



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
" A R A G O N "

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

GUADALUPE ZARATE MORALES

San Juan de Aragón, Méx.

1987



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.



EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN ECONOMÍA
P R E S E N T A
EL ALUMNO NOMBRE Y APELLIDOS

A MIS PADRES, CON EL CARIÑO Y RESPETO DE SIEMPRE.

Por que gracias a su apoyo moral y económico que en todo momento me han brindado desinteresadamente, y, gracias a que siempre me impulsaron a seguir adelante, alentandome en todo momento, he podido ser alguien en la vida.

JESUS ZARATE ROSAS

BELEN MORALES DE ZARATE.

A MI AMADA ESPOSA:

Quien me brindó desde el primer momento su amor
y confianza y me impulsó a terminar el presente trabajo.

LETICIA CRUZ GUEVARA

A TODOS MIS HERMANOS:

A quienes quiero entrañablemente y con los que he
pasado momentos felices en la vida.

**BENJAMIN
CARMEN
JESUS
ALEJANDRA
GUSTAVO.**

A MIS ABUELOS:

Por el amor que siempre me han dado.

SEFERINO ZARATE
GREGORIA ROSAS

SEVERIANO MORALES
MARIA VALLEJO

CON RESPETO A MI MAESTRO
LIC. JOSE VAZQUEZ RAMIREZ.

En un homenaje póstumo, por ser una grán persona y
un excelente amigo.

A MIS AMIGOS DE SIEMPRE:

Por llevar una convivencia profesional y humana y a
quienes admiro por su capacidad y rectitud.

FORTINO GAMEZ CAMARILLO
ISMAEL RIVERA ROJAS
J. GUADALUPE LINDE RO LAGUNA
GENARO B. CARILLO ELVIRA
FELIPE GARCIA CONTRERAS

A MIS DOS AMIGAS DE LA COORDINACION
DE LA ENEP "ARAGON"

Quienes desde siempre me han brindado una
amistad sincera.

Con estimación a:

IRMA LICONA E.

MA. ELENA MARTINEZ M.

Y MUY ESPECIALMENTE A MI ASESORA DE TESIS

Quien nunca escatimó ningún esfuerzo para la
terminación del presente trabajo.

Con respeto a la

LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

" EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO "

INTRODUCCION.

CAPITULO I.- ANTECEDENTES	1
1.- HISTORICOS	2
A) EN MEXICO	3
a) Epoca Prehispánica	3
b) Epoca Colonial	4
c) Epoca Independiente	7
d) Epoca Revolucionaria	9
B) EN EUROPA	13
a) Inglaterra	17
b) Francia	18
c) Alemania	22
2.- LEGISLATIVOS	25
A) EN MEXICO	25
B) EN EUROPA	30
CAPITULO II.- NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO	34
1.- CONCEPTO	41
2.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	46
3.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	51
4.- EN LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980	54
5.- EN LA PARTE INDIVIDUAL Y EN LA PARTE COLECTIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO	56
CAPITULO III.- EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO POSITIVIDAD Y VIGENCIA	64
1.- EN LA CONSTITUCION (artículo 123)	65
2.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 (artículo 422)	67
3.- EN LA JURISPRUDENCIA	68
4.- EN LA DOCTRINA	73
5.- EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS	76
6.- EN LOS CONTRATOS LEY	81

CAPITULO IV.- PROBLEMATICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO	85
1.- EL PODER DISCIPLINARIO DEL PATRON Y SU NATURALEZA JURIDICA	86
2.- TEMPORALIDAD DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO	95
3.- REVISION DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO	97
4.- OBLIGATORIEDAD Y EFECTIVIDAD DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO	100
5.- SANCIONES A LA EMPRESA POR FALTA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO	103

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

INTRODUCCION

El presente trabajo de tesis, tiende a establecer la necesidad de obligar a los patrones a elaborar el reglamento interior de trabajo, toda vez que la Ley Federal del Trabajo, señala en forma opcional la implantación del mismo. Por lo que, en base a la recopilación de datos y experiencias personales tratamos de demostrar las lagunas existentes en la ley con respecto 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 los trabajadores.

Esencialmente la causa generadora del mismo, radica en la notable e importante trascendencia jurídica que reviste la obligatoriedad de elaborar el mencionado reglamento y la unificación de criterios acerca de él, para la implantación de sanciones disciplinarias.

El estudio de cualquier situación jurídica requiere de un análisis objetivo por lo que se intentará mostrarlo de la manera sencilla, concreta y práctica posible.

En las páginas de este trabajo se encuentra la recopilación de 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 de empresa, pues este cuenta con un grán número de lagunas legales que en muchos de los casos 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 cuatro capítulos que se conforman en orden cronológico siendo ellos: antecedentes, naturaleza Jurídica del Reglamento Interior de Trabajo, El Reglamento Interior de Trabajo Positividad y Vigencia y Problemática del Reglamento Interior de Trabajo.

CAPTULO PRIMERO

A N T E C E D E N T E S

1.- HISTORICOS. A) EN MEXICO.- a) Epoca Prehispánica.
b) Epoca Colonial. c) Epoca Independiente. d) Epoca Revo-
lucionaria. B) EN EUROPA.- a) Inglaterra. b) Francia.
c) Alemania. 2.- LEGISLATIVOS. A) EN MEXICO. B) EN
EUROPA.

CAPITULO I ANTECEDENTES

1.- HISTORICOS.

