

V.- Labores insalubres o peligrosas que no deban desempeñar las mujeres y los menores de 16 años;

VI.- Trabajos de carácter temporal o transitorio;

VII.- Días y lugares de pago;

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

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

trabajadores sin la previa comprobación de las faltas cometidas, debiendo intervenir en ambos casos el delegado del sindicato, y a falta de éste, un representante de los trabajadores y,

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

Artículo 103.- Se tendrá por no puesta cualquier disposición del Reglamento Interior que sea contraria a las leyes de orden público a ésta ley del trabajo a los reglamentos de policía, seguridad, salubridad, o del contrato de trabajo.

Artículo 105.- Para que el reglamento sea obligatorio en el establecimiento o negociación de que se trate, el patrón deberá depositar dentro de los 8 días siguientes a su expedición, un ejemplar del mismo en la Secretaría de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Si el Reglamento presentado no llenase los requisitos que exige el artículo 102 de esta ley ó contraviniera a algún otro precepto de la misma, el Sindicato ó Sindicatos de trabajadores de la empresa de que se trate ó el patrón, podrá pedir su revisión por la junta. La que **OYENDO** a los interesados, en una audiencia que se verificará dentro de 8 días, resolverá en el mismo término si es de aprobarse ó no dicho reglamento. La revisión podrá pedirse en cualquier tiempo.

Tratándose de trabajo en el mar o vías navegables; el Reglamento Interior de Trabajo será registrado en la Capitanía del puerto respectivo”.

4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En 1970 surgió una nueva Ley del trabajo, la cuál recogió gran parte de los ordenamientos que tenía la anterior, algunos se transcribieron textualmente.

Esta nueva Legislación Laboral tuvo un carácter renovador en general para el derecho del trabajo, estableció el principio de la libertad del trabajo, vigiló las reglas sobre la prestación de servicio estatuyó las fuentes del derecho social, determinó las formas de contrato, las condiciones obligatorias y todas las formas que debían revestir los distintos tipos de contrato, regulando sus efectos, las horas de trabajo, los descansos, el salario mínimo, el reglamento interior, las condiciones de trabajo para mujeres menores, las obligaciones de los patrones y trabajadores, así como los elementos que podían modificar, suspender o declarar terminado el contrato de trabajo. Se reglamentó también las formas especiales de trabajo como el doméstico, el trabajo del mar, el trabajo de campo, el trabajo a domicilio, el trabajo de confianza, esta Ley refrendó la Ley sindical ya establecida por la Constitución, igualmente fueron objetos de reglamentación los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, apartir del principio del riesgo profesional. A las Juntas de Conciliación y

Arbitraje se les reconoció jurisdicción federal o local, también se definieron las responsabilidades en que podían incurrir los funcionarios públicos encargados de cumplir las disposiciones de la Ley y las sanciones que se aplicarían a los patrones que violaran las leyes establecidas. Esto en términos generales es el contenido de esta Ley.

Esta ley dio entre otras muchas cuestiones, al Reglamento Interior de Trabajo, un sentido más democrático a los trabajadores, precisando los deberes de éstos y evitando como consecuencia el arbitrio exagerado en la dirección de la empresa por parte de los patrones. Así la nueva Ley de 1970, reguló al Reglamento Interior de Trabajo de la siguiente manera:

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

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

Artículo 423.- "El Reglamento contendrá:

I.- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposar durante la comida;

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

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

IV.- Días y lugares de pago;

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

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

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

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

IX.- Permisos y licencias;

X.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, podrá exceder de 5 días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción; y

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

Artículo 424.- "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 8 días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

III.- No producirá ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley; a sus reglamentos y a los contratos colectivos y contratos Ley; y

IV.- Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsane las omisiones del Reglamento ó se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo."

Artículo 425.- "El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su deposito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijarán en los lugares más visibles del establecimiento." (Con esta disposición ya no sólo es necesario imprimir el reglamento y colocarlo en los lugares visibles del establecimiento; sino que además se le debe entregar al trabajador copia del mismo y en caso de no hacerse no se podrán aplicar sanciones de ningún tipo).

5. LA REFORMA DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1980, el 1º de Mayo de 1980 entró en vigor el decreto publicado el 4 de enero del mismo año, por el cuál se promulgaron las reformas a la ley federal del trabajo que establecían esencialmente un nuevo proceso laboral, regidos por disposiciones titulares del interés social. Aspecto que partió del reconocimiento de la desigualdad real que prevalece en las relaciones entre capital y trabajo y, por medio de reglas e instituciones adecuadas para garantizar juicios rápidos, sencillos y accesibles a los trabajadores, como forma idónea de lograr soluciones auténticamente justas.

Lamentablemente por lo que concierne al Reglamento Interior de Trabajo no existió, ni han existido a la fecha reformas en cuanto a su elaboración, quizá por lo que no se han querido percatar de su importancia.

CAPITULO III

NATURALEZA JURÍDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Existen diversas posiciones sobre la naturaleza jurídica del Reglamento Interior de Trabajo, problema que tal vez no sea posible resolver de una manera totalmente abstracta, sino considerando la realidad legislativa del país en que se estudia esta figura jurídica.

1. TERMINOLOGÍA.

Dentro de nuestra legislación laboral no contamos con antecedentes exactos del Reglamento Interior de Trabajo, cuyo nombre en diversas doctrinas y legislaciones extranjeras es:

- A).- Reglamento de Empresa.
- B).- Reglamento de Taller.
- C).- Reglamento de Fábrica.
- D).- Reglamento de Orden o Normas de Conducta.
- E).- Reglamento Interior.
- F).- Reglamento de Trabajo

En realidad, todas estas denominaciones que le han dado al Reglamento Interior de Trabajo varios autores, expresan la misma idea del contenido y alcance de la figura jurídica que nos ocupa.

"Por lo que hace al Derecho Alemán es el que le ha dado una denominación más acertada y recientemente el Derecho Francés"³⁶. En México hemos adoptado la denominación de Reglamento Interior de Trabajo.

El maestro Mario de la Cueva lo define como "el conjunto de garantías que determinan la conducta que debe cumplirse en el desarrollo del trabajo, más allá de la cual cesan las obligaciones del trabajador".³⁷

Guillermo Cabanellas, en su Diccionario Jurídico lo conceptualiza diciendo que, "es el conjunto de disposiciones que, dictadas por el empresario unilateralmente o de acuerdo con los trabajadores a su servicio, y con intervención de la autoridad estatal o sin ella, contiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la relación laboral al fijar las líneas generales de los servicios debidos y el modo de ejecutar las tareas".³⁸

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Sexta Edición. Porrúa México 1991. P. 713.

³⁷ *Ibidem* Pp. 496-497.

³⁸ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Heliasta. Argentina 1988. P.105.

Manuel Alonso García, tomando un criterio jurídico positivo lo define como "un conjunto sistemático de normas ordenadoras de la empresa en el aspecto laboral, elaboradas por el jefe de la misma, unilateralmente, o con el concurso de los trabajadores, que han de ser aprobadas por los órganos competentes del Estado y cuya finalidad radica en acomodar la organización del trabajo de la empresa en cuestión a las normas contenidas en la reglamentación que le sea aplicable, convenio colectivo sindical, en su caso y a las disposiciones generales sobre trabajo, empleo y seguridad social".³⁹

Alonso García, señala que debe entenderse como "conjunto sistemático de normas elaboradas por el empresario (con o sin la 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 de la empresa"⁴⁰

También se le considera como "el conjunto de condiciones de carácter técnico, administrativo o disciplinario, que norman el funcionamiento de un centro de trabajo y las cuales corresponden a la dirección, organización, seguridad, higiene o distribución de labores cuya observancia es obligatoria para los trabajadores".⁴¹

³⁹ ALONSO OLEA, Manuel. Op. Cit. Pp. 215-216.

⁴⁰ GALLART FOLCH, Derecho del Trabajo. Segunda Edición. España 1963 . P. 250.

⁴¹ Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. P. 403.

Alfredo J. Ruprecht, dice que el Reglamento Interior de Trabajo "articula u ordena las materias que, dentro de la empresa, tiene su origen en la prestación del trabajo por cuenta ajena y cuanto a éste crea una serie de relaciones en cuya ordenación (aunque sea directa, y de segundo e incluso tercer grado), igual interviene buscando una mejor eficacia y un desarrollo más armónico y evidente de las relaciones laborales".⁴²

Según Castorena es, "un conjunto de normas a las cuales deberá sujetarse la ejecución de los trabajos o el desarrollo de los mismos".⁴³

Para Barbagelata, es "la colección ordenada de las reglas especiales relativos al trabajo dentro de un establecimiento y de las sanciones aplicables para el caso de incumplimiento".⁴⁴

Según Gallart Folch, "reglamentos concordados de trabajo son los que ordenan el régimen interior de trabajo de una explotación o empresa y nacen del acuerdo entre el patrono y los representantes de los obreros de la misma".⁴⁵

De lo anterior podemos establecer que, en nuestro concepto el Reglamento Interior de Trabajo, es un conjunto de normas que regulan la

⁴² RUPRECHT, Alfredo J. *Derecho Colectivo de Trabajo*, Confederación Española de Cajas de Ahorro. España. 1977. P. 264.

⁴³ CARRO IGELMO, Alberto José Op. Cit. P. 235.

⁴⁴ BARBAGELATA, *El Reglamento de Taller*. Uruguay 1951. P. 18.

⁴⁵ GALLART FOLCH. Op. Cit. P. 143.

actividad de patrones y trabajadores en una empresa o establecimiento; por supuesto que esta definición no debe limitarse, debe ser flexible y en consecuencia adaptarse a los cambios económicos del país, a la tecnología y evolución de la fuente de trabajo determinada. La denominación correcta a nuestra consideración es la que señala la Ley Federal del Trabajo, de Reglamento Interior de Trabajo ya que si tuviese otra denominación desviaría el verdadero contenido de la figura jurídica en estudio, cuyo objeto es publicar lo concerniente a la legislación laboral dentro de las fábricas para ponerlo en conocimiento de los trabajadores, como también las normas a las cuales debe sujetarse la actividad en los contratos de trabajo.

2. FUENTE FORMAL ESPECIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La palabra fuente, en términos generales se refiere al origen o principio de algo, donde nace o se crea, y a su vez esta palabra se deriva del latín *fons*, *fortis*, que significa el manantial de agua que brota de la tierra.

*En la terminología jurídica la palabra fuente presenta tres distintas acepciones, así se habla de fuentes formales, fuentes reales y fuentes históricas.

Son fuentes formales, aquellos procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas.

Son fuentes reales, aquellos factores y elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas.

Son fuentes históricas, aquellos elementos como libros, escrituras, inscripciones, etcétera, que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes".⁴⁶

De las tres anteriores acepciones de fuente, aquí abordaremos a las fuentes formales.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo en vigor señala que las fuentes formales del Derecho del Trabajo son las siguientes:

- * La ley.
- * La analogía.
- * Los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores.
- * Los principios generales de derecho.
- * Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución.
- * La jurisprudencia.

⁴⁶ DAVALOS, José. Op. Cit. P. 75.

- * La costumbre
- * La equidad.

Existen algunas fuentes formales que el legislador de 1970 no incluyó en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y que, en virtud de la importancia de las disposiciones a que dan origen, la doctrina las ha tenido siempre presentes y las ha considerado como fuentes especiales y entre estas es donde se encuentra el Reglamento Interior de Trabajo como fuente formal del Derecho del Trabajo, además del contrato colectivo de trabajo y el contrato ley.

Nuestro artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo determina:

"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".

"Esta fuente formal ha sido considerada como tal por una pequeña parte de la doctrina y esto con algunas reticencias, en virtud de que, el Reglamento Interior de Trabajo no crea, por medio de sus disposiciones, nuevos beneficios a los trabajadores, sino que su función es facilitar la exacta observancia de algún ordenamiento, como puede ser la misma ley, o incluso los contratos colectivos o los contratos-ley, que también poseen tal carácter".⁴⁷

⁴⁷ Ibidem. P. 81.

Consideramos que el Reglamento Interior de Trabajo, es una fuente formal del derecho del trabajo, ya que como el propio artículo 422 lo establece se trata de disposiciones obligatorias las cuales únicamente adquieren su vigencia hasta el momento en que son depositadas en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o en su caso en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; lo que hace al Reglamento Interior de Trabajo una fuente formal del Derecho del Trabajo y son el origen del derecho creado por trabajadores y patrones, para el desempeño de los trabajos en una empresa o establecimiento.

3. SIMILITUD CON EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Reglamento Interior de Trabajo y el contrato colectivo de trabajo, ambas figuras aunque no necesariamente deban ser complementarias, pueden ser semejantes, y a su vez diferentes.

De esta manera empezaremos con un breve estudio de estas dos figuras tan importantes, es así como haremos alusión al concepto de Reglamento Interior de Trabajo que nuestra legislación laboral señala en su artículo 422 y que hemos señalado anteriormente.

El artículo 386 de la misma ley, nos da la definición de contrato colectivo de trabajo:

Artículo 386.- "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 toca determinar si efectivamente el Reglamento Interior de Trabajo ha sido suprimido parcial o totalmente por los contratos colectivos de trabajo o si bien, hay presencia de aquél en éstos o si ambos son necesarios uno del otro.

El Reglamento Interior de Trabajo, no es sinónimo de contrato de trabajo, ya que éste último es el resultado de un acuerdo de voluntades, mientras que el primero emana, normalmente, de la voluntad del empresario.

El contrato de trabajo, por lo general, no contiene más que las estipulaciones esenciales: naturaleza de la tarea y salario y las restantes figuran en los reglamentos.

"El Reglamento Interior forma parte del contrato de trabajo, no como cláusulas consentidas por las partes, sino por una necesidad para la realización del propio trabajo. Entre los contratos colectivos y los reglamentos existen relaciones íntimas y se ha querido ver en uno el antecedente del otro".⁴⁸

⁴⁸ RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo de Trabajo. Confederación Española de Cajas de Ahorro. España 1977. P. 277.

No puede confundirse ambas figuras, cuando el origen del reglamento es solamente empresarial; en cambio cuando existe un acuerdo de empresa o de establecimiento, asume entonces la caracterización de contrato colectivo en sentido amplio.

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 aún si consideramos que ambas figuras influyen decisivamente en el desarrollo de la empresa moderna, al coordinar y regular el capital y el trabajo.