Siendo el trabajo, factor fundamental en la vida de las empresas para su desarrollo y funcionamiento y, dada la multitud de necesidades originadas por el cúmulo de trabajadores, debido al fortalecimiento cada vez mayor de la gran industria; es que los patrones, se vieron obligados a establecer situaciones de orden dentro de sus establecimientos, reglamentando las actividades internas de los mismos, a fin de no descuidar su producción y estabilidad. Inicialmente daban su sentir con observaciones verbales, que poco a poco fueron constituyendo reglas escritas, concernientes únicamente a la parte interna de cada empresa, distintas en cada ocasión, según la labor que cada una desempeñara y el modo de proceder de su titular; estableciendo con ello deberes y obligaciones de los operarios, a la par que determinaban la disciplina del trabajo dentro de cada empresa. En esos términos, el empleador inició, la reglamentación laboral privada (1). Por otra parte el Reglamento Interior de trabajo no fué concebido en dicha acepción, ya que como se manifestó, en tiempos pasados, las partes de una empresa (obrero patrón), solo se referían a reglas de carácter laboral; reglas o normas que eran impuestas a toda clase de personas que prestaran un servicio, con la finalidad de establecer el orden en el centro de trabajo, manteniendo con ello una relación obrero-patronal definida. Posteriormente con la aparición del maquinismo y en consecuencia con la complejidad de los distintos sistemas de producción se tuvo como necesidad inmediata, la de regular el trabajo concretamente en un documento que sería a futuro el Reglamento Interior del trabajo; en el que con toda claridad se hicieran denotar las labores y fun

(1) Cfr. GUILLERMO CABANELLAS Compendio de Derecho Laboral, Tomo II. Bibliográfica Omeba Editores librerías 1968 Buenos Aires Págs. 549- y ss.

ciones de los trabajadores, a fin de que, cada vez más y a la fecha el trabajo fuera más armonioso y acorde con los requerimientos industriales, comerciales o de simple interés patronal como fué en un principio (2).

A) EN MEXICO

a) Epoca Prehispánica.

Es difícil descubrir en la época precolombina y en los pueblos que habitaron el territorio que comprende actualmente la República Mexicana, alguna Institución consuetudinaria o de derecho escrito, que determine un antecedente del Reglamento Interior de Trabajo; pero a pesar de ello, en esa época los regímenes sociales en que estaban estructurados los principales pueblos prehispánicos, tenían bien determinadas sus necesidades concernientes al aspecto laboral. Entre los aztecas, el común del pueblo era la fuerza productiva que requería de un trabajo para subsistir y los nobles y señores eran las clases privilegiadas que obtenían de aquellas lo necesario para satisfacer sus necesidades. Aún y con todo ello en el pueblo azteca existía la libertad de trabajo, dándose este, por mutuo acuerdo entre el que recibía el servicio y quien lo prestaba; no practicándose jamás entre la gente azteca la explotación del hombre por el hombre, incluso los prisioneros de guerra tenían libertad para trabajar en su beneficio; el esclavo por su parte, era considerado como una persona y no como entidad jurídica, como sucedió en Europa. A la libertad de trabajo siempre se le sumó la concepción de una remuneración íntegra, criterio que el pueblo azteca siempre contempló; no obstante, en

(2) Cfr. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO Tomo VII P-Reo, Instituto de investigaciones Jurídicas UNAM, México 1984. Pág. 403.

los pueblos prehispánicos existía un incipiente derecho laboral y más aun un mínimo fundamento que estableciera bases claras para la obtención de algún antecedente remoto sobre el Reglamento Interior de Trabajo. Más adelante con la conquista española desaparece el criterio de libertad que imperaba en el territorio mexicano y en el pueblo Azteca principalmente, dando inicio a una nueva etapa que duraría muchos años "la esclavitud y la explotación del hombre por el hombre" (3).

b) Epoca Colonial.

Aún y cuando tampoco existen antecedentes precisos sobre nuestro tema, en ésta época aparece ya, una basta reglamentación acerca del Derecho del Trabajo, fundamentos que a posteriori servirían de base para la obtención del Reglamento Interior de Trabajo. Dentro de las instituciones de esclavitud creadas por los conquistadores en contra de los indígenas aparecen dos fundamentalmente: la encomienda y el repartimiento; instituciones que agravaron la situación laboral dentro de la Nueva España. La encomienda fué reglamentada con el fin de sustituir la prestación de servicios por el pago de un tributo, ya que el encomendero, antiguo conquistador, obtenía un cierto número de indígenas para que laboraran sus tierras a cambio de que únicamente los instruyera en la fé católica. El repartimiento, considerado como trabajo forzoso, consistía en que a un determinado grupo de indígenas se les decía quien iba a ser su dueño y por ende debían trabajar para él sin el pago de algún tributo. Ambas instituciones fueron creadas en forma delibe-

(3) Cfr. J. JESUS CASTORENA Manual de Derecho Obrero, sexta edición - México 1973 pags. 36 a la 40

rada y premeditada por los conquistadores, puesto que sabían que la mano de obra del esclavo era considerada como la riqueza más grande de toda América. Los abusos que se cometieron de esa forma eran tan grandes y numerosos en contra de los indígenas, que los Reyes Católicos (La Reyna Isabel la Católica), intervienen en el problema a fin de proteger y aminorar la crueldad a la que estaban siendo sometidos, expidiendo leyes en su favor en las que se tutelaba a los indios en todas las manifestaciones y formas de relación (4). En cuanto al tema que nos interesa, a pesar de que no aparece de manera precisa algún Reglamento de empresa, sí aparecen aspectos importantes en dichas leyes que indirectamente lo relacionan: leyes que en el año de 1381 fueron conjuntadas por orden del Rey Carlos II en un código que se conoce con el nombre de Recopilación de Leyes de Indias. Entre los aspectos normativos importantes referentes al trabajo subordinado tenemos: prohibición del trabajo a menores, jornadas máximas de trabajo (duración, tiempo de entrada y salida), pago de un salario justo en dinero y no en especie, descanso dominical obligatorio, trato humano y libertad para contratar y ser contratado, la creación de servicios médicos, aspectos sobre seguridad e higiene para trabajadores mineros, creación de hospitales, escuelas, etc., aún y con todo ello las Leyes de Indias no salvaron realmente de todo problema al indígena, puesto que dichas leyes nunca se refirieron a la igualdad entre conquistador y conquistado y por lo tanto el indígena seguía siendo inferior al español; pero gracias al pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, fue que únicamente al indio se le reconoció su categoría de ser hu-

(4) Cfr. J. JESUS CASTORENA ob cit. pags 40 y 41.

mano. Por otra parte el derecho que se dictaba en la Nueva España, referente a las relaciones laborales estaba sujeto por las Ordenanzas de los Gremios (sistema corporativo de la regulación del trabajo), quienes carecían de principios de libertad, emanando un poder absolutista para regir la vida en cuanto a la labor de los hombres. Ordenanzas que además, daban al propietario de un establecimiento la autonomía para que reglamentaran los aspectos concernientes a dicho local sin tomar parecer a nadie; existiendo en estos últimos, pésimas condiciones de salud que ponían en peligro la integridad humana del indígena, situación esta que comenzó a marcar la pauta o antecedente de la Potestad disciplinaria del Patrón aunada a un sistema esclavizador para reglamentar el aspecto interno de su empresa (situación similar al Reglamento de Taller, aparecido en Europa en la Edad Media en las corporaciones) (5). Al respecto enseña Alonso García "que las ordenaciones gremiales son un remoto precedente del actual Reglamento, con todas las salvedades que quieran marcarse, pero que, en lo fundamental el sentido es análogo" (6).

Al culminar en el año de 1810 la institución de la esclavitud al establecerlo así Morelos en sus "Veintitrés Puntos para la Constitución" ó "Los Sentimientos a la Nación"; el derecho de la colonia fué sólo la intención de dar al indígena su calidad de ser humano y no de bestia de carga como estaba considerado, ya que jamás se asentó precedente práctico-legal-laboral con

(5) Cfr. MARIO DE LA CUEVA El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo I ed. Porrúa Novena edición México 1984 Págs. 38 y 39.

(6) MANUEL ALONSO GARCIA Derecho del trabajo, Barcelona, 1960 tomo I Ediciones Ariel Pág. 483.

respecto al contenido de las Leyes de Indias en su favor.

c) Epoca Independiente.

Dada la desorientación que reinaba en el México Independiente sobre cual sería el régimen constitucional y político conveniente de implantar; originó — que la parte relativa a la reglamentación del trabajo cayera por más de medio siglo en el abandono total; perdiéndose desgraciadamente el sentido social del pueblo indígena, el cual siguió sometido al carácter déspota y explotador de los dueños de haciendas, talleres y fábricas, quienes además siguieron legislando y juzgando a sus trabajadores sin más título que ser los dueños del lugar donde aquellos cumplían sus tareas, imponiendo sanciones, penas, cesantías y toda clase de castigos infundadamente; armas formidables de que se valían para satisfacer su venganza en los obreros y su lubricidad en las obreras. -- Siendo por ello, necesario, que a la brevedad posible se pugnara por la libertad de profesión, industria y trabajo, y, poder así reglamentar situaciones tales como: el trabajo forzoso, el peonaje y la esclavitud (7). Mario de la Cueva señala "a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las leyes de indias, las siete partidas, la novísima recopilación y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que más bien sufrió consecuencias de las crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante" (8).

(7) Cfr. J. JESUS CASTORENA Ob cit. págs. 42 y ss.

(8) MARIO DE LA CUEVA, Ob cit. Pág. 40.

Con todo ello, y, debido a que la necesidad del pueblo era eminentemente poner fin a las dictaduras existentes en la época; en las constituciones que se elaboraron (1814, 1824 y 1857), nunca se consagraron los derechos de los trabajadores, ya que al ser consecuencias de las luchas entre liberales y conservadores, atendieron únicamente a intereses personales. Sin embargo el "Nigromante" Ignacio Ramírez y el archiduque Maximiliano de Habsburgo ambos con espíritu liberal, hicieron notar la injusticia a la que estaban sometidos los indígenas, defendiéndolos, el primero de ellos ante el Congreso Constituyente de 1856-1857, señalando que había que legislar en su beneficio pues estaban siendo cruelmente explotados, y el, segundo de ellos, expidiendo el 10. de noviembre de 1865 lo que se conoció como la Ley del Trabajo del Imperio. Misma que reguló aspectos importantes tales como: Liberar a todos los trabajadores del campo de las deudas que tenían frente a sus patrones además de darles la libertad de apartarse de la finca para la que prestaban sus servicios en el momento que lo desearan; jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; pago de salarios en efectivo; supresión de castigos corporales, etc., pero desafortunadamente al caer Maximiliano del poder, dichas reglamentaciones quedaron en desuso; no llegando a cristalizar, además, ninguna de las ideas que se tenían en nuestro país al declinar el siglo XIX pese a las inquietudes y manifestaciones socialistas. Por lo que había que seguir luchando para poder lograr el nacimiento real y existente del Derecho del Trabajo así como de un formal Reglamento Interior de Trabajo que se daría como consecuencia inmediata, y lo cual sería aún más difícil dado que los juristas de esa época consideraban al trabajo como artículo de comercio, no reconociendo el carácter de personas a

los trabajadores; pero afortunadamente en 1870 surge el Código Civil, estipulándose en él, que de ninguna manera la relación trabajador-patrón podría equipararse a un contrato de arrendamiento, puesto que los autores consideraban que era un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales; apartándose así del Código Francés (9).