Se ha venido sosteniendo que los reglamentos de empresa son el antecedente directo de los convenios o contratos colectivos de trabajo y que estos últimos están sustituyendo definitivamente al primero; por lo que el citado Reglamento tiende a desaparecer; lo cual nos parece imposible puesto que entre el Reglamento Interior de Trabajo y los contratos colectivos de trabajo existen diferencias fundamentales. Ante todo, el Reglamento sólo es aplicable a un establecimiento determinado y no a otros similares (aún y cuando fuesen de un mismo patrón, ya que las características internas de funcionamiento siempre son diferentes, tomando en cuenta que son personas distintas las que las dirigen), pues tendrían que darse exactamente las mismas circunstancias en

uno que en otro; por lo que se trataría más bien de un contrato colectivo (que si puede ser aplicable a dos o más establecimientos de un sólo patrón, dado que el mismo ventila sólo aspectos generales). Por otra parte el contenido de ambos varía mucho en sus cláusulas: el reglamento como se ha manifestado es concreto en una empresa y el contrato colectivo es general; el primero atiende a fondo las necesidades del establecimiento y las regula y, el segundo sólo trata aspectos superficiales del mismo.

Por otra parte, si bien es cierto que existen diferencias entre reglamento y contrato colectivo; también no es menos cierto que entre ellos existen relaciones íntimas. Toda vez que, la compleja organización del trabajo en las empresas amerita la existencia de ambos, ya que en dicha organización hay una parte que escapa necesariamente a la regulación del contrato colectivo y por tanto queda librada a la valoración que de las exigencias específicas de cada establecimiento pueda hacer el empresario o sus trabajadores por lo que generalmente es conveniente que algunas de estas disposiciones por su importancia, sean llevadas a conocimiento de sus dependientes y que debido a su aplicación reiterada y general resulten en un Reglamento Interno; o sea, dada la generalidad del contrato colectivo, este dejará un amplio margen para la reglamentación de cuestiones internas de una empresa donde tiene fecundo campo de acción el Reglamento Interior de Trabajo.

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

Otra 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.

Es por ello que, no creemos que los contratos colectivos vayan absorbiendo paulatinamente a los reglamentos de empresa; sino que más bien lo que se ha tratado es de unificar ambas figuras, ya que las relaciones entre ellas son muy estrechas. Un reglamento no puede contradecir un contrato colectivo de trabajo sino mediante un acuerdo expreso; así en esa forma los reglamentos y convenios colectivos se van aproximando cada vez más.

Consideramos además que los reglamentos de empresa aún cuando han venido siendo regulados por los contratos colectivos, no desaparecerán ni en

breve ni a largo plazo, pues su existencia es necesaria para el correcto control de un establecimiento cualquiera que sea.

En la práctica jurídica relativa a contratos colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, se determina el valor de unos y otros.

La existencia del Reglamento Interior de Trabajo en una empresa, es esencial, puesto que al dejar los contratos colectivos de ventilar situaciones concretas internas de un establecimiento; es precisamente al primero a quien le corresponde dicha tarea obteniendo así una debida complementación para el correcto funcionamiento de una empresa, entre Reglamento Interior de Trabajo y contrato colectivo de trabajo.

En síntesis puede establecerse, que el valor del Reglamento surge con gran fuerza, por más que haya querido ser acabado en su alcance por los contratos colectivos. Y así mismo que es posible verificar la situación de pugna entre reglamentos de empresa y contratos colectivos de trabajo. Y que si a través del tiempo el reglamento va reduciendo su campo de acción, esto no tenderá a desaparecer en breve plazo ni totalmente; ya que existen muchos aspectos que no se pueden considerar en un convenio colectivo, sobre todo cuando abarca a más de un establecimiento o distintas zonas geográficas (contrato-ley). Por lo que es factible la coexistencia de las dos instituciones:

reglamentos de empresa y convenios colectivos de trabajo, pues tales figuras no son antagónicas, sino que se complementan mutuamente,

4. SU NEGOCIACIÓN JURÍDICA.

Por negocio jurídico entendemos "aquellos acontecimientos, en los cuales, la voluntad del sujeto se dirige consciente y deliberadamente a reproducir consecuencias jurídicas y cuya formación requiere necesariamente de ciertos elementos en tal manera esenciales que si no aparecen en el negocio jurídico, éste no puede llegar a formarse como son la declaración de la voluntad el objeto y en ciertos casos la solemnidad".⁴⁹

En consecuencia los Reglamentos Interiores de Trabajo se han incluido en "la categoría de los negocios jurídicos esto es, los que son producto de una manifestación de voluntad, en este caso, acuerdo de voluntades, dirigidas a la producción de determinados efectos de derecho, previstos por el ordenamiento legal.

El Reglamento no nace de un mandato de la ley, sino de un acuerdo de las partes. Tiene, como el contrato colectivo, naturaleza normativa, pero está

⁴⁹ GALINDO GARFÍAS, Ignacio. Derecho Civil, Décima Edición Porrúa México 1990. P. 223.

sujeto, además, al control estatal, a petición de las partes (art. 424-IV) y su eficacia depende de su depósito”.⁵⁰

Considerando lo anterior, en el Reglamento Interior de Trabajo se producen los elementos esenciales de todo negocio jurídico: consentimiento y objeto posible, éste de naturaleza normativa. Le son aplicables, igualmente las reglas que vigilan la validez de los negocios jurídicos y su eficacia está sometida a la *condictio iuris* del depósito. Nada impide que las partes puedan someterlo a cualquier modalidad. Por su propia naturaleza, es un negocio jurídico formal. La Ley destaca esa condición, de manera indirecta, al ordenar que se imprima y que se le dé una publicidad adecuada, fijándolo en los lugares más visibles de la empresa o establecimiento, tal y como lo señala el artículo 425 de la legislación laboral vigente.

Por lo tanto el Reglamento Interior de Trabajo no adquiere autoridad por el simple acuerdo entre las partes; entra en vigor como resultado de su depósito y a partir de la fecha de éste.

*El Reglamento contiene las sanciones que habrán de aplicarse a los trabajadores por aquellas faltas que no dan ocasión a la rescisión del contrato de trabajo; así que dota al patrón de la facultad para sancionarlas e instituye un procedimiento privado para investigar las faltas cometidas y enviste al patrón de

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo T. II, Cuarta Edición. Porrúa, México 1991. P. 851 y 852.

autoridad para imponer las sanciones, es necesario que la autoridad lo homologue o lo que es lo mismo, que lo dote de fuerza ejecutiva.

Esta homologación es tácita y resulta del simple depósito del Reglamento.

Se trata pues, de un instrumento formulado por patrón y por trabajadores o por el sindicato de trabajadores, que cobra firmeza y vigencia a partir del momento en que lo tiene por depositado, la autoridad".⁵¹

Sin embargo, creemos conveniente estudiar las principales doctrinas que consideran al Reglamento Interior de Trabajo desde otro punto de vista, respecto a su naturaleza jurídica.

TEORÍAS CONTRACTUALISTAS.-Caldera sostiene que, "dictado por el patrono en uso de su poder de dirección, para regir una comunidad de empresa en la cual se ha hecho difícil o imposible el contacto inmediato y constante de la persona titular con la de sus colaboradores, se ha pensado, que no puede hallar su fuente de vigencia, sino en el consentimiento de las partes, por lo que se ha considerado el reglamento como un conjunto de cláusulas incorporadas a los contratos de trabajo".⁵²

⁵¹ CASTORENA J de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Cuarta Edición Porrúa. México 1984. P. 228.

⁵² CALDERA. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Argentina 1960. P. 526.

Esta teoría toma su fuerza obligatoria de la conformidad dada por el trabajador en el momento que acepta el contrato colectivo de trabajo.

Varios autores se inclinan por ésta teoría, la cual también ha sido aceptada por la jurisprudencia en Francia, lo que ha ocasionado muchas críticas.

"En primer lugar, se le reprocha su falta de ajuste con la realidad. No puede ser considerado el Reglamento Interior como un contrato, desde que el trabajador, al contratarse, no puede discutir o dejar de aceptar todas o algunas de las cláusulas del Reglamento. El trabajador se contrata o no y, en el primer caso debe aceptar todas las especificaciones del Reglamento Interior de Trabajo".⁵³

Nuestro punto de vista respecto a ésta teoría contractualista es el siguiente, el Reglamento Interior de Trabajo tiene disposiciones esenciales y accesorias y no podemos igualar el valor de ambas, además; el Reglamento puede ser modificado unilateralmente por el patrón (claro que, dentro de ciertos límites), y esto no sería posible si se tratara de un contrato.

TEORÍA DEL CONTRATO DE ADHESIÓN.- Esta teoría sostiene principalmente que "en cada empresa existe un Reglamento Interior de Trabajo

⁵³ RUPRECHT, Alfredo J. Op. Cit. P.282.

y los trabajadores lo aceptan plenamente, adhiriéndose a sus estipulaciones. Se refleja así el predominio de uno de los contratantes sobre los otros a semejanza de las grandes empresas suministradoras o compañías de seguros; la redacción de las condiciones precede a la celebración del contrato".⁵⁴

Algunos autores sostienen respecto de ésta teoría, que el trabajador se ve en la dura necesidad de aceptar el Reglamento dictado unilateralmente por el patrono bajo la pena de morirse de hambre. "Así el contrato de trabajo viene a ser lo que los juristas han llamado un contrato de adhesión, carácter acentuado en la gran industria por la existencia habitual del reglamento de taller".⁵⁵

En esta teoría el trabajador en realidad , no acepta el Reglamento que se le presenta, es decir de una manera voluntaria, sino que lo considera como una obligación imprescindible, puesta por el patrón para poder aceptar el trabajo; por lo que no existe naturaleza contractual por lo que no puede ser un contrato de adhesión.

TEORÍA INSTITUCIONAL.- Según esta posición, el Reglamento de empresa es considerado como una ley en sentido material, como una regla general y permanente; "por lo tanto, no es necesario, para la debida eficacia y vigencia del Reglamento, el consentimiento del trabajador, y sí es necesario que

⁵⁴Ibidem, P.283.

⁵⁵Ibidem, P.284.

el trabajador conozca su contenido ya que como las demás leyes, debe ser conocida y publicada".⁵⁶

Las consecuencias de esta teoría son que el Reglamento exige la publicidad adecuada; el legislador puede establecer un régimen jurídico diferente del contrato; las condiciones establecidas son mínimas y el acuerdo de las partes puede mejorarlas.

DOCTRINA ADMINISTRATIVA.-Sostiene que el valor de los reglamentos de empresa proviene de la aprobación ministerial y no del poder disciplinario de la empresa, en consecuencia su naturaleza es igual a la de cualquier otro reglamento administrativo.

Al respecto opinamos de esta teoría que, no puede compararse un reglamento administrativo con un Reglamento Interior de Trabajo, ni en origen, ni en contenido, ni por sus efectos, ya que son dos figuras jurídicas distintas en donde su ámbito de aplicación es completamente diferente, por lo que consideramos que el Reglamento Interior de Trabajo no tiene la misma naturaleza jurídica de los reglamentos administrativos.

Estas son las teorías más importantes que hablan de la naturaleza jurídica del Reglamento Interior de Trabajo.

⁵⁶ Ibidem P. 290.

Finalmente podemos decir que el Reglamento Interior de Trabajo por las condiciones, que requiere para su positividad y vigencia en el mundo de las relaciones de trabajo, es eminentemente un negocio jurídico, ya que en él intervienen la manifestación de la voluntad por parte de trabajadores y patrones, el objeto posible que en éste caso es de carácter normativo y la formalidad que en Derecho Civil se considera como la solemnidad que la ley señala no de forma directa, ordenando su impresión, depósito y publicidad en la empresa o establecimiento.

5. ELABORACIÓN BIPARTITA.

Para la mejor comprensión de quienes intervienen en la formación de un Reglamento Interior de Trabajo, consideramos pertinente señalar algunos breves antecedentes.

El primer antecedente del poder supremo o disciplinario del patrón se encuentra en "la hegemonía que tenía el amo sobre el esclavo y en la autoridad que ejercía el *paterfamilias* en la antigua Roma".⁵⁷

Durante la vigencia de las corporaciones de oficios en los estatutos que las regulaban, estaba señalado que los maestros tenían "la facultad de

⁵⁷ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Op. Cit. P. 438

disciplinar a los compañeros y aprendices en el centro de trabajo. Pero con las ordenanzas gremiales se autolimitó ese poder de dirección del empresario que éste se atribuyó cuando desaparecieron las corporaciones⁵⁸

El poder disciplinario del patrón se manifiesta principalmente en el Reglamento Interior de Trabajo, y por consiguiente en los antecedentes de éste como fue el reglamento de taller, que fue definido por el tratadista Alfredo J. Ruprecht como "el conjunto ordenado de normas laborales dictadas por el empresario, con o sin intervención de los trabajadores, para el ordenamiento del régimen interior de un establecimiento".⁵⁹

En México nuestra legislación es muy clara al señalar en el artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, que para la elaboración de los Reglamentos Interiores de Trabajo, deberán intervenir representantes tanto de patrones como de trabajadores, mediante una comisión mixta y ambos tienen la facultad para solicitar ante la Junta se subsanen omisiones o se revisen sus disposiciones contrarias a la propia ley y demás normas de trabajo.

Mucho se ha discutido si el patrón tiene derecho a dictar unilateralmente el Reglamento Interior de Trabajo o si tiene que elaborarlo en unión de sus trabajadores.

⁵⁸ HOBBSBRAWM, E. J. Op. Cit. P. 45.

⁵⁹ RUPRECHT, Alberto J. Contrato de Trabajo. Ormeba. Argentina 1960. P. 345.

Se ha sostenido que la relación de subordinación del trabajador al patrón le confiere a éste la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido en todo lo relativo al trabajo contratado y que en consecuencia patrón o empresario pueden fijar de acuerdo con su arbitrio las reglas de ejecución que estimen mejor para sus empresas o establecimientos.

El artículo 424 de nuestra Ley de 1970, "en su propósito de democratización de la vida de la empresa o establecimiento, adoptó la misma solución del contrato colectivo de trabajo, a cuyo efecto dispuso, en su fracción primera, que se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrono. Así se completó el tránsito del absolutismo empresarial a la democracia y a la igualdad entre el trabajo y el capital".⁶⁰

Para comprender mejor lo que quiso decir el legislador de 1970 con éste artículo 424, consideramos pertinente incluir la siguiente jurisprudencia:

"REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. SU ELABORACIÓN Y REGISTRO NO ES OBLIGACIÓN EXCLUSIVA DEL Patronal elaboración y el registro del Reglamento Interior de Trabajo, no es única y exclusivamente a cargo del patrón, sino que, la Ley Federal del Trabajo prevé la participación, en ambas etapas, de los representantes de los trabajadores, pues en el artículo 424, fracciones I y II, se establece que el mismo se formulará por una comisión

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P.495

mixta de representantes de los trabajadores y del patrón y que, 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. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1406/88. Dubois Mexicana, S.A. De C.V. 13 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Tirado Ledesma. Secretario: César Thomé González".⁶¹

Es imprescindible que todas aquellas disposiciones que deban ser incluidas en el Reglamento Interior de Trabajo, deban ser estipuladas de común acuerdo entre patrón y trabajadores, teniendo primacía el primero; por el patrón, porque es quien pone en funcionamiento la empresa a su cargo y por ende pone en juego el capital invertido, diciendo en principio la forma en que hay que desarrollar las tareas, por supuesto que todo dentro del marco legal previamente establecido; y por los trabajadores, en virtud de que desde el punto de vista técnico son los que conocen mejor las circunstancias materiales del trabajo en la empresa, pudiendo sugerir medidas y normas preventivas o disciplinarias de gran valor, en las cuales se basen dichos trabajadores para el excelente desempeño de sus labores, ya que además son los que están arriesgando su seguridad corporal. Por otra parte, es mucho mejor, que un Reglamento que ha sido confeccionado por ambos, obligue a las mismas a su acatamiento; ya que

⁶¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Semanario Judicial de la Federación*, II Segunda Parte-2 Octava Época. P. 467.

el carácter de obligatorio, da fuerza y valor a su contenido y de no tenerlo se limitaría a ser observado por quien quisiera hacerlo.