d) Epoca Revolucionaria.

La inquietud política y social de México creció a partir de 1900 hasta estallar en 1910. El primer mensaje de derecho social del trabajo se dio, a través del programa y manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta organizadora del Partido Liberal Mexicano, encabezado por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón que se suscribió en San Luis Missouri el 10. de julio de 1906 que establecía: Jornada de 8 horas, trabajo a destajo, prohibición del empleo de menores de 14 años, situaciones sobre seguridad e higiene en minas, fábricas, talleres, etc., indemnizaciones por accidentes, pago de salario en efectivo, prohibir y castigar el que se impongan multas a trabajadores, obligación del descanso semanal entre otros aspectos; con lo que las acciones políticas y obreras se unificaron para proyectar las bases de reivindicación económica del proletariado, iniciando su movimiento con dos acontecimientos que cambiaron la vida social de los trabajadores mexicanos: la huelga de Cananea, Sonora en 1906 (31 de mayo) en la mina "Oversight" y la de Río Blanco, Veracruz del 7 de enero de 1907; los que por pelear sus intereses, fueron reprimidos con crueldad por el gobierno por considerar

(9) Cfr. MARIO DE LA CUEVA Ob cit. págs. 40 y 41.

este último que una organización sindical debilitaría la solidez de su régimen (porfirista) y el predominio de sus seguidores; dando como resultado que la clase obrera empezara claramente a tener conciencia de clase y se enfrentara a Porfirio Díaz, quien con sus brutales principios políticos propició el advenimiento de la Revolución Mexicana. El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero lanza el "PLAN DE SAN LUIS", en donde, en su artículo 7o. señalaba el 20 de noviembre para que la ciudadanía tomara las armas contra el gobierno del Presidente Díaz; estallando y triunfando dicha revolución. Como primer paso social del Presidente Madero, democráticamente electo; fue el de crear la Oficina del Trabajo (se encargaba de dar solución a los problemas de los trabajadores), que avaló el decreto del Congreso de la Unión de 13 de diciembre de 1911. Posteriormente, y una vez traicionado Madero por Huerta; El gobierno de Coahuila al mando de Venustiano Carranza después de desconocer al usurpador Victoriano Huerta, llama al pueblo con su "PLAN DE GUADALUPE" de 26 de marzo de 1913, a que vuelva a su sistema de Constitución de 1957, proponiendo reformas en favor de la clase obrera. Tiempo después (12 de diciembre de 1914), expide su famoso decreto de Reformas al Plan de Guadalupe, con el que iniciaba la etapa legislativa de carácter social de la revolución; anunciando la expedición de leyes y decretos en favor de los trabajadores, obreros y campesinos, a través de un Congreso Constituyente democráticamente electo. Trueba Urbina nos dice al respecto "la participación de la clase obrera en el movimiento revolucionario, tuvo su origen en el documento suscrito entre el gobierno Constitucionalista del señor Carranza y la gran organización obrera denominada "Casa del Obrero Mundial", por virtud del cual se formaron los batallones rojos en defensa de la revolución y a su vez el gobierno se comprometió a expedir leyes que favorezcan a los trabajadores"(10). El Congreso-

(10) Nuevo derecho del Trabajo, sexta edición Ed. Porrúa Méx. 1981 Págs. 28 y 29.

Constituyente después de haber sido electo, inicia sus sesiones en Querétaro el 10. de diciembre de 1916, en donde el Presidente Carranza reitera a la clase obrera su promesa de legislar en su favor; pero debido a que la redacción del proyecto de reformas a la Constitución de 1857 siguió el criterio -- tradicionalista de los abogados que lo redactaron por encargo del Presidente V. Carranza, es que las mismas no contemplaron aspectos trascendentales en relación a la materia laboral; dejando, por ende, a cargo de las leyes ordinarias todo lo relativo a normas sociales, lo que provocó el descontento - de líderes y trabajadores en su contra, ya que no había cumplido su promesa, (al discutirse el proyecto referente al artículo 50. constitucional, este estableció únicamente que el contrato laboral no podía exceder de un año, no habiendo más reformas en favor de los trabajadores). Por lo que a fin de gestionar sobre la elevación constitucional del derecho del trabajo; en el citado Congreso, intervienen tres diputados de la delegación de Veracruz, que fueron: A. Aguilar, Heriberto Jara y Victorio E. Góngora; quienes reclamaron la inclusión de la reforma social en la Constitución, basándose en puntos - de suma importancia como fueron: la de que nadie puede ser obligado a trabajar ni obligado a renunciar a la libertad o a la vida; la creación de comités de Conciliación y Arbitraje para la solución de problemas entre capital y trabajo; jornada de ocho horas, establecimiento del derecho de huelga, - prohibición del trabajo nocturno para menores y mujeres, indemnización - por accidentes de trabajo, descanso semanal obligatorio, salario justo para hombres y mujeres en iguales condiciones, entre otros aspectos; no refiriéndose a normas sobre reglamento interior de trabajo debido a que como se - ha venido estableciendo era primordial plasmar primero los derechos - de los trabajadores en un r a n g o c o n s t i t u c i o n a l en forma genérica

y más adelante reglamentar sobre aspectos concretos del derecho laboral - (dentro de los cuales entraría el Reglamento Interior de Trabajo). Después de haberse presentado el proyecto sobre el artículo 5o. Constitucional, se forma una comisión dictaminadora que tuvo como presidente al célebre Francisco J. Mújica y como integrantes a Alberto Román, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga.

El 12 de diciembre de 1916, la comisión dictaminadora presenta su dictámen al proyecto del artículo 5o., en el cual aceptaban sólo las reformas concernientes a la jornada de trabajo de ocho horas, descanso semanal obligatorio, prohibición del trabajo nocturno para menores y mujeres, y, al presentar por tercera vez su dictámen (26 de diciembre de 1916) sobre el citado artículo 5o., que fue en iguales términos de los dos anteriores; señalan, a los diputados de Veracruz, que las reformas que sugieren serán incluidas en una Ley ordinaria, y no en la Constitución, ya que en ésta sólo se darían las bases Constitucionales para que posteriormente pudiera legislarse la materia laboral en dicha ley, dadas las inmensas reformas laborales que los trabajadores requerían y en el artículo 5o. Constitucional nunca iban a poderse estipular todas ellas. Por ello, los integrantes del Congreso Constituyente proponen que se inserte en la Constitución un artículo que en concreto regule a los trabajadores; el cual es votado en la memorable sesión del 23 de enero de 1917 por 163 diputados constituyentes, que eran los que se encontraban congregados, y, que fuera el Art. 123 Constitucional bajo el rubro del Trabajo y la Previsión Social. Carranza al fin fue convencido de que debía elaborarse una nueva constitución, ya que llevaba como finalidad la de satisfacer una necesidad social presente, que estableciera derechos en favor de los trabajadores, siempre explotados, desde la conquista. Y aunque -----

Carranza nunca fué del pensamiento de los Constituyentes, con fecha 5 de febrero de 1917 se promulgó la primera Constitución Mexicana, en consagrar en todo el mundo los derechos sociales de una nación entera, estableciendo dentro de sus lineamientos la protección de los trabajadores. La segunda Constitución en consagrar tales derechos fué la Constitución de Weimar de 1919 en Alemania (11).

B) EN EUROPA.

Al principiar el siglo XIX en Europa, lo relativo a la relación obrero-patronal era totalmente en favor del más poderoso, puesto que al no existir -reglamentación alguna sobre aspectos laborales internos de un establecimiento o taller; era el jefe o patrón quien por su carácter de dueño y respaldo en el capital, establecía su voluntad en la empresa con sentido utilitario y refinada crueldad, valiéndose de todo lo que estaba a su alcance para obtener el máximo provecho que el trabajador le pudiera dar en su negocio; y que los patronos dictasen su voluntad, se estimaba muy lógico, toda vez que ellos montaban la industria, arriesgaban el capital y por ende querían obtener los provechos económicos del establecimiento o empresa que ponían en marcha, implicando por tanto una reserva del derecho de dirección y de disciplina que llegaron a hacer efectivos por medio de los Reglamentos de Taller, el cual contenía normas a favor únicamente del empleador, puesto que era él, quien en forma exclusiva, excluyente y discrecional las dictaba a su favor y por otra parte, como el trabajador era la clase necesitada y para no-

(11) En relación al presente inciso consúltese ALBERTO TRUEBA URBINA Ob cit. capítulos I y II pags. 3 a la 104.

morir de hambre tenía que someterse a la voluntad patronal. Así fué como el empleador abusando de su facultad se valió del trabajo de los niños, estableció jornadas de catorce a más horas, fijando salarios ínfimos que ni siquiera alcanzaban para lo más necesario, además de mantener al trabajador en un mundo de sosobra, ya que en cualquier momento podía ser despedido y "repuesto" por otro trabajador sin que existiera fundamento legal alguno. Dichas circunstancias originaron que el trabajador, sabedor de su situación y de la debilidad en que se encontraba, se concientizara y se asociara con otros de su igual condición para que juntos y con mayor fuerza pudieran al fin acabar con el poder del que gozaban los empleadores en el desarrollo interno de su empresa, llegando con ello a cambiar las condiciones de trabajo que imperaban. Gracias a las asociaciones profesionales, (que poco a poco fueron encontrando bases sólidas, después de ser disueltas en variadas ocasiones y de volverse a formar), fué que lentamente lograron grandes cambios, fundamentalmente en lo concerniente al aspecto interno de una empresa; tales como obtener salarios decorosos, jornadas máximas de trabajo, -descanso semanal, buen trato dentro de las empresas, igualdad social, y, -sobre todo plasmándolos en documentos legales; deteniendo causales reales de despido con lo que se limitó la facultad patronal. Aspectos que de cierta forma iniciaban la formación de un verdadero Reglamento de Trabajo.