En cuanto a la participación del Estado, éste debe sólo referirse a su aprobación y no así intervenir en su redacción ya que no es quien conoce de manera directa las necesidades, derechos y obligaciones a que están sujetos en una empresa determinada, el patrón y sus trabajadores y estos últimos si las viven y las sienten.

La intervención del Estado puede manifestarse en dos formas únicamente: dando normas generales sobre el Reglamento o limitándose a aprobar o desear el confeccionado por el empresario. En uno u otro caso, no debe el Estado participar en la redacción; su papel debe limitarse a aceptar o no el Reglamento.

El fin de estas normas es el ordenamiento del régimen interior de trabajo en una empresa o establecimiento. y debe tratar que la marcha de estos se realice de manera que pueda cumplir su finalidad, aprovechando al máximo los beneficios de la técnica y haciendo cumplir las obligaciones contractuales y legales de las partes

Entre los aspectos a reglamentar tenemos entre otros: reglas sobre el salario como son lugar y fecha de pago; descansos por contrato: reglas

relacionadas con la jornada de trabajo, tales como, horas de entrada y salida tiempo destinado para las comidas así como períodos de reposo durante la jornada; normas para el uso de las sillas en determinados casos y especialmente para las mujeres; protección para las madres y menores de edad en cuestión de insalubridad: medidas sobre previsión social y seguridad e higiene; etc.

Con lo anterior vemos que el Reglamento de Trabajo es un instrumento que ordena la empresa y la organiza a fin de que las relaciones obrero-patronales sean cordiales, garantizando seguridad jurídica contra arbitrariedades de unos y otros, siendo necesario para la misma en cuanto a su realidad objetiva y compleja organización. Por lo que el Reglamento Interior de Trabajo juega un papel importante en las relaciones obrero-patronales de muchos países, constituyendo en efecto, una característica común en la vida de las empresas, que aparece en todas las legislaciones del mundo pese a las diferencias entre los ordenamientos legislativos y a la división de las atribuciones directivas de la empresa.

6. FORMALIDADES.

Al referirse a éste punto, el maestro Alberto Trueba Urbina dice en su legislación laboral comentada "el Reglamento Interior de Trabajo sólo surtirá sus

efectos para trabajadores y patrón a partir de la fecha en que se haga su depósito, pero sólo será obligatorio para los trabajadores hasta que se les entregue el documento o se fije en lugar visible del establecimiento”.⁶²

Así la Ley Federal del Trabajo contempla esta situación en su artículo 425 que a la letra dice: “El Reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento”.

En las pequeñas empresas nunca se cumple con la obligación de imprimir el Reglamento.

Tal obligación carece de sanción, ya que basta con que el Reglamento se elabore con apego a la ley para que surta sus efectos aunque no se imprima.

Las formalidades que establece el artículo 425 de la ley laboral vigente, aparentemente son muy sencillas de cumplir, pero en la realidad esto no ocurre así generalmente en las empresas en el mejor de los casos únicamente se fija el Reglamento Interior de Trabajo en una parte donde sea visible para la mayoría de los trabajadores, quienes en escasas ocasiones le dan lectura o sólo cuando inician a prestar sus servicios para dicha empresa.

⁶² TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Septuagésima Sexta Edición. Porrúa, México 1996. P. 196.

El artículo señala que debe entregarse el Reglamento Interior de Trabajo por escrito a cada uno de los trabajadores, además de que debe colocarse en un lugar visible para éstos en la realidad no se les entrega a los trabajadores por escrito, lo cual ocasiona desconocimiento del Reglamento Interior de la empresa para la cual laboran y en consecuencia su no aplicación dentro de la empresa en el desarrollo del trabajo.

7. EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

El artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en su fracción IV señala:

Artículo 424.- En la Formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

...IV.- Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a ésta ley y demás normas de trabajo...

“Las cuestiones a que se refiere la fracción IV de éste precepto, se tramitarán ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, conforme a los procedimientos especiales señalados en los artículos 892 a 899. Es evidente que la Ley omite señalar el procedimiento a seguir para obligar a trabajadores y patronos a celebrar el Reglamento Interior de Trabajo, por renuncia de alguno

de ellos o porque la comisión mixta a que se refiere la fracción I, no se ponga de acuerdo; sin embargo, por la naturaleza del caso se podrá plantear el conflicto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con sujeción a los artículos 870 a 891, por no estar dicho caso previsto en el artículo 892".⁶³

Para tener una idea más clara de lo que son los procedimientos especiales es necesario tener una definición, al respecto encontramos "los procedimientos especiales son aquellos que se aplican a cuestiones laborales que por su naturaleza requieren de una tramitación más rápida que los demás conflictos, en razón de la importancia del asunto o sencillez del mismo. Las resoluciones que en tales procedimientos se dicten, producen efectos jurídicos diversos".⁶⁴

Los procedimientos especiales en el artículo 892 de la Ley señala cuales son los asuntos laborales que serán objeto de un procedimiento especial y entre ellos señala al artículo 424 en su fracción IV que, como ya lo establecimos anteriormente se refiere a la posibilidad de que se subsanen omisiones del Reglamento Interior de Trabajo o revisar las disposiciones que se estimen contrarias a la Ley o normas de trabajo.

El artículo 893 de la citada Ley señala la tramitación del procedimiento especial "el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de

⁶³ Ibidem. P. 197.

⁶⁴ Ibidem P. 416.

demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley”.

El presente artículo hace reformas de fondo a los procedimientos especiales, con la finalidad de que tales procedimientos se agilicen y se adecuen a la realidad laboral mexicana.

El maestro Trueba Urbina, hace el siguiente comentario “en efecto, proponíamos que en una sola audiencia se resolviese el conflicto, pero para que esto fuera real y cierto se requería que las partes tuvieran la obligación de anunciar con cinco días de anticipación a la fecha de la celebración de la audiencia las pruebas testimonial, pericial, de inspección y todas aquellas que por su propia naturaleza no se desahogan, con objeto de que la Junta ordenara su preparación para estar en posibilidad real de que se desahogaran en la fecha en que debería tener verificativo la audiencia respectiva”.⁶⁵

Desafortunadamente esta propuesta no se incluyó en la reforma a dicho artículo lo que ocasionará que, lo que pretendía el legislador de darle mayor

⁶⁵ Ibidem P. 418.

rapidez a los asuntos laborales de esta naturaleza no se logrará y en consecuencia estos procedimientos en su tramitación se alargarán más.

En éste procedimiento especial, también habrá audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución la cual se regirá bajo las normas que para el caso establece el artículo 895 en sus cuatro fracciones.

De no concurrir la parte demandada o el promovente a la audiencia se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial y en su caso por ofrecidas las pruebas que hubiese acompañado a dicho escrito.

Para la tramitación y resolución de los conflictos derivados del artículo 424 en su fracción IV deberá intervenir el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

Finalmente para efectos de fundamentación en cuanto a la tramitación de dichos procedimientos especiales se estará a lo dispuesto en los capítulos XII y XVII del Título Trece de la Ley Laboral vigente.

Consideramos que el procedimiento especial creado para tratar lo relacionado al Reglamento Interior de Trabajo, debe de realizarse tal y como lo prevé la propia ley pues es importante resolver sobre este punto de inmediato,

ya que de tal Reglamento se desprenden las relaciones internas de trabajo en las empresas o establecimientos.

CAPITULO IV

CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

En el presente capítulo explicaremos el contenido del Reglamento Interior de Trabajo, que integra un conjunto extenso de derechos y obligaciones de trabajadores y patrones en el contrato laboral, con lo que, ambas partes conocen lo que deben exigir y lo que deben cumplir.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 423, y en sus diversas fracciones nos indica el contenido del Reglamento Interior de Trabajo, pero únicamente hace una numeración, que no permite entender realmente el sentido del contenido de la figura jurídica en estudio, por lo que consideramos pertinente hacer un análisis más cuidadoso de los aspectos que integran el propio Reglamento Interior de Trabajo; independientemente de que las partes puedan modificarlo o adicionarlo como mejor convenga a sus intereses, pero siempre con la finalidad de conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

1. HORAS ENTRADAS, SALIDAS Y TIEMPO PARA COMIDAS.

La problemática que entraña esta disposición es amplísima, por lo tanto la estudiaremos en forma separada, para su mejor comprensión.

*A).- Por lo que hace a las horas de entrada y salida, esto es el horario de trabajo (la determinación de la jornada de trabajo, es decir el tiempo efectivo de trabajo, es materia del contrato colectivo de trabajo), en el Reglamento deben establecerse los márgenes de tolerancia en los retrasos, y determinar que la llegada posterior al margen fijado, será equivalente a una falta⁶⁶. De otra forma, si el trabajador llega en cualquier momento durante la jornada, podrá el patrón no admitirlo al trabajo, pero habrá incurrido entonces en retraso y no en falta.

B).- También deben estipularse las formas de control de asistencia y la obligación de los trabajadores únicamente, de marcar personalmente su tarjeta de asistencia, si ese es el control elegido. *La tarjeta debe de firmarse al principio del período y no al final y la parte que marque la asistencia no debe tener indicación alguna del salario devengado. Lo que puede ocasionar que el trabajador con justa causa, puede negarse a firmar⁶⁷.

C).- La determinación del tiempo destinado a las comidas o al reposo durante la jornada, debe de hacerse especificando el lugar, a efectos de cumplir con lo ordenado en el artículo 64 de la legislación laboral vigente, esto es, dejando claramente establecido si el descanso será en el lugar de trabajo

⁶⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P 852.

⁶⁷ Ibidem. P. 853.

entendiendo por éste, todo el perímetro de la empresa y no sólo el puesto de trabajo, o fuera de la empresa o establecimiento.

El artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo dice:

Artículo 64.- "Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo".

Si el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios, es decir, de la empresa o establecimiento en que trabaja, el tiempo otorgado le será computado como parte de la jornada de trabajo.

En nuestra opinión, resultaría excesivo e inhumano que un trabajador labore ininterrumpidamente durante toda su jornada, por lo que necesita de un periodo de descanso intermedio, pues el trabajador puede caer en un estado de cansancio y fatiga, que no le va a permitir trabajar con el mismo entusiasmo que al principio de la jornada de trabajo; en relación al tiempo para comidas es un punto importante que debe preverse, pues la alimentación es requisito fundamental para generar fuerza de trabajo, el hombre mal alimentado o con alimentación deficiente jamás podrá rendir en cualquier actividad física, mental o simplemente manual.

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

Otro aspecto a considerar es que, el trabajador tiene derecho a un horario determinado, que el patrón no puede cambiar a su libre albedrío, pues el trabajador debe de tener la posibilidad de disponer libremente de su tiempo de descanso, para estudios, deportes u otra actividad remunerada, etcétera.

2. LUGAR Y MOMENTO DE INICIO DE LABORES.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Esto quiere decir que la simple presencia del trabajador en el local de la empresa o establecimiento no implica el principio de la jornada, si el trabajador no está en disposición de trabajar. En éste supuesto, deberá establecerse en el Reglamento Interior cuál es el lugar y bajo que condiciones (por ejemplo: a pie de máquina, con ropa adecuada, con los instrumentos de trabajo necesarios, cuando se encuentre el personal necesario, etcétera) se entiende que el trabajador inicia la jornada de trabajo.

En el mismo sentido, la conclusión de la jornada no corresponde necesariamente, a la salida del trabajador del lugar de trabajo empresa o establecimiento. Puede ocurrir que el trabajador se encuentre aseándose o realizando cualquier otra actividad que no implique que está a disposición del

patrón. En el Reglamento Interior debe determinarse también, el momento de conclusión de la jornada de trabajo.

En relación al inicio de labores y retardos hay que señalar algunas situaciones con las que día a día se enfrentan los trabajadores; "molestias cuando el transporte no es eficiente y oportuno; si aparte del transporte, se ve precisado a recorrer distancias adicionales a o desde su domicilio, esto representa una inconformidad más derivada del cansancio físico que dicho traslado le ocasiona; gastos, cuando el medio de transporte es costoso y no se reduce el pago de uno sólo sino de dos o tres, el costo de la transportación aumenta a veces a montos irrazonables en proporción al salario percibido⁶⁸; además, los cambios de medio de transporte implican pérdida de tiempo debido a la espera de éste, ni siquiera en los países en donde los horarios son rígidos y las frecuencias de estos medios observan estricta regularidad, sobre todo en las horas de más confluencia humana, ha sido posible resolver esta cuestión, ya que no es posible predecir contingencias o retrasos involuntarios; cualquiera de estas circunstancias lleva al trabajador a la pérdida de tiempo y si la tolerancia para llegar tarde al trabajo es mínima o no existe por la presunción patronal de que el hombre debe calcular el tiempo que lo lleva salir de su domicilio para llegar al centro de trabajo, pierde un día de actividad y el salario correspondiente al mismo, dándose origen, además a supuestas faltas injustificadas.

⁶⁸ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo*. Porrúa, México 1984. P. 51 y 52.

Ha llegado a cobrar tal importancia la transportación que ha sido motivo de curiosas medidas jurídicas. En fecha reciente se introdujo en la Ley Federal del Trabajo, siguiendo la concepción francesa del riesgo profesional indirecto, la calidad de accidente de trabajo al que se produzca respecto del trabajador, cuando éste se traslade directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél, tal y como lo contempla el artículo 474 de la legislación laboral vigente. "Pero desde antes de esta adición legal la Suprema Corte de Justicia de la Nación había establecido jurisprudencia en tal sentido ante el cúmulo de consecuencias lesivas para los trabajadores, ocasionadas en la utilización de los medios habituales de transporte, sobre todo cuando por evitar llegar tarde al cumplimiento de las obligaciones laborales, el trabajador aborda taxis y éstos sufren accidente de tránsito que le ocasionan lesiones graves y mutilaciones de miembros, con las consiguientes secuencias patológicas que en ocasiones se descubrían mucho tiempo después de ocurrido el accidente"⁶⁹.