DE LA CUEVA señala "En aplicación del principio: la Ley es igual para todos, los procesalistas hablan desde tiempo inmemorial de un principio que enuncian diciendo: igualdad de las partes en el proceso, pero el axioma se estrelló en el artículo 1781 del Código Civil de Francia, aprobado por el

consejo de estado en la forma siguiente: el patrón será creído bajo palabra - si afirma: el monto de los salarios, el pago de los del año vencido, y la existencia de anticipos sobre el año siguiente" (12). Fundado en que era más creíble la palabra del patrón que la del obrero, lo que injustamente se llevaba a cabo. Por otra parte, las revoluciones europeas, dentro de las cuales los trabajadores lucharon en contra de las clases económicamente fuertes en un campo político y social pugnando por una legislación laboral en su favor; sirvieron de plataforma a la clase obrera para que fueran tratados con dignidad humana, como personas y no como instrumentos o seres irracionales ' Es una lucha por la creación del derecho del trabajo y por las condiciones en que deberían redactar las legislaciones que regularan las relaciones entre trabajadores' . Gracias a la injusticia impuesta por los capitalistas, es que los obreros adquirieron conciencia de clase, base determinante para el logro del derecho del trabajo; siendo precisamente en las revoluciones europeas donde se reflejó el descontento de la clase trabajadora y donde se marcó totalmente la división entre las clases privilegiadas y las oprimidas.

En cuanto al tema que nos interesa, en las Corporaciones, que surgen en plena Edad Media y que consistían en grupos o asociaciones que reglamentaban la actividad que cada quien ejercía con toda minuciosidad evitando que la misma fuera desnaturalizada con alguna competencia; encontramos el -

(12) MARIO DE LA CUEVA El Nuevo Derecho del Trabajo. Ob cit. Pág. 8 y ss. para toda la introducción.

Reglamento de Taller, antecedente del actual Reglamento de empresa. ---
 "Pic define a la corporación como una asociación de artesanos del mismo --
 oficio residentes en una ciudad, que ejercen el monopolio riguroso de la fa-
 bricación y de la venta, monopolio resultante de la homologación de sus es-
 tatutos y reglamentos, ya sea por la municipalidad, por la autoridad señorial
 o por la real"(13). Ahora bien, tomando en consideración que uno de los fi-
 nes principales de las corporaciones fueron el de Reglamentar las activida-
 des de sus miembros, amparándolos de las intromisiones de terceros y el -
 de defender los intereses de la profesión y por otra parte, que la actividad -
 se desarrollaba en el Taller del maestro; es que se puede establecer que --
 realmente su Reglamento de Taller fué el primer antecedente del actual Re-
 glamento de empresa, toda vez que fue en el taller donde surgió. El maestro
 por propia autoridad era quien reglamentaba minuciosamente el régimen de-
 trabajo que debía desarrollarse dentro del taller, marcando precios, adqui-
 riendo materiales, admitiendo nuevos miembros, limitando o ampliando la -
 jornada de labor, fijando salarios, estableciendo el que se podía y que no ha-
 cer dentro del lugar de trabajo, etc., siendo así como fue posible que las --
 Corporaciones tuvieran funciones judiciales, que fueron ejercidas exclusiva-
 mente como hemos visto, por los maestros de cada taller, sin la participa-
 ción de oficiales o aprendices que estaban a su cargo y sobre los cuales ejer-
 cían una verdadera autoridad. Pero debido a que las Corporaciones eran un
 obstáculo para el desarrollo industrial y, a que provocaron el desastre eco-
 nómico francés, es que en febrero de 1776, en virtud del edicto de Tur---

(13) Autor citado por JUAN DE POZZO Derecho del Trabajo Tomo I ediar--
 Soc. Anon editores, sucesores de compañía argentina de editores SRL.
 Buenos Aires 1948 pág. 21.

got se suprimieron sus estatutos, lo que favoreció a la clase obrera dependiente de ellas; prohibiéndose definitivamente su reorganización por la Ley francesa del 17 de marzo de 1791 conocida como la Ley Chapelier, dando paso al libre ejercicio del trabajo, a la economía nacional y al sistema capitalista. (14).

a) INGLATERRA.

En Inglaterra a partir del siglo XVIII, las Corporaciones solo conservaron un carácter de beneficencia entre sus adeptos no teniendo influencia alguna en la organización laboral. Iniciado el siglo XIX y con la aparición del maquinismo, que revolucionó la producción y provocó la desocupación en gran escala de los trabajadores; el pueblo inglés inició una fragorosa lucha en defensa de sus intereses apoyándose en el derecho de coalición, aún no reconocido, ya que se encontraban gravemente desamparados frente al industrial, quien imponía sus condiciones de trabajo sin que el Estado interviniera en su regulación. Su primer paso fué la destrucción de las máquinas, pues en ellas veían su miseria, trayendo como consecuencia que el Parlamento Inglés dictara leyes represivas en las que incluso se consideraba la pena de muerte para quien destruyera alguna máquina; obligándolos con ello a seguir viviendo en condiciones ínfimas de trabajo que eran reglamentadas exclusivamente por el patrón en perjuicio de los trabajadores. Pero ello no fue suficiente para detener al proletariado, mismo que gracias al esfuerzo propio y constante lucha, logró que en el año de 1824 se reconocieran sus Sindicatos bajo la denominación de "Trade Unions"; teniéndolo con dicho reconocimiento -