Lo anterior protege al trabajador no sólo dentro de la empresa o establecimiento, sino que esa protección se extiende más allá de los perímetros del centro de trabajo,

Considerando estas situaciones, el lugar y momento de inicio de labores debe determinarse en el Reglamento; pero dando un tiempo de tolerancia razonable, para el trabajador y señalando las condiciones en que deben iniciarse

⁶⁹ Ibidem., P.53.

las labores dependiendo de la actividad que desempeñe ese centro de trabajo, esto evitará faltas injustificadas, accidentes de trabajo, y el patrón con estas medias obtendrá más rendimiento de los trabajadores y en consecuencia mayor productividad.

3. DÍAS Y FORMAS DE LIMPIEZA.

Forman parte de las disposiciones preparatorias de las actividades de la empresa o centro de trabajo, los días y horas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.

En los servicios destinados para los trabajadores, como son sanitarios, vestidores, comedores guardarropas, etcétera, deberán llevarse a cabo las medidas generales de limpieza, por lo menos cada 24 horas y preferiblemente en cada cambio de turno.

Los lugares de trabajo ya sean empresa o establecimiento, la maquinaria y las instalaciones se deberán mantener limpios y ésta limpieza se realizará al terminar cada turno de trabajo, pues existen centros de trabajo en donde por las características del trabajo que ahí se desempeña, los desperdicios, residuos o sustancias resultan tóxicas, insalubres o de alta peligrosidad en cuanto a su manejo y desecho, por lo que es de suma importancia la limpieza que se realice.

Por lo tanto, la basura y los desperdicios deberán manejarse con la debida precaución y en su caso eliminarse de manera que no afecten la salud de los trabajadores. Deberá establecerse en el Reglamento Interior de Trabajo los días y horas en que deba realizarse la limpieza con el fin de no entorpecer las actividades del centro de trabajo; pues el desempeño del trabajo cualquiera que éste sea debe ejecutarse en un lugar limpio, higiénico y seguro, así también los instrumentos de trabajo requieren de mantenimiento y limpieza constantes.

Resulta increíble, pero tanto la limpieza como la higiene, hasta la disposición de los muebles en una oficina de los mostradores en un comercio, de los aparatos de un laboratorio o de las máquinas en un taller, influye en el ánimo del operario y muestra la eficacia organizativa de la dirección.

Este conjunto de medidas preventivas que deban ponerse en práctica en todos los centros de trabajo con motivo del desempeño del trabajo serán con la finalidad de que la salud del trabajador no resulte dañada ni a corto ni a largo plazo.

Finalmente señalaremos que las medidas de higiene en la totalidad de los ramos del trabajo humano, constituyen la base para el aprovechamiento íntegro de la capacidad individual, elemento primordial de un permanente y satisfactorio estado de salud del trabajador; además de hacer fácil y agradable una ocupación, son factores de enorme bienestar en el personal de cualquier

negociación, reflejando un espíritu de orden, limpieza y disciplina mental orientada a lo material; lo que da al empresario la oportunidad de aprovechar íntegramente los recursos humanos de que dispone.

4. DÍAS Y LUGARES DE PAGO.

Este punto evidentemente corresponde su estudio al contrato colectivo de trabajo, por referirse a condiciones de trabajo; sin embargo, el Reglamento Interior de Trabajo, lo incluye como parte de su contenido por la importancia que reviste en el interior de cada empresa y porque debe quedar bien clara esta situación para el trabajador los días y lugares en que ha de recibir el pago por sus servicios prestados, su salario.

Los días de pago se determinarán tal y como lo prevé la propia Ley Federal del Trabajo en sus artículos 88, 108 y 109 que a la letra dicen:

Artículo 88.- "Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores".

Artículo 108.- "El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios".

Artículo 109.- "El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación".

En relación a los artículos anteriores, a pesar de que la Ley es muy clara consideramos conveniente que en el Reglamento Interior quede establecido que días debe hacerse el pago, sugiriendo que, preferiblemente el pago de los salarios semanales se realice los días lunes en lugar de los días viernes como se hace comúnmente en la mayoría de los centros de trabajo, para abatir el ausentismo y el trabajador pueda programar mejor su utilización

Tanto los días como los lugares de pago de salario de los trabajadores los podemos encontrar dentro del capítulo de normas protectoras y privilegios del salario y en éste punto los consideramos como normas protectoras del salario pues se debe establecer correctamente el momento y lugar de pago del salario con la finalidad de garantizar la seguridad de un salario devengado.

La siguiente ejecutoria nos aclara más este punto:

"SALARIOS, LUGAR DE PAGO DE LOS. En interpretación correcta de lo que dispone el artículo 108 de la ley Federal del Trabajo, el salario debe pagarse en el lugar en donde se prestan los servicios; por tanto, no existe incumplimiento en tal pago, si donde se le cubre al trabajador es un campamento de la sierra donde

está la nómina y se hace la liquidación del salario básico, así como de la cantidad previamente pactada por cada kilómetro de camino terminado.

Ejecutoria: Boletín Núm. 23 y 24, nov, y dic. 1975, p. 108.- T.C. del Octavo Circuito.- A.D. 308/75. Jesús González Quiroz. 27 de nov, de 1975. U".⁷⁰

De acuerdo con la actividad que se realice en cada centro de trabajo serán distintas las condiciones de pago, pero siempre respetando lo establecido en la Ley, sin contravenir ninguno de sus preceptos, entendiendo que tales condiciones se adecuan a los trabajos desempeñados.

5. FORMAS PARA USO DE SILLAS.

Se refiere éste tema a las sillas que ponen a su disposición de los trabajadores en casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos y cuando lo permita la naturaleza del trabajo, en los establecimientos industriales; tal y como lo menciona el artículo 132 fracción V de la Ley Federal del Trabajo y lo considera como una obligación del patrón, y se incluye en el Reglamento Interior de Trabajo para evitar abusos y facilitar el uso adecuado de los asientos.

Así también el artículo 172 de la legislación laboral vigente establece que:

⁷⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. P. 863.

Artículo 172.- "En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras".

En relación a las formas para uso de sillas debe mencionarse que, de acuerdo al trabajo que se desempeñe en cada empresa o establecimiento será el uso que se les de a los asientos o sillas y esto es con la finalidad de que los trabajadores hombres y mujeres tengan un pequeño reposo en el desarrollo del trabajo cuando éste en su mayoría de tiempo se realice de pie.

Las madres trabajadoras estando embarazadas no deben realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables y en consecuencia un peligro para su salud tales como estar de pie durante largo tiempo, lo cual puede alterar su estado psíquico y nervioso, por lo que como una medida de ayuda a las trabajadoras que se encuentran embarazadas deben tener un asiento cómodo para descansar durante la jornada de trabajo.

Otra situación que también hay que considerar, es que, en algunas empresas o establecimientos el trabajo se desarrolla estando sentados por lo que se deben proporcionar asientos cómodos, anatómicos y suficientes, con la finalidad de que a corto o a largo plazo, el trabajador no sufra de algún padecimiento o enfermedad derivado de la forma en que presta sus servicios.

6. FORMAS PARA PREVENIR RIESGOS.

Para una mejor comprensión del tema, es necesario mencionar la existencia del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya observancia es de orden federal y tiene por objeto disminuir los accidentes y enfermedades que se producen u originan en los centros de trabajo.

"La aplicación del mencionado Reglamento le corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y ésta coordinará sus acciones en materia de seguridad e higiene con las autoridades de los Estados y del Departamento del Distrito Federal".⁷¹

El artículo 192 del Reglamento General de Seguridad e Higiene a la letra dice:

Artículo 192.- "Los Reglamentos Interiores de Trabajo deberán tener un apartado especial, suficientemente desarrollado, que contenga disposiciones tendientes a la prevención de los riesgos específicos de las labores que se lleven a cabo en cada centro de trabajo. Dichas disposiciones deberán atender, invariablemente, a las normas contenidas en éste Reglamento, así como a los manuales e instructivos que, en su caso, se expidan".

⁷¹ Ibidem. P. 634.

El Reglamento Interior de Trabajo deberá imprimirse y hacerse del conocimiento de todos los trabajadores, en los términos previstos por el artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene, contiene detalladamente las formas para prevenir riesgos, únicamente mencionaremos los más relevantes por su importancia.

Dentro del Reglamento Interior de Trabajo se incluye un apartado en donde se señalan los requisitos administrativos para la instalación, el cuidado y el uso de máquinas y aparatos, a fin de que su empleo no dañe su estado físico.

Algunas reglas puestas desde hace algunos años en ejecución en los centros de trabajo son:

"A).- Indicar al trabajador la clase de máquina en la que vaya a laborar para que indique si la conoce, o puede aplicar en forma correcta los respectivos instructivos.

B).- Fijar siempre la potencialidad de cada motor que impulse una máquina o aparato, así como el tipo de energía impulsadora.

C).- Advertir de los sistemas de protección de cada máquina o aparato para casos de transmisión o peligro, y

D).- Proporcionar los catálogos, instructivos o formas de su funcionamiento, incluyendo los diagramas necesarios para todas las operaciones a realizar⁷²

Para comodidad explicativa indiquemos al mismo tiempo cuáles son los mecanismos mínimos de protección al trabajador hasta hoy empleados; universalmente admitidos:

1º.- "Dispositivos especiales colocados en las partes móviles de todo equipo de transmisión de energía mecánica (bandas, cables, cadenas, etcótera) o en las piezas móviles (bielas, manivelas, engranes, cigüeñales, ejes, flechas o reguladores de velocidad). Todo este equipo debe quedar cubierto y sus extremos serán provistos de protecciones fijas; las poleas deben ser de material apropiado a efecto de impedir la alteración de sus propiedades físico mecánicas.

2º.- Las máquinas que no sean acondicionadas por medio de un motor individual o de un motor primario, serán equipadas con un embrague y una polea especial, además de ser sometidas a mantenimiento preventivo y correctivo permanente.

⁷² BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. Cit. P. 207.

3º.- Las instalaciones eléctricas de alumbrado y fuerza estarán dotadas de todos los dispositivos de seguridad en uso; los aparatos, equipos e instrumentos serán manejados con exclusividad por el personal técnico capacitado para operarlos; si el equipo produce electricidad estática, será conectado directamente a tierra y en zonas donde esté protegido su funcionamiento, lejos de las instalaciones de alta tensión. Es necesario poner avisos en los dispositivos de arranque y parada de motores de transmisión y en los de alta tensión, para facilitar su operación en cualquier momento.

4º.- En materia de equipos para transporte y almacenamiento de materiales se marcará en lugar visible la carga útil que admitan los aparatos usados para cargar o descargar, a fin de que el ascenso, descenso y transporte de dicha carga se rija mediante un código uniforme de señales distintas para cada operación. Las grúas contarán con el espacio útil indispensable para manejar tornos, malacates o garruchas, evitándose toda operación en zonas de electroimanes. El equipo accesorio como cadenas, eslingas, ganchos, argollas, cables, anclajes o uniones, tendrá las especificaciones y características que señalen los instructivos para su empleo adicional.

5º.- Los ascensores para carga; los montacargas, carretillas o tractores; llevarán todos marcada, en lugar visible, la carga máxima permitida. Los primeros operarán con sistemas de freno y amortiguadores y estarán dotados de los dispositivos de seguridad necesarios cuando sean utilizados por los

trabajadores. Los montacargas se emplearán únicamente en las maniobras indicadas en sus respectivos instructivos. Las carretillas deberán utilizarse con manubrios de madera y aquellas dotadas de mecanismos de autopropulsión se manejarán en la forma y para el uso al cual se les destine, fijándose siempre un límite de velocidad (diez kilómetros máximo) para evitar accidentes ocasionales.

6°.- Los sistemas de tuberías, incluyendo sus válvulas y accesorios, cuando por ellos se transporten gases venenosos, vapores, líquidos o sustancias semilíquidas o plásticas se instalarán de modo de impedir el sifonaje (salida) accidental del contenido de los recipientes a los cuales estén conectados. Cuando por necesidades técnicas o de instalación alguna tubería esté descubierta, se marcará y pintará de colores diferentes para su identificación. Los recipientes estarán además dotados de dos válvulas de paso (una antes y otra después de cada recipiente) para cerrarlas cuando se haga limpieza y abrirlas cuando se utilicen; dichas válvulas serán al mismo tiempo de fácil operación manual

7°.- Cuando se empleen sustancias inflamables o combustibles, los lugares donde se almacenen, transporten o manejen, se acondicionarán conforme a las normas internacionales de contra-incendio, prohibiendo fumar, introducir fósforos, dispositivos de llamas abiertas o cualquiera otra sustancia susceptible de causar chispas en las áreas de trabajo. Para el uso de sustancias explosivas se necesitarán permisos especiales y para el de

substancias corrosivas o irritantes, su almacenaje, transporte y manejo, se hará de tal manera que se eviten fugas y derrames. Las válvulas, tuberías y conexiones empleadas serán apropiadas a dichas substancias a efecto de soportar condiciones extremas de operación. Los locales estarán siempre provistos de regaderas de presión y lavabos para aseo general de los trabajadores una vez concluida cualquier maniobra, o para casos de emergencia⁷³.

Es conveniente en la protección personal de los trabajadores, la instalación de nuevos dispositivos reductores de contaminación cuando de acuerdo a los progresos técnicos, aparezcan éstos en el mercado, o cuando se modifique algún procedimiento de fabricación y resulte conveniente su instalación. Igualmente, de aparecer elementos o substancias que causen menor daño o permitan la substitución por otras de menor contaminación, las prácticas internacionales aconsejan su inmediato empleo porque no sólo se reducen riesgos sino facilitan las labores de cualquier empresa o negociación, con la finalidad de que el trabajador desarrolle su actividad con la mayor seguridad e higiene posible

7. LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS.

⁷³ Ibidem. P. 207 y 208.

La evolución observada en los centros de producción industrial ha obligado a transformaciones en materia de seguridad e higiene, gracias a los conocimientos y recursos técnicos de que hoy se dispone.

Así, cobra grave importancia la naturaleza de los trabajos a realizar pero no abordaremos cuestiones inherentes al maquinismo o a las complejidades técnicas de los equipos y herramientas que en la actualidad se utilizan, sino descubrir otros enemigos de la salud del trabajador no siempre perceptibles y en ocasiones descuidados, como son el medio ambiente, la higiene y salubridad de los centros de productividad. Agentes físicos, elementos biológicos o compuestos químicos, en apariencia no dañinos, son en conjunto tóxicos, y por desgracia no siempre son tomados en cuenta y mucho menos se aprecia su grado de peligrosidad en la persona.

Jurídicamente se reglamentan y prevén labores insalubres o peligrosas; se han establecido prohibiciones en el uso de agentes tóxicos para la salud como el fósforo, el sulfuro, el nitrógeno, ciertas sales, etcétera; o tratándose de mujeres y menores en actividades de tal naturaleza. Pero no ha podido ir más allá pues sus reglamentaciones han resultado limitadas y no han alcanzado el mismo desarrollo de los avances técnicos o científicos.

De acuerdo a la actividad que se desempeñe en la empresa o establecimiento deben considerarse algunas medidas preventivas en labores insalubres o peligrosas; como son:

"La modificación o sustitución de aquellos elementos o sustancias que produzcan contaminación y el empleo de elementos o sustancias que no provoquen ningún daño; la reducción de contaminantes a mínimos aceptables o la modificación en los procedimientos de trabajo que signifiquen peligro y el empleo de instrumentos cuyo manejo no represente peligrosidad".⁷⁴

Por otra parte, el aislamiento total de las fuentes de contaminación en cualquier proceso productivo o en las áreas de trabajo; el de los trabajadores cuando esto resulte necesario; la limitación de las jornadas en las que el trabajador esté expuesto por exigencias de la producción al ataque de contaminantes; la dotación de equipos de protección adecuados. En los lugares de trabajo donde pululen sustancias contaminantes de elevada peligrosidad para la salud serán indispensables además otras medidas de seguridad como son: "la advertencia hecha por los patrones de la existencia de sustancias tóxicas en ciertas fases de la producción; la información técnica necesaria para establecer no sólo la conveniencia sino la obligación del uso de equipo adicional de protección; la práctica de medidas preventivas sobre riesgos que pueden presentarse de no ajustarse a las reglas señaladas; y en relación, con el empleo

⁷⁴ Ibidem. P. 204.

de algunos compuestos inorgánicos, como el plomo, el asbesto, la cerusa, los fosfatos, el cloruro de vinilo, etcétera, la adopción de las normas internacionales aprobadas por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo⁷⁵, muchos de ellos ya adoptados por las leyes de un gran número de países, incluyendo el nuestro.

La medicina del trabajo a su vez ha ayudado a las empresas a la disminución de las radiaciones ionizantes, electromagnéticas o radiológicas; a la eliminación de ruidos y vibraciones; a la corrección de presiones ambientales o a la modificación de estados térmicos por medio de:

*a).- el aislamiento de las fuentes de contaminación del equipo o del área de trabajo;

b) .-la modificación del equipo o de algunos procedimientos empleados en cualquier manufactura;

c).- la regulación de la temperatura, de la humedad relativa, de la velocidad del aire o de la carga calorífica que irradia;

d).- la disminución del esfuerzo físico del trabajador, y

e).- la limitación de los tiempos y frecuencias de exposición a que estén sujetas las personas que deban laborar en las anteriores condiciones⁷⁶.

Todas las anteriores medidas de protección en la realización de trabajos insalubres, son sólo algunas de todas las que existen, nos permitimos señalar las

⁷⁵ Ibidem. P. 205.

⁷⁶ Ibidem. P. 206.

más representativas, agregando que, en el desempeño de labores insalubres o peligrosas debe necesariamente el patrón considerar con especial cuidado éste punto, pues de ello dependerá en gran medida tanto la productividad que obtenga en su empresa, como la seguridad en sus trabajadores.

8. EXÁMENES MÉDICOS.

La legislación laboral mexicana ha impuesto el examen médico periódico de los trabajadores con doble finalidad: cuidar en forma permanente su salud y prevenir, ante la presencia de trastornos o irregularidades fisiológicas, las enfermedades o padecimientos que puedan traer como consecuencia la incapacidad para el trabajo. De ahí que el rendimiento normal del trabajador en su actividad cotidiana, represente además de un índice para calibrar su salud, un factor que permita detectar estados físicos o mentales de perturbación orgánica. Desde un punto de vista de conveniencia patronal, el hombre sano y saludable ofrece más rendimiento que el hombre enfermo y desnutrido, o desarrolla más actividad del que trae consigo una tara que por regla general aparece cuando la energía se desgasta, o aquél que presenta síntomas de negligencia provocada no por actitudes personales sino por estados depresivos del organismo. Averiguar y constatar la presencia de estos fenómenos humanos es una de las metas tanto de la medicina del trabajo como de la psicología, cuyo auxilio al derecho laboral y a la sociología son importantes.

Desafortunadamente la acción médica o psiquiátrica directa en el comercio a la industria es aún muy limitada. En medios como el nuestro, desde la implantación de la seguridad social ha sido el Instituto Mexicano del Seguro Social quien se ha encargado de la investigación, orientación e información de estos problemas psíquicos y físicos. En otros países la falta de recursos económicos impide siquiera la posibilidad patronal de atenderlos; y sólo en los más industrializados y algunos de la órbita socialista, como adelante lo indicaremos, han tomado alguna acción al respecto dada la importancia que en nuestros días ha adquirido la prevención de la fatiga.

Este punto es de suma importancia debido a que estos exámenes médicos periódicos, previenen enfermedades que sin ellos se presentarían a largo plazo y el trabajador desconocería la verdadera causa de su enfermedad, así es necesario que todos los trabajadores acudan a realizarse tales exámenes y los patrones no descuiden su obligación; además de considerar la periodicidad y el lugar en donde deba hacerse, en el Reglamento Interior de Trabajo del centro de trabajo

9. PERMISOS Y LICENCIAS.

Los permisos y licencias constituyen una obligación para el trabajador, desde el punto de vista de que éste último debe solicitarlos con la debida

anticipación con la finalidad de que se supla su ausencia en el trabajo que le corresponda.

Las licencias, son una figura no considerada en la Ley Federal del Trabajo y que ha sido objeto de concesión en los Contratos Colectivos de Trabajo o en su caso regulada por los Reglamentos Interiores de Trabajo tal como lo prevé la ley en su artículo 423 en su fracción IX.

Las licencias son permisos que obtiene el trabajador para ausentarse por un periodo determinado de su trabajo con goce de salario o sin él.

Estas licencias se otorgan con el objeto de que el trabajador pueda solucionar diferentes problemas que requieren de toda su atención como puede ser la enfermedad o muerte de algún familiar, porque tenga que ausentarse del país, porque deba desempeñar cargos sindicales, etcétera.

Las diversas modalidades a que puedan estar sujetas estas licencias, como es el goce de salario o sin él, son reglamentadas en los propios contratos colectivos de trabajo, o Reglamentos Interiores de Trabajo.

En las licencias se mantienen vigentes todas las obligaciones de la relación laboral a excepción de prestar el servicio y en algunos casos el pago de

salario⁷⁷.

Ahora bien, los permisos, se entiende que son periodos breves que el trabajador solicita al patrón para ausentarse de su jornada laboral, en los cuales no requiere avisar con anticipación, pues se trata de tolerancias de media hora hasta dos horas, en los que el trabajador tenga que resolver alguna cuestión personal, pero que no inciden directamente en el desempeño de su trabajo, los cuales se conceden discrecionalmente a juicio del patrón.

10. MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. Este es el punto, tal vez, más importante, desde el lado patronal, del Reglamento Interior de Trabajo y en cierta medida, la razón por la que los trabajadores no le tienen simpatía. Se ha dicho, inclusive, que el Reglamento constituye, en función de su carácter disciplinario, el código penal de las empresas.

La potestad disciplinaria se entiende como la facultad patronal de sancionar los actos del trabajador que constituyan faltas intencionales en la prestación de los servicios. Consistiendo tales faltas perjudiciales a la organización interna de la disciplina de la empresa. O bien como el conjunto de

⁷⁷ DAVALOS, José. Op. Cit. P. 199.

normas jurídicas tendientes a sancionar los atentados por parte de los trabajadores dentro de una empresa en perjuicio de la disciplina interna.

El Reglamento y el contrato de trabajo que celebran el patrón y los trabajadores, complementan las condiciones en las que se prestan los servicios en una empresa. Sus leyes materiales son la manifestación del poder ordenador del empresario, que es ejercido con limitaciones porque la empresa debe cumplir sus fines propios, debe desenvolverse y alcanzar el desarrollo que es necesario para la concreción de su objeto. Por lo que la facultad patronal de imponer sanciones surge de su poder disciplinario, que tiene por objeto salvaguardar la marcha normal y constante del centro de trabajo

La razón de la importancia de este punto radica en que la fracción X del artículo 423 se señala que pueden suspenderse a los trabajadores que incurran en faltas hasta por ocho días. La ley no lo dice expresamente, pero de su texto se infiere que si no está prevista una determinada conducta como sancionable y no se fija la sanción, no será posible castigar al trabajador.

En la misma fracción X se consagra el derecho de los trabajadores a ser oídos antes de que se aplique una sanción.

Prácticamente la fracción X establece los principios de legalidad y tipicidad y consagra, en favor de los trabajadores, la garantía de audiencia, no frente a la autoridad, ya que eso es materia constitucional, sino frente al patrón.

Puede citarse, a ese propósito, la siguiente ejecutoria:

"No basta que un patrón acredite los hechos en que basa una sanción impuesta a un trabajador, sino que es menester que acredite el fundamento jurídico en el que apoya esa disciplina, así como haber seguido el procedimiento correspondiente para la imposición de la misma, pues de lo contrario la medida disciplinaria impuesta no es válida. (Amparo directo 82/76. Petróleos Mexicanos. 11 de Junio de 1976.)"⁷⁸.

"Las normas laborales son de *orden público*, según el artículo quinto de la Ley y *su renuncia no procede ningún efecto legal*. De este principio general desprendemos las consecuencias siguientes:

A) .-Las únicas sanciones disciplinarias que pueden imponerse a los trabajadores son las consignadas en el Reglamento Interior de Trabajo.

B) .-En el contrato colectivo podían consignarse otras medidas disciplinarias, hecho que no es posible por las consideraciones siguientes: en primer término, porque la Ley reglamentó los dos ordenamientos como instituciones complementarias, pero distintas. En segundo término, porque el

⁷⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor Op. Cit. P. 854.

contrato colectivo tiene caracteres específicos que derivan de su definición y porque entre ellos no se encuentra la posibilidad de establecer sanciones para el trabajo. Y en tercer término, porque el Reglamento está sometido a una publicidad especial, que no se impuso para el contrato colectivo, de lo que se deduce que si falta la publicidad del Reglamento, los trabajadores, deben ser eximidos por los errores que cometan en el desarrollo del trabajo".⁷⁹

Existe una Jurisprudencia referente a las medidas disciplinarias y que nos permite comprender mejor el hecho de la existencia de las medidas disciplinarias.

"SEPARACIÓN TEMPORAL DEL TRABAJO. DEBE EQUIPARARSE A UN DESPIDO INJUSTIFICADO CUANDO SE APLIQUE COMO MEDIDA DISCIPLINARIA SIN EXISTENCIA DE REGLAMENTO INTERIOR.

El poder disciplinario del patrón se encuentra plasmado en el Reglamento Interior de Trabajo, que nace del acuerdo entre aquél y el sindicato de trabajadores y a falta de éste último, de una comisión de obreros. Las disposiciones de ese ordenamiento surten efectos jurídicos una vez que se deposite ante la Junta de Conciliación y obligan a los trabajadores a partir de que tengan conocimiento del mismo. Así pues, cuando el patrón impone una corrección disciplinaria sin existencia previa del Reglamento Interior de Trabajo, esta medida unilateral resulta contraria a lo que señalan los artículos del 422 al 425 de la ley de la

⁷⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 498

materia; por lo tanto, la separación temporal que impida el desempeño al trabajador en su labor ordinaria, impuesta como medida disciplinaria en esas condiciones, debe equipararse a un despido injustificado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DECIMONOVENO DE CIRCUITO.

Amparo directo 208/95. Mario Alberto Arizmendi Alcaraz. 31 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Unanimidad de votos. Ponente: Alonso Galván Villagomez. Secretario: Felipe Fernando Mata Cano.⁸⁰

Esta Jurisprudencia nos permite observar como el poder disciplinario del patrón es un sistema por medio del cual se sanciona a los trabajadores que cometen faltas dentro del centro de trabajo, o que no cumplen con sus obligaciones, pues de no existir esta facultad de imponer sanciones por parte del patrón dicho poder se resquebrajaría y se perdería todo orden existente; claro es, que esta facultad disciplinaria del empresario está limitada, porque sólo se puede ejercer durante la vigencia de la relación de trabajo y se limita a las faltas que el trabajador cometa en la empresa.

⁸⁰ Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. II, Agosto de 1995. Tesis XIX.2o.41. P. 622.

CAPITULO V

PRÁCTICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

En relación al presente capítulo, existe una problemática que a la fecha no se ha podido resolver, y nos referimos a las situaciones siguientes, que en la mayoría de las empresas existiendo Reglamento Interior de Trabajo, no se respeta, o bien en otras más no existe, y en caso extremo tanto trabajadores como patrón desconocen la posibilidad de existencia de un ordenamiento que regule internamente el centro de trabajo, lo que ocasiona que esta figura jurídica del derecho laboral esté perdiendo vigencia a pesar de su importancia y de los beneficios que aporta a la empresa o establecimiento, explicaremos la situación actual del Reglamento en los centros de trabajo, además de proponer algunas posibles soluciones para su mejor aplicación y vigencia.

1. SUJETOS DE APLICACIÓN.

Por sujetos de aplicación en general dentro del derecho se entiende que son las personas físicas o morales a quienes ha de aplicarse determinada ley, ordenamiento, reglamento, disposición, etcétera; en éste caso y refiriéndose

concretamente al Reglamento Interior de Trabajo "los sujetos de aplicación de dicho Reglamento Interior de trabajo resultan ser los trabajadores que desempeñen un trabajo en condiciones de subordinación y dependencia; en consecuencia las facultades de dirección y de vigilancia del empresario autorizan a que éste lo imponga, en la empresa o establecimiento"⁸¹.

"Sin embargo, existen limitaciones que hacen que sean inaplicables o de poca trascendencia en determinadas circunstancias. Así, por ejemplo, en pequeños talleres en los que hay sólo uno, dos o tres obreros y el patrono trabaja a la par con ellos, no tiene mayor objeto. También existen tareas, como las rurales, que hacen que sean poco prácticos e inusuales.

En general, se exige que sea aplicable en aquellos establecimientos que tengan un número mínimo determinado de trabajadores, variando mucho de acuerdo a las legislaciones, pero no impidiendo que facultativamente se establezcan aun en los que no llegan al mencionado mínimo. En estos casos depende de la voluntad patronal y de las reales necesidades del establecimiento."⁸²

Por lo que en todo centro de trabajo, debe existir un Reglamento Interior de Trabajo el cual se aplique a los trabajadores que ahí laboran

⁸¹ RUPRECIIT, Alfredo J. Op. Cit. P. 273

⁸² Ibidem. P. 274.

independientemente de las funciones que se desempeñen en la empresa o establecimiento de que se trate.