(14) Para las Corporaciones Cfr. JUAN DE POZZO Ob cit. pags 18 a la 29

desde entonces el pueblo inglés, influencia decisiva en el desarrollo de la legislación laboral inglesa y un mayor número de agremiados. En 1824 a través de una nota enviada al Parlamento piden se de término a la cruel explotación de que estaban siendo sujetos, pugnando entre otras cosas por el aumento de salarios a trabajadores del campo, la disminución de las largas jornadas de trabajo, por la obtención del voto secreto y universal, la supresión de trabas económicas para poder ser elegido Diputado, la retribución a los miembros del parlamento, y, especialmente por la supresión de la Ley de Beneficencia de 1834, que había disminuido el subsidio que se pagaba a las personas carentes de recursos así como por el mejoramiento de las condiciones de trabajo existentes. A lo que el Parlamento se negó rotundamente venciendo el movimiento que iniciaba la lucha. En 1848 después de haber renovado sus esfuerzos el proletariado, el movimiento obrero fue nuevamente vencido por el gobierno inglés, quien los sometió en forma violenta, resultando como consecuencia el no aventajamiento de la legislación del trabajo; hasta que en el año de 1862 a través del movimiento Ludista, logran la celebración del primer contrato colectivo para los trabajadores de lana, consolidándose tiempo después los "Trade Unions" que fueron organizaciones sindicales, conquistando con ello el Primer Derecho Colectivo de los Trabajadores "Derecho de Coalición" (15).

b) FRANCIA.

En Francia al igual que en Inglaterra y con el aparente triunfo de la revolución francesa de 1789, que falsamente encubrió los derechos de libertad e igualdad entre los hombres; la burguesía, siempre vencedora, utilizó al-

(15) Cfr. JUAN DE POZZO Ob cit. págs. 30, 31, 39, 41 y 42.

trabajador que era eminentemente campesino aprovechándose de la necesidad en que se encontraban, imponiéndoles las condiciones de trabajo que convenían a sus intereses, sin que hubiese intervención del Estado en su reglamentación, puesto que la formula liberal del "Laissez faire, laissez passer" no admitía reglamentaciones en las legislaciones, debiéndose respetar siempre el orden y las leyes naturales, dentro de las cuales se encontraba la libertad. El campesino por su parte y debido a la explotación de que estaba siendo su jeto en el campo, viaja a la ciudad donde crea el proletariado, viviendo de salarios de miseria a manos de los industriales y capitalistas, ignorándose completamente los triunfos sociales obtenidos a través de la revolución "libertad e igualdad" y como además no era factible la asociación o unión entre trabajadores, ya que había sido prohibido por la Ley Chapelier de 1871; su realidad era más crítica que nunca. Ello orilló a que en Francia, al igual que en Inglaterra, pero con más violencia se desatara una crisis política y social que adquirió grandes proporciones, culminando con dos grandes movimientos revolucionarios el de 1830 y el de 1848, que constituyeron la base para que toda Europa los siguiera y, quienes propugnaron por la transformación de las condiciones sociales y económicas del proletariado.

La pequeña burguesía que inició su movimiento en 1848 junto con la clase proletaria, propugnó por establecer una república socialista, basada en los principios filosóficos del socialismo utópico de Owen, Fourier, Saint Simon y Proudhón, careciendo por tanto de soluciones prácticas y ajustadas a la realidad de la época, pero a pesar de ello y aunado a la aparición del Manifiesto Comunista de 1848, donde se establecía en contraposición al socialismo utó

pico, que la superación de la clase obrera sólo podía darse con la intervención directa de los trabajadores para lograr la total transformación del régimen social; iniciaron una lucha por conseguir que se legislara en relación al trabajo, principalmente en lo concerniente a que: se reconociera el derecho a trabajar, que se organizara el trabajo y que se creara un ministerio para realizar esos fines; logrando que el gobierno consagrara el reconocimiento del derecho a trabajar creando para tal fin mediante el decreto del 26 de febrero de 1848 los "Talleres Nacionales" donde se dió ocupación a todos los obreros sin trabajo, así como que se nombrara una comisión denominada "Comisión de Luxemburgo", para que redactara una legislación social. Dictándose posteriormente otros decretos con innovaciones en materia del trabajo como fueron: "La reorganización de los Conseils de Prud'hommes" para la solución de los conflictos del trabajo; la contratación libre, jornada máxima de trabajo, derecho de asociación y de huelga y el establecimiento del sufragio universal.

Pero debido a que los talleres nacionales significaban una carga para el Estado, en virtud de que su trabajo era improductivo, la burguesía aprovechándose del error cometido por el Gobierno al establecer dichos talleres, hizo agudas críticas, creando confusión dentro del mismo y, logrando que el 21 de junio de 1848 se clausuráran los Talleres Nacionales. Con ello, todo lo obtenido por los trabajadores se desvaneció al enfrentarse por primera vez el proletariado con la burguesía, quien al elegir, después de su triunfo, a Luis Napoleón Bonaparte como Presidente de la República, lograron que en 1849 se suprimieran las conquistas que la revolución obrera había logrado para-