Actualmente en bastantes centros de trabajo no tiene aplicación el Reglamento argumentando los patrones que son pocos los trabajadores; que la actividad que desempeñan es muy sencilla; que la actividad no es accesible para crear un Reglamento, etcétera, sin embargo independientemente del número de trabajadores que sean, o si la actividad es sencilla, accesible o no; debe necesariamente a nuestra consideración, establecerse un Reglamento Interior de Trabajo en donde los sujetos de aplicación no sólo sean los trabajadores sino también los patrones, y estos en cuanto a las obligaciones que tienen que cumplir respecto de aquellos, con el fin de dar mayor seguridad en el desempeño de las actividades.

2. VIGENCIA.

El artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a la formación del Reglamento, en su fracción IV establece que:

Artículo 424.- "...F. IV.- Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrá solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del Reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo...".

Como menciona el citado precepto legal en la fracción señalada , claramente deja ver que no existe un término de duración del Reglamento sino que deja abiertas las puertas a trabajadores y patronos para que se acorten o alarguen su vigencia, lo que creemos implica graves consecuencias en perjuicio de la clase débil, puesto que hay ocasiones en que ni siquiera tienen noción de que exista un Reglamento Interior de Trabajo en su empresa y al no saber de ello, así como al no existir un término concreto de vigencia en el mismo; En consecuencia es que la mayoría de las veces dichos Reglamentos quedan obsoletos al paso del tiempo para la duración de una empresa; por lo que un Reglamento no puede ser eterno pero tampoco cambiar constantemente; ya que lo primero atentaría contra el desarrollo del establecimiento pues no se podría desenvolver sino dentro de un límite que, con el correr del tiempo, por muchas circunstancias, ha quedado atrasado con la realidad. Tampoco puede cambiar constantemente, pues entonces se desvirtuaría su fin esencial que es el de dar fuerza y estabilidad a las relaciones obrero-patronales y llegaría un momento en que caería en tal descrédito que no sería respetado, y mucho menos llegado a conocer plenamente por los trabajadores, a fin de que se adaptaran y desarrollaran correctamente dentro de su centro de trabajo, especialmente para los trabajadores de nuevo ingreso que son quienes necesitarían un tiempo moderado para poder adaptarse al contenido de un Reglamento Interior de Trabajo y llevar así a cabo un desenvolvimiento real en función de la empresa para la cual prestaran sus servicios; por lo que sería conveniente plasmar en la Ley un término de vigencia semejante al que existe en los contratos colectivos y

contratos ley, un tiempo prudente que sirviera para acabar con el absolutismo del patrón hacia el trabajador con respecto a los Reglamentos existentes que en muchas empresas resultan totalmente obsoletos.

En la actual legislación laboral, no se establece la vigencia del Reglamento Interior de Trabajo, lo que ha ocasionado en algunas empresas o establecimientos que el mencionado ordenamiento que se estableció en el pasado siga vigente sin estar actualizado a las nuevas formas de trabajo.

Consideramos que el término de duración de la vigencia del Reglamento Interior de Trabajo debería ser de dos años, tiempo necesario que serviría para una adaptación bien establecida de los trabajadores en una empresa con respecto a la forma de desenvolverse dentro de la misma y la cual considera siempre un Reglamento Interior de Trabajo; por otra parte, dicho término daría margen a que si existen modificaciones en el multitudado Reglamento, derivadas de las nuevas técnicas de producción, desarrollo y desenvolvimiento introducidas en los elementos de trabajo, estas pueden ser estudiadas y aprendidas con toda oportunidad para su cabal funcionamiento, tendiente al cumplimiento del fin para la cual fue creada una empresa.

3. OBLIGATORIEDAD.

En nuestra legislación (artículos 422 al 425 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere al Reglamento Interior de Trabajo), no existe actualmente ningún dispositivo legal exigiendo la elaboración del Reglamento propiamente dicho, lo que generalmente nos lleva a que en las empresas se formen lentamente usos y costumbres propios que muchas de las veces van en perjuicio de la realidad actual de vivencia entre trabajadores y patrones siendo importante para el desenvolvimiento normal de un establecimiento. Por otra parte el artículo 424 de la Ley en cita en ninguno de sus apartados se refiere a quien puede pedir la elaboración del Reglamento, estableciendo únicamente la forma de hacerlo, por lo que de cierto modo se deduce que ni siquiera hay obligatoriedad en la formulación de Reglamento Interior de Trabajo.

Por lo anterior, es que por una parte, se considera que dicha elaboración debe quedar a juicio de los empresarios dada su potestad disciplinaria, dentro de la cual se plasman las diversas normas sobre el desempeño de las tareas y por otra, se determina que la obligatoriedad es necesaria quiera o no hacerlo el patrón puesto que es substancial con la necesidad que llevan dichos Reglamentos, a fin de concretar las prestaciones y las responsabilidades eventuales entre patrón y trabajadores.

Ahora bien, ¿es o no conveniente obligar a las empresas a elaborar el reglamento de trabajo?.

Creemos que si la intervención estatal tiene por objeto hacer que se limiten los derechos patronales y dar fijeza a las obligaciones de las partes en una relación obrero-patronal, haciendo un lado el absolutismo existente en las empresas en beneficio del trabajador, sin que se limite el que el patrón y trabajadores puedan establecerse obligaciones recíprocas, accesorias y necesarias en los establecimientos, de común acuerdo para no entorpecer o frenar el desarrollo industrial; es que, bien podría establecerse en forma precisa tal obligatoriedad, la que a su vez daría como resultado que su efectividad fuera plena, y que los trabajadores vieran en el Reglamento un arma contra el patrón para el caso de que éste quisiera excederse en sus atribuciones y facultades. De otro modo, si la Ley no plasma la obligatoriedad los trabajadores no podrían ni individual ni colectivamente hacer que la empresa lo establezca. Evidentemente pueden pedir que se imponga, pero si es facultativo, el empresario no tiene la obligación de dictarlo.

La obligatoriedad a la que nos referimos no es en general a todas las industrias, sino más bien las enfocamos a las empresas que cuentan con un mayor número de trabajadores, donde debido al gran número de actividades y relaciones, no es posible asimilarlas de viva conciencia todas ellas y que están relacionadas con el desarrollo, desenvolvimiento y tareas del establecimiento, perjudicando a su vez la cordialidad y buen trato entre trabajadores y patrones; dejándolo por otro lado, facultativo para aquellas empresas en que por su corto

número de trabajadores las relaciones puedan llevarse a cabo sin necesidad del Reglamento, dada su corta extensión en tareas existentes.

Pero la obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo no sólo debe ser establecida para que mantenga vigentes las normas contenidas en él, ni porque determine las obligaciones a que deben sujetarse patrón y trabajador, sino primordialmente, porque el Reglamento da en forma absoluta seguridad tanto al patrón como a los trabajadores jurídica y prácticamente en el desempeño de sus labores, previniéndoles riesgos que puedan tener consecuencias graves en el centro de trabajo, como la ocurrencia de accidentes y en su peor caso la muerte, lo que en el caso del trabajador le perjudicaría grandemente en su estabilidad patrimonial, terminándose con ello la fuente de subsistencia hacia su familia, sobre todo cuando la esposa no trabaja y los hijos aún son menores de edad. Decimos que otorga seguridad porque con la obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo forzosamente debe acatarse lo dispuesto por él; especialmente en lo referente al uso de los implementos de protección para cada labor insalubre o peligrosa, tales como uniformes, cascos, botas, anteojos, mascarillas para gases y polvos, careta, guantes, etcétera, y el respeto de avisos puestos en áreas insalubres o peligrosas; implementos que los trabajadores por una parte deben usar forzosamente evitando con ello riesgos innecesarios y por parte del patrón al tener la obligación de proporcionarlos, y de no existir tal obligatoriedad en el Reglamento, ni los trabajadores estarían sujetos a usarlos aún cuando conocieran su necesidad, ni el patrón a darlos.

La obligatoriedad del Reglamento, no existe en la Ley laboral, de ahí que en algunas empresas o establecimientos ni siquiera exista el mencionado ordenamiento consideramos que es necesario elaborarlo porque la organización y dirección del centro de trabajo no puede preverse en el contrato de trabajo o en el contrato colectivo de trabajo así, la existencia obligatoria del Reglamento terminaría totalmente con los abusos de patrones, quienes al no estar obligados a respetar normas contenidas en tal documento generalmente ponen en evidencia la integridad de sus trabajadores inventando y achacándoles actos o faltas que no cometieron para deshacerse de ellos y que normalmente nunca podrían estar contenidas en el Reglamento, conveniente sería el hecho que el artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo se reformara, incluyendo la obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo para las empresas, debiendo quedar de la siguiente forma:

Artículo 424.- "En la formación del Reglamento, cuya elaboración será obligatoria para todas aquellas empresas o establecimientos que tengan a su servicio más de quince trabajadores, se observarán las normas siguientes: ...".

Así, esta reforma beneficiaría en gran medida la implantación del Reglamento Interior de Trabajo en los centros de trabajo y con ello tanto trabajadores como patrones se verían constreñidos a su observancia, además de que, ahora si los Inspectores de Trabajo al ser autoridades administrativas

que vigilan el cumplimiento de los contratos de trabajo, de la Ley y de los reglamentos.

Podrían entonces aplicar sanciones al centro de trabajo que no contara con su Reglamento Interior de Trabajo.

Los inspectores de trabajo tienen una función social considerable, que desafortunadamente no cumplen, pues sus actividades se reducen a únicamente levantar infracciones, aún cuando las actas que levantan tienen importante valor jurídico y hacen prueba plena; de acuerdo a ésta actividad que desempeñan los inspectores de trabajo también intervienen en el proceso de obligatoriedad y observancia del Reglamento Interior de Trabajo, tal y como lo establecen los artículos 540 y 541 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo que a la letra indican:

Artículo 540.- "La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II.- Facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III.- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV.- Realizar los estudios y acopiar los datos que les soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V.- Las demás que le confieran las leyes”.

Artículo 541.- “Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene”.

En cuanto a la efectividad del Reglamento Interior de Trabajo, ésta ha quedado plenamente comprobada, puesto que además, de propiciar la adaptación al establecimiento, determina de manera uniforme y justa las condiciones de trabajo vigentes en él, de ahí que se sostenga como necesaria la obligatoriedad referida. Por otra parte, al ser el Reglamento el elemento primordial capaz de organizar la empresa, da un mayor aprovechamiento de la misma, una explotación más racional y lo que es más importante, otorga protección a la mano de obra, por lo que su efectividad y obligatoriedad debe ser incuestionable.

4. LA EMPRESA.

Actualmente la empresa, entendida en derecho laboral como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, juega un papel muy importante, pues en los últimos años podemos observar un sorprendente desarrollo tecnológico aplicado a la industria, es decir a los procesos de producción, que han generado mayor cantidad de bienes y servicios para beneficio de los seres humanos.

Pero no solamente ese es el objetivo de la empresa, crear condiciones de existencia cada día mejores, aumentar el bienestar material y espiritual de la población, sino también, encontrar los mejores métodos para conducir, en lo humano, las relaciones con los trabajadores, para conocerlos mejor y hacerse comprender en sus necesidades recíprocas, para buscar un acuerdo de voluntades y necesidades que faciliten cada vez más un entendimiento y con esto una oportunidad de progreso de ambos.

El trabajo, en las empresas, tiene un valor importantísimo, esencial para su funcionamiento. "En ellas nacen, se desarrollan, viven multitud de vínculos, relaciones y situaciones de orden laboral, debido al trabajo prestado. En éste mundo complejo es preciso ordenar toda esa gama de situaciones"⁸³.

⁸³RUPRECHT, Alfredo J. Op. Cit. P. 255.

Las empresas deben dictar Reglamentos amplios, desde la gestión financiera hasta instrucciones mínimas y detalladas sobre el funcionamiento de los instrumentos y maquinarias de trabajo.

La estructura económica, política y social de los países, ha transformado a través del tiempo la idea y el concepto de empresa. El derecho económico ha limitado el poder del empresario al presentarse la necesidad de que el Estado intervenga en la economía de los países, al obligar a las empresas a que atiendan los intereses sociales y no solamente los personales.

Los patrones, gerentes, directores de empresas actualmente acuden a los centros de estudio que se dedican especialmente a la investigación de los problemas industriales, tales como la seguridad en el trabajo, la capacitación, el adiestramiento de trabajadores, etcétera, con la finalidad de que existan mejores relaciones obrero-patronales.

Por lo que consideramos que todo empresario tiene la obligación, de tipo humano, de prevenir los riesgos de trabajo en su empresa, con la debida cooperación sindical, tomando para ello todas las medidas que las técnicas modernas van dictando.

Así el Reglamento Interior de Trabajo, es un instrumento importante para lograr ese ambiente armónico a nivel empresarial, pues en él se estipulan varios

puntos que hacen posible una convivencia laboral agradable en el proceso industrial.

5. EL ESTABLECIMIENTO.

El establecimiento, siendo la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa, como centro de trabajo también existen relaciones laborales que deben ser reguladas tanto por un contrato colectivo de trabajo como un Reglamento Interior de Trabajo, pues el establecimiento aunque con menor número de trabajadores que la empresa si debe considerar la importancia del mencionado Reglamento con la finalidad de organizar técnicamente al establecimiento, evitar abusos o arbitrariedades tanto por patrón como por los trabajadores, etcétera.

El Reglamento debe procurar que la marcha del establecimiento se realice de manera tal que pueda cumplir su finalidad, aprovechando al máximo los beneficios de la técnica y haciendo cumplir las obligaciones contractuales y legales de las partes.

Sin embargo, en la actualidad en una gran cantidad de los establecimientos no existe un Reglamento Interior de Trabajo, por considerar que

puede contrariar el entendimiento de las condiciones de trabajo o resultar un obstáculo para el desempeño del trabajo; y en algunos más si existe, los trabajadores no saben ni siquiera de su existencia debido a que los patrones no le dan la publicidad suficiente dentro del centro de trabajo mencionado.

Ahora bien, si existiera ese Reglamento y se aplicara como corresponde los beneficios en cuanto a las relaciones laborales así como en la productividad serían tanto para patrones como para trabajadores; pues el Reglamento es un importante medio de comunicación entre patrón y trabajador.

6. INEXISTENCIA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Es claro que si hay incumplimiento respecto a una obligación perfectamente determinada, debe haber sanciones para tal situación. Por ello es justo que si una empresa o establecimiento no cumple con su obligación de elaborar el Reglamento Interior de Trabajo, se le sancione económica y jurídicamente.

Decimos económicamente que, en el caso de la falta de elaboración del citado Reglamento bien podría imponerse al empresario una multa que estuviera acorde con las posibilidades del mismo y a su vez una serie de multas mayores

para la renuencia a presentar el Reglamento, haciéndose efectivas a través de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Jurídicamente, en el sentido de que si no existiera Reglamento en la empresa, el patrón o sus representantes legales no podrán imponer sanciones a sus trabajadores por las faltas que estos cometan en la misma, dada la falta del soporte jurídico, y si a pesar de ello llegaran a sancionarlos, estas sanciones serán consideradas arbitrarias y por tanto se tendrán como despido injustificado con todas sus consecuencias legales inherentes al mismo.

Es por ello que, para que el Reglamento Interior de Trabajo se establezca en una empresa o establecimiento, necesariamente debe existir una fuerza coercitiva que obligue al patrón a que en su empresa exista el mencionado instrumento; pues de lo contrario lo que va a existir en ese centro de trabajo es un desorden total, accidentes, faltas, etcétera, que el patrón no podrá controlar ni sancionar, pues no tendría una base jurídica para imponer tales sanciones y en consecuencia trabajadores y patrón desempeñarían sus actividades en el más completo desorden; por lo que si existiera una sanción pecuniaria elevada, para los patrones al no considerar el Reglamento, entonces se implantaría el mencionado ordenamiento, para el mejor y más eficiente desarrollo de los trabajos en la empresa o establecimiento

7. REGLAMENTOS UNILATERALES.

Ante todo conviene analizar si el empresario tiene derecho a dictar el Reglamento Interior de Trabajo. Hemos observado que aquél lo hace en virtud de sus poderes de dirección y disciplina.

El empresario, como dueño o director de una empresa, tiene necesidad de disponer de facultades para poder cumplir los fines de la empresa que de otra forma se verían obstaculizados en su desenvolvimiento, causando con ello verdaderos trastornos a su marcha normal.

"El poder jerárquico que inviste el director del establecimiento o empresa deriva de la subordinación del trabajador al empleador. Esta potestad autoritaria jerárquica contiene dos potestades fundamentales: la de dirigir o poder directivo y la de aplicar sanciones o poder disciplinario. Estos poderes alcanzan a todo el personal del establecimiento, aunque esté integrado por un sólo trabajador".⁸⁴

Lo cual origina una situación en donde, el patrón es el que elabora a su arbitrio el Reglamento Interior de Trabajo y éste se convierte en un Reglamento de carácter unilateral, porque únicamente el patrón o empresario es el que está determinando e imponiendo el Reglamento del centro de trabajo.

⁸⁴ Ibidem. P. 270.

La subordinación jurídica es una de las características más típicas de los contratos laborales. Esta facultad jurídica de dar órdenes e instrucciones, de indicar los modos, formas y maneras de cumplir la tarea, corresponde evidentemente al empresario. Este derecho de dirigir al trabajador requiere la correlativa obediencia de éste a cumplir dichas órdenes e instrucciones, lo que debe hacer tal y como se le indique. La violación de dicho deber acarrea consecuencias jurídicas para el infractor.

De esta sucinta explicación surge el derecho del empresario de dictar las normas para la correcta marcha del establecimiento y el deber de los trabajadores de acatarlas. Claro está que éste poder no es discrecional, sino que se encuentra limitado, tanto por la ley como por contratos colectivos de trabajo y no debe ser violatorio de los derechos de los trabajadores sometidos a él.

Nosotros entendemos que la empresa puede dictar válidamente el Reglamento Interior para la organización de las tareas dentro de ella, pero no puede violar las disposiciones o convenciones que rigen el trabajo. El derecho de los trabajadores debe ser respetado en toda su integridad y extensión; pero también el de la empresa para poder desarrollar sus fines. Mientras no se traspasen los límites que la Ley o las convenciones fijen, puede el patrón dictar este Reglamento, así como modificarlo, siempre que no se violen los derechos mencionados, no se alteren otros ya reconocidos o se cause un perjuicio o una injuria al trabajador.

Por ello es importante que se considere lo anterior para evitar llegar a caer en la situación de creación de un Reglamento Interior de Trabajo unilateral, pues nuestro artículo 424 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo, es bien claro al establecer lo que en el capítulo III punto número cinco mencionamos, una elaboración por parte de trabajadores y patrón para lograr un equilibrio en las relaciones obrero-patronales.

8. REGLAMENTOS VIOLATORIOS DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES.

Los Reglamentos Interiores de Trabajo así como en su formación no deben violar derechos ni de trabajadores ni de patrones, así también deben estar de acuerdo a los derechos mínimos que establece nuestra Constitución Política, es decir no deben contravenir ninguna garantía individual tales como la libertad de creencias, igualdad del hombre y la mujer ante la Ley, libertad de trabajo, libertad de pensamiento, libertad de escribir y publicar escritos sobre cualquier materia derecho de petición, derecho de asociación, libertad de tránsito, entre otras consagradas en la Carta Magna.

Concretamente dentro del contenido del Reglamento Interior de Trabajo, éste no debe sobrepasar los límites establecidos en la Constitución no podrá en la elaboración del Reglamento incluir cláusulas tales como aquellas que, por

alguna creencia religiosa del patrón o del trabajador, éste no pueda realizar un determinado trabajo aun cuando esté lo suficientemente capacitado; respecto a la igualdad del hombre y la mujer los Reglamentos Interiores hacen una distinción acerca de algunos trabajos que realizan hombres o mujeres y además por la situación de embarazo en que puede caer la mujer trabajadora, tales distinciones no inciden en violaciones a la Constitución Política, ya que existen causas justificables por las que se realizan algunas excepciones; la libertad de trabajo no debe ser transgredida por ejemplo si en el Reglamento se incluye un apartado en donde mencione que independientemente del consentimiento o no del trabajador, éste realizará determinada actividad dentro del centro de trabajo; o alguna otra limitación que desvirtúe el verdadero sentido de las garantías individuales.

También puede darse el caso de que, la norma no sea contraria a la Ley, pero si abusiva, desproporcionada, como puede ocurrir en el aspecto de las sanciones disciplinarias.

Si hay normas contrarias a las leyes o a los contratos colectivos de trabajo, esas cláusulas son nulas y así deben declararse; pues la Constitución Política, jerárquicamente, está por encima de los Reglamentos, así cualquiera de estas cláusulas que se incluyeran en el contenido del Reglamento Interior de Trabajo, resultaría nula y no tendría aplicación alguna.

El Reglamento Interior de Trabajo, es una figura jurídica que al regular las actividades a nivel interno en la empresa o establecimiento, cobra bastante importancia para trabajadores y patrones, debiendo existir un elemento de obligatoriedad en la ley que permita su exigibilidad al sector patronal; además de establecer un plazo de vigencia no mayor de dos años, para que el Reglamento se adapte a los vertiginosos avances en la ciencia, la tecnología, la investigación, y se adecue a las reformas legales; siendo de gran relevancia esta institución del derecho laboral ya que es un importante medio de comunicación entre el trabajador y el patrón, lo que evita en gran medida, riesgos de trabajo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y faltas cometidas por los trabajadores, lo cual sería en perjuicio de la empresa, y así al establecer el Reglamento en el centro de trabajo, además de estar cumpliendo con lo estipulado en la Ley, el empresario obtendría mayor productividad y así también velaría por la seguridad de sus trabajadores.

CONCLUSIONES.

Después de haber realizado la presente investigación referente al Reglamento Interior de Trabajo, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- El Reglamento Interior de Trabajo determina de manera uniforme y justa las formas de trabajo vigentes en una empresa o establecimiento, de ahí la importancia de su existencia en toda industria grande o pequeña para el buen funcionamiento de la misma.

SEGUNDA.- El Reglamento Interior de Trabajo, ha sido regulado en nuestras dos legislaciones en materia laboral, la de 1931 y la de 1970, que lo consideran como un conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desempeño de labores de una empresa, exceptuándose los aspectos técnicos y administrativos.

TERCERA.- El artículo 123 constitucional no contempló dentro de sus apartados lo relativo al Reglamento Interior de Trabajo, al delegar facultades a las entidades federativas para legislar en materia de trabajo, por lo que la vigencia del Reglamento sigue ausente en nuestra Constitución.

CUARTA.- 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.

QUINTA.- El Reglamento Interior de Trabajo pertenece a la parte colectiva del Derecho del Trabajo debido a que protege garantías de los grupos sociales y en éste caso de la clase obrera mexicana.

SEXTA.- La naturaleza jurídica del Reglamento Interior de Trabajo radica esencialmente en ser el instrumento fundamental para que cualquier empresa o establecimiento cumpla con los fines tendientes a la realización de su objeto, con las medidas y normas preventivas o disciplinarias para el excelente desempeño de las labores.

SÉPTIMA.- 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 colectivo de trabajo.

OCTAVA.- 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.

NOVENA.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación no tiene definido un criterio en lo referente a sanciones disciplinarias ya que sostiene por una parte, que la falta de Reglamento en una empresa no es obstáculo para que se pueda sancionar a los trabajadores y por la otra, que sólo se podrá sancionar a los trabajadores siempre y cuando se basen en el Reglamento Interior de Trabajo. Por lo que es necesario que unifique su criterio en un sólo sentido, siendo la solución el reformar la Ley Federal del Trabajo donde se establezca que: "El patrón cualquiera que sea en ningún momento podrá aplicar sanciones disciplinarias a sus trabajadores, sin antes fundarse en el Reglamento Interior de Trabajo previa su existencia, y de hacerlo aún sin él, tal actitud se considerará como injustificada en beneficio del trabajador".

DÉCIMA.- El poder disciplinario del patrón es necesario sin que se extralimite en sus facultades, ya que su finalidad es mantener el orden de la empresa antes de que se lesione , y si ya se perturbó, restituirlo a su estado normal para el buen desempeño de las actividades internas; pues para imponer sanciones debe existir un Reglamento Interior de Trabajo, que conozca el trabajador y con base en el cual el patrón haga valer dicho poder, pues en Derecho no hay pena sin una ley previamente establecida.

DECIMAPRIMERA.- Nuestra Ley Federal del Trabajo en su capítulo referente al Reglamento Interior de Trabajo, no obliga en ninguno de sus dispositivos legales a la existencia de dicho Reglamento, la cual es necesaria a

fin de que se otorgue seguridad práctica, y jurídicamente al trabajador fundamentalmente en el desempeño de sus labores. Por lo que sería conveniente reformar al artículo 424 de la mencionada Ley en su parte inicial de la siguiente manera:

Artículo 424.- "En la formación del reglamento, cuya elaboración será obligatoria para todas aquellas empresas o establecimientos que tengan a su servicio más de quince trabajadores se observarán las normas siguientes:....".

DECIMASEGUNDA.- La obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo, depende no únicamente de una reforma a la Ley, sino también de la observancia, que le den patrones y trabajadores, aunque excepcionalmente sean éstos últimos quienes se niegan a aceptar el Reglamento, porque implica la aplicación de medidas disciplinarias a las faltas que tengan en el desempeño de sus labores.

DECIMATERCERA.- La inspección de trabajo no es eficiente para la efectiva vigilancia y cumplimiento de las normas laborales vigentes, al interior de la empresa o establecimiento; a pesar de la importante función social que desempeñan los inspectores de trabajo, desgraciadamente no cumplen tal función, pues sus actividades se han reducido cotidianamente a levantar infracciones y no imponer sanciones.

DECIMACUARTA.- La Ley Federal del Trabajo en su parte relativa al Reglamento Interior de Trabajo tampoco existe precepto legal alguno que establezca un periodo de duración y revisión a dicho Reglamento, lo que generalmente ocasiona que sus normas queden totalmente obsoletas al paso del tiempo y tenga como consecuencia cláusulas ineficaces que no podrían ser invocadas por los trabajadores para la defensa de sus derechos. Por lo que deben establecerse términos para ambas situaciones siendo conveniente para su duración un periodo de dos años y para su revisión un lapso de un año de manera obligatoria y cada que se requiriera a petición de parte como se encuentra establecido.

DECIMAQUINTA.- Finalmente deben imponerse sanciones a los patrones que no cumplan con la existencia del Reglamento dentro de su centro de trabajo a fin de obligarlos a dar seguridad con ello a sus trabajadores en el desempeño de sus labores, haciéndose efectivas las mismas a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo éstas económicas, cuyo monto deberá estar acorde a las posibilidades de cada empresa o establecimiento.

ANEXO.

PROYECTO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA EMPRESA..... ,
DEDICADA A, UBICADA EN
FORMULADO DE COMÚN ACUERDO POR LAS REPRESENTACIONES
OBRERA Y PATRONAL, INTEGRANTES DE LA COMISIÓN MIXTA, DE
CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 422 AL 425 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y DESCANSOS.

Artículo 1º.-Para efectos del presente instrumento, se denominará a la
Empresa....., con la palabra "Empresa", al
Sindicato....., con la palabra "Sindicato" y se mencionará a la Ley
Federal del Trabajo, con la palabra "Ley".

Artículo 2º.-La duración de la jornada de trabajo será de las.....
a las horas, de lunes a, disponiendo los
trabajadores de(para descanso, o para tomar sus alimentos), de
las..... a las horas, que le será computada como tiempo laborado,

conforme a lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley, por lo que se constituye una jornada semanal de horas.

Artículo 3º.-Los trabajadores están obligados a "chequear" su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de ese requisito indicará la falta injustificada a sus labores para todos los efectos legales.

Artículo 4º.- Todo personal deberá presentarse a prestar sus servicios a las horas, concediéndose una tolerancia de minutos, pero no podrá incurrir en ese retraso más de tres veces a la semana y deberá terminar la jornada de trabajo precisamente a las horas.

Artículo 5º.-Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagará a razón del ciento por ciento más del salario establecido para las horas del trabajo normal. Tales servicios nunca podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, en la inteligencia de que los trabajadores no están autorizados para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del representante de la Empresa.

Artículo 6º.-Los permisos para faltar a sus labores por asuntos particulares deberán solicitarse por conducto del delegado del Sindicato, justificándose el motivo que lo requiera, y con días de antelación, a fin de que la Empresa pueda tomar las medidas necesarias para cubrir esa ausencia, en la inteligencia de que no podrá exceder tales permisos de días

en el lapso de un mes, ni de días en el transcurso de un año; y que se deducirán los salarios correspondientes. La empresa extenderá el permiso por triplicado, quedando un tanto en poder de la misma, otro para el Sindicato y otro para el interesado, cuyo comprobante se requerirá para justificar la ausencia del trabajador.

Los trabajadores deberán dar aviso inmediato a la Empresa, salvo caso fortuito o fuerza mayor, cuando por enfermedad o cualquiera otra causa justificada, se encuentren impedidos de concurrir al trabajo, comunicando el motivo de la falta, siempre que sea posible dicho aviso; y en todo caso, deberá entregar a la empresa, el día en que se presente a sus labores, los comprobantes justificados de las faltas, ya que de otro modo se considerarán injustificadas.

Artículo 7º.-Los trabajadores, por cada días de trabajo, tendrán un descanso semanal de , con pago de salario íntegro, conveniéndose en que dicho descanso lo disfrutarán el de cada semana.

También disfrutarán de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el artículo 74 de la Ley, a saber: el 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Artículo 8º.-Los trabajadores, después de un año de servicios continuos, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, de seis días laborables.

que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicios. Estas vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día laborable de La empresa entregará anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad, y de acuerdo con ella el período de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas, que en todo caso será dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley.

En el caso de las vacaciones anuales a que tengan derecho los trabajadores se dividirán en dos períodos dentro del año, deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos, conforme al artículo 78 de la Ley.

Las vacaciones serán pagadas con una prima del veinticinco por ciento sobre los salarios correspondientes a las mismas.

Artículo 9º.-En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del período de prestación de servicios computable para fijar las vacaciones, reduciéndose éstas proporcionalmente.

Artículo 10.-Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, los trabajadores tendrán derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

Artículo 11.-Los trabajadores percibirán un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a días de salario.

Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES.

Artículo 12.-Queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

I. Labores peligrosas o insalubres, considerándose como tales, conforme a los artículos 166 y 167 de la Ley, las siguientes:

II. Trabajo nocturno industrial, así como en horas extraordinarias, cuando se ponga en peligro su salud o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o de lactancia, conforme a lo dispuesto en el artículo 166 de la Ley.

III. Respecto a las madres trabajadoras, se observarán las disposiciones contenidas en los artículos 170 al 172 y demás relativos del citado ordenamiento.

Artículo 13.-Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 174 de la Ley. Según previene el artículo 175 de la Ley, queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años en:

a) Trabajos susceptibles de afectar su normalidad o buenas costumbres.

b) Labores peligrosas o insalubres, considerándose como tales, conforme al artículo 176 de la Ley, las siguientes:

c) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

d) Las demás que señala dicho precepto.

II. De dieciocho años en:

Trabajos nocturnos industriales.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75 de la ley.

Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos: con una prima del veinticinco por ciento sobre los salarios correspondientes a las mismas.

La empresa estará obligada a llevar un registro de inspección especial, relativo a los menores de dieciséis años, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de

trabajo, y a distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares, así como a proporcionarles capacitación y adiestramiento y a cumplir las demás disposiciones contenidas en el artículo 180 de la Ley.

DÍAS Y LUGARES DE PAGO.

Artículo 14.-Los trabajadores recibirán sus salarios los de cada semana vencida en moneda de curso legal y en las oficinas de la Empresa, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de la Ley. Los salarios correspondientes a vacaciones se cubrirán el día anterior a la fecha en que vaya a iniciarse las mismas.

Los trabajadores están obligados a firmar las constancias de pago respectivas.

Artículo 15.-Cuando algún trabajador no esté conforme con la liquidación que se le haga al tiempo en que reciba su raya, deberá manifestarlo inmediatamente al representante de la Empresa para que corrijan los errores que hubiere.

Artículo 16.-Los trabajadores serán responsables de los errores, pérdidas y averías ocasionadas a la Empresa, por causas imputables a los mismos; y la Empresa podrá descontarles las cantidades correspondientes por dichos conceptos, con la limitación de que los descuentos no podrán ser mayores del

treinta por ciento del excedente del salario mínimo, conforme al artículo 110, fracción I, de la Ley.

MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA DE MAQUINARIA, APARATOS Y ÚTILES DE TRABAJO.

Artículo 17.-La empresa se obliga a poner a disposición de los trabajadores, durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, los materiales, herramientas y útiles necesarios para su trabajo, en buen estado y de buena calidad.

Artículo 18.-La herramienta proporcionada a los trabajadores para ejecutar las labores, deberá ser devuelta cada día a la Empresa, al terminar la jornada laboral.

Artículo 19.-Los trabajadores deberán inspeccionar las herramientas y materiales antes de usarlos, y , si encontrasen algún defecto en ellos, están obligados a comunicarlo al representante de la Empresa.

Artículo 20.-Cuando los trabajadores noten que los trabajos a ellos encomendados no los pueden desarrollar por falta de materiales o por cualquiera otra causa, deberán dar aviso inmediatamente al representante de la Empresa.

Artículo 21.-Todos los trabajadores tienen obligación de conservar en perfectas condiciones de aseo y limpieza las herramientas, maquinaria, aparatos, utensilios y muebles que utilicen, procurando evitar roturas y desperfectos de los mismos. El trabajo de mantenimiento y limpieza de la maquinaria, herramienta y

demás utensilios que utilicen para el trabajo, deberá efectuarse los días de las a las horas, de cada , y el tiempo que se dedique a ello será pagado como tiempo laborado conforme a la Ley.

ANTIGÜEDAD Y FORMA DE CUBRIR VACANTES CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

Artículo 22.-La antigüedad de los trabajadores es propiedad de los mismos y se contará a partir de la hora y fecha en que hubieren ingresado a prestar sus servicios a la Empresa.

Una Comisión integrada con representantes de los trabajadores y de la Empresa formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio, a la que deberá darse publicidad, para los efectos que proviene el artículo 158 de la Ley.

Artículo 23.-Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quién haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que

tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo exámen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Al respecto, se observarán las normas sobre capacitación y adiestramiento del contrato colectivo, así como lo dispuesto en el artículo 159 de la Ley, teniendo en cuenta la cláusula de admisión establecida en el contrato colectivo.

En la Empresa se constituirá una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, la cual vigilará la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirá las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de la Empresa.

Artículo 24.-Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior.

En estos casos, los trabajadores ocuparán transitoriamente los puestos de superior categoría dentro de su tipo de trabajo, asignándoles el salario correspondiente al puesto que van a desempeñar, y regresarán a su antiguo

puesto con el salario que corresponda al mismo, al terminar el movimiento transitorio.

Artículo 25.-Cuando exista una vacante objeto de ascenso, una comisión integrada por representantes del Sindicato y de la Empresa, lo hará del conocimiento de los trabajadores por medio de boletines que se fijarán en lugares visibles dentro de un término de días.

Los boletines expresarán puestos, categoría y salarios, y señalarán un plazo de días hábiles, para presentar las solicitudes los trabajadores que se consideren con derecho al puesto. Terminado ese plazo, en vista de las solicitudes presentadas, la comisión decidirá sobre quien ocupará la vacante.

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE Y RIESGOS DE TRABAJO.

Artículo 26.-Ambas partes se comprometen a integrar una Comisión de Seguridad e Higiene, compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y de la Empresa, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan, conforme al artículo 509 de la Ley.

La Empresa, que por su parte, se obliga a observar las medidas adecuadas para prevenir accidentes y a cumplir las indicaciones que le haga dicha Comisión.

Artículo 27.-La Empresa deberá adoptar las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo en el uso de maquinaria, instrumentos y material

de trabajo, así como para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades respectivas; e instalará un botiquín con los medicamentos y material de curación indispensable para los primeros auxilios y adiestrará al personal necesario para que los preste.

Artículo 28.-Teniendo en cuenta las actividades de la Empresa, así como la maquinaria, instrumentos y material de trabajo empleados, se observarán las siguientes normas para prevenir los riesgos de trabajo y para prestar los primeros auxilios (aquí se señalarán las normas de seguridad e higiene relativas a las instalaciones y ambiente de trabajo, de acuerdo con las características de la Empresa; así como dotación del equipo de protección personal, por ejemplo cascos, zapatos de seguridad, guantes, mascarillas, etcétera, y la forma de utilizarlos).

Los trabajadores y la Empresa deberán cumplir las normas anteriores, asumiendo para tal efecto las obligaciones respectivas.

Artículo 29.-Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos previos a su ingreso al servicio, y periódicos, debiendo efectuarse estos últimos cada (la periodicidad se establecerá en función de la peligrosidad de las labores que se realicen); los médicos que los practiquen serán designados y retribuidos por la Empresa, conforme a lo dispuesto en el artículo 505 de la Ley.

El examen contendrá la historia clínica completa, con especificaciones de los antecedentes laborales, y serán complementados con los exámenes de laboratorio y gabinete necesarios.

Los trabajadores deberán cumplir las medidas preventivas e higiénicas que dicten las autoridades competentes, y las que se establezcan conforme a éste Reglamento, para la seguridad y protección de los propios trabajadores; absteniéndose de cometer actos imprudentes que puedan ocasionar riesgos de trabajo.

Artículo 30.-En caso de accidente de trabajo, la Empresa dará aviso escrito del mismo, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de (Conciliación Permanente o la de Conciliación y Arbitraje), proporcionando los siguientes datos y elementos:

- A).- Nombre y domicilio de la Empresa;
- B).- Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;
- C).- Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;
- D).- Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente ; y,
- E).- Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

En caso de muerte por riesgo de trabajo, tan pronto se tenga conocimiento de la misma, deberá dar aviso escrito a las autoridades mencionadas, proporcionando, además de los datos y elementos señalados, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.

Artículo 33.-Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la del lugar donde trabajen.

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de la Empresa.

III. Salir de la negociación en horas de trabajo sin permiso expreso del representante de la Empresa, por escrito.

IV. Substraer útiles de trabajo, materia prima o elaborada, sin permiso de la Empresa.

V. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de alguna droga enervante, salvo que exista prescripción médica, en cuyo caso deberán presentarla a la Empresa antes de iniciar sus labores conforme a la fracción V del artículo 135 de la Ley.

VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, exceptuándose las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo, y las que porten los veladores.

VII. Suspender o interrumpir el trabajo propio o el de los compañeros de labores, por motivos ajenos al trabajo mismo, aun cuando permanezcan en sus puestos, salvo que se tenga para ello autorización expresa del representante de la Empresa.

VIII. Entablar conversaciones, durante las horas de trabajo, que no se relacionen con el mismo y que entorpezcan las labores.

IX. Recibir visitas en el trabajo y tratar asuntos particulares durante las labores.

X. Hacer colectas o cualquier clase de propaganda en el lugar en que se desempeña el trabajo, durante las horas de éste.

XI. Usar los útiles y herramientas suministrados por la Empresa, para objeto distinto de aquél a que están destinados.

XII. Introducir al trabajo bebidas embriagantes, drogas enervantes, y objetos que puedan considerarse peligrosos.

XIII. Fumar en el lugar de trabajo (en caso de que haya materias inflamables).

XIV. Entrar o permanecer en la planta fuera de horas de trabajo, sin previa autorización de la Empresa.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

Artículo 34.-Las infracciones a la Ley al Contrato Colectivo de Trabajo y al presente Reglamento, que no ameriten la separación del trabajador, serán sancionadas en la forma siguiente:

Por la primera infracción cometida en el término de días, se les amonestará; por la segunda dentro del mismo periodo, se les suspenderá días de trabajo; por la tercera cometida en el mismo lapso, serán suspendidos en el trabajo hasta por ocho días, según las circunstancias del caso.

Las medidas disciplinarias de impondrán, después de que haya constancia de haber oído al interesado las razones para justificar su conducta, con la intervención del delegado sindical; y se notificarán por escrito.

El presente Reglamento Interior de Trabajo entrará en vigor y empezará a surtir sus efectos en el momento en que quede debidamente depositado ante la Junta y deberá ser fijado en lugar visible dentro del local de la Empresa, cumpliéndose lo establecido en el artículo 425 de la Ley.

En la Ciudad de a de de 19.....

Por los trabajadores

Por la Empresa

.....

.....

Secretario General del Sindicato.

.....

BIBLIOGRAFIA.

- 1.-BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. Porrúa. México 1984.
- 2.-BARBAGELATA, El Reglamento de Taller. Tercera Edición. Uruguay 1951
- 3.-BAUCHE GARCADIIEGO, Mario. La Empresa. Segunda Edición. Porrúa. México 1983.
- 4.-BERGERON Louis, y otros. La Época de las Revoluciones Europeas, 1780-1848. Sexta Edición. Siglo Veintiuno. México 1980.
- 5.-BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México 1985.
- 6.-CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Volumen II. Omeba. Argentina 1960; El Derecho del Trabajo. Segunda Edición. España 1947.
- 8.-CALDERA. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Argentina 1960.
- 10.-CARRO IGELMO, Alberto José . Historia Social del Trabajo. Séptima Edición. Bosch. España 1986.
- 11.-CASTORENA J de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Cuarta Edición. México 1984.
- 12.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo. Omeba. Argentina 1964.

- 13.-DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición. Porrúa. México 1992.
- 14.-DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Cuarta Edición. Porrúa. México 1991.
- 15.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Sexta Edición. Porrúa. México 1991.
- 16.-FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Trigésima Edición. Porrúa. México 1991.
- 17.-GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Décima Edición. Porrúa. México 1990.
- 18.-GALLART FOLCH, Derecho del Trabajo. España 1963.
- 19.-GARCIA, Alonso. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. España 1973.
- 20.-HOBSBAWM, E.J. La Era de la Revolución, 1789-1848. Labor Universitaria. Monografías. España 1991.
- 21.-KELSEN, Hans. Teoría General del Estado. Porrúa. México 1992.
- 22.-KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Volumen I. Depalma. Argentina 1962.
- 23.-MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo I. Tercera Edición. Porrúa. México 1976.
- 24.-RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo de Trabajo. Confederación Española de Cajas de Ahorro. España 1977; Contrato de Trabajo. Omeba. Argentina 1960.

25.-SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Primer Tomo Volumen I. Oficina de Asesores del Trabajo. México 1967.

L E G I S L A C I O N .

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima décima octava Edición. Porrúa. México 1997.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México 1990.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1931. Cuarta Edición. Porrúa. México 1935.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970. Septuagesimasexta Edición Actualizada. Porrúa. México 1996.
- 5.- CLIMENT BELTRAN, Juan. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Sexta Edición. Esfinge. México 1992.
- 6.- TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Septuagésima Sexta Edición. Porrúa. México 1996.
- 7.- Ejecutorias Definidas sobre la Legislación Laboral T. III. Andrade. México 1982.

OTRAS FUENTES.

- 1.-ALONSO OLEA, Manuel. Diccionario Jurídico Mexicano. Tercera Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Porrúa. México 1989.
- 2.-BAYOD SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral. REUS. España 1969.
CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta. Argentina 1988.
- 3.-CAPITANT, Henri. Vocabulario Jurídico. Octava Edición. Depalma. Argentina. 1986.
- 4.-DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. México 1965.
- 5.-DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México 1984.