sí mismos; substituyendo el reconocimiento del derecho a trabajar por un programa de Asistencia y Previsión en donde se aumentó la jornada de trabajo, se suprimió la libertad de coalición, se reestablecieron las penas estipuladas en el código penal y se prohibieron las asociaciones profesionales; -- truncándose así la evolución del derecho del trabajo. En 1851 el derecho del trabajo vuelve a resurgir en Francia al llegar Napoleón III al poder por un golpe de Estado y apoyado ahora en la clase proletaria ya no en la burguesía puesto que la primera se encontraba con mayor fuerza, lográndose así contener a la burguesía liberal y logrando la clase obrera con el apoyo dado al nuevo gobierno y con la anuencia de éste, que se dieran varias huelgas siendo aceptadas, y, que en el año de 1864 se reformara el código penal en lo concerniente a la asociación profesional y a la huelga, aunque esta no dejó de ser delito, pues se permitía solo cuando se daba para resolver determinadas cuestiones entre trabajadores y patrones; lográndose con ello un gran adelantamiento en la regulación del derecho del trabajo en cuanto a su parte colectiva se refiere. Toda esta evolución favorable al trabajador se detiene momentáneamente con la guerra franco-prusiana y la caída de Napoleón III; por la cual se cambió nuevamente la forma de gobierno de Francia, estableciéndose la tercera república. Al respecto JUAN DE POZZO nos dice que -- "uno de los primeros actos del nuevo parlamento, fue la sanción de la Ley de 1874, que protege la infancia y prohíbe la realización de ciertos trabajos a las mujeres. Desde entonces, la Nación francesa ha incorporado en forma sucesiva e ininterrumpida nuevas disposiciones que han completado el cuadro de un derecho del trabajo" (16).

(16) Consultese este inciso en la obra de JUAN DE POZZO Ob cit. págs. 31-32, 38, 39, 42, 43, 44, 46 y 47.

Como puede apreciarse la situación imperante en Francia, con respecto a la clase trabajadora, se asemejó siempre a la de Inglaterra y otros países europeos, dadas las necesidades que en idéntica situación requerían todos ellos, llevándolos a perseguir un fin determinado que fue la legislación sobre la rama del Derecho concerniente al Trabajo.

C) ALEMANIA.

En Alemania, de igual forma se suprimieron las Corporaciones (1807) en donde, como vimos, encontramos antecedentes del Reglamento de Trabajo; siendo el único país, en donde la legislación laboral vino principalmente del gobierno y no de la lucha provocada por el pueblo Alemán, en virtud, de que Bismarck sabía que eran necesarias para el cumplimiento de una política nacional que tenía miras al predominio internacional, alcanzando con ello un notable desarrollo legislativo laboral. Dicha actitud perseguía dos fines: la mejoría de condiciones laborales de los obreros y el de impedir la lucha social., pero debido a que la industria alemana principiaba a desarrollarse, la agitación social era cada vez más inminente con miras a detener el trabajo normal de las fábricas; agitación que se fortaleció aún más con las ideas de MARX, bajo la dirección de Lasalle, con su llamada Ley de Bronce de los salarios. Iniciándose el movimiento, en la ciudad de Leipzig en 1863 formándose la Asociación General de Trabajadores Alemanes, cuyo principal objetivo era el obtener el Sufragio Universal, el cual lograron gracias al Derecho de Coalición y con lo cual tuvieron intervención en el Parlamento asegurando así sus intereses. Viendo Bismarck, el problema que se avecinaba, en 1869 dicta disposiciones legales reglamentando el trabajo. Establece la libre contratación entre patrones y obreros y como consecuencia, el mútuo

acuerdo para desarrollar la actividad en la empresa; dicta normas con miras a proteger la salud y la vida de los obreros como fueron: las relativas al trabajo de mujeres y niños, vigilancia de las empresas y reconocimientos de las uniones de obreros o patronos, pero no reconoció la existencia libre de sindicatos, sin que comprendiera que los hechos sociales eran inminentes. Después de que los grupos socialistas que luchaban a favor de la clase obrera, se habían dividido desde 1870; en 1875 se fusionan con el nombre de Partido Obrero Socialista de Alemania, reclamando el total reconocimiento del derecho de coalición, por considerar que solo de esa forma podrían organizarse los trabajadores y hacer que se les reconocieran sus derechos, a lo que el gobierno reaccionó, expidiendo en 1878 una Ley que prohibía las asociaciones socialistas demócratas o comunistas por considerarlo un peligro político. "Con ello Bismarck pretendía dar un golpe rudo a la agitación obrera organizada en su país, y para tranquilizar, por otra parte, a la masa trabajadora, de dictó en 1881, la Ley del Seguro Social y más tarde, en 1883, el Seguro de Enfermedades; en 1884, se estableció la Ley de Seguros de Accidentes de Trabajo y en 1889, el de la Vejez e Invalidez " (17).

En Alemania, como en la mayoría de los países europeos la legislación del trabajo y previsión social fue evolucionando, quedando siempre pendiente el arma de los trabajadores para que hicieran valer plenamente sus derechos y que era el Derecho de Coalición, la Asociación Profesional y el Derecho de Huelga, mismos que a futuro se consagrarían plenamente, en una cruenta lucha.

(17) JUAN DE POZZO Ob cit. pág. 50.

JUAN DE POZZO ¹⁸ establece que esta etapa de la vida obrera se caracterizó por el hecho de que aún cuando el proletariado no obtuvo grandes ventajas, es indudable que durante ella se gestó la elaboración de la legislación que se denominó del trabajo y que, dada la importancia que adquirió, aseguró el nacimiento y desarrollo de una rama autónoma del derecho, constituida por la disciplina establecida.

Por su parte DE LA CUEVA ¹⁹ afirma, que mientras subsista el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre, existirá la injusticia para los trabajadores fundada en la miseria y bajo nivel de vida "puramente animal" pero que el derecho del trabajo tiene una gran misión y que fundada en la justicia dará al mundo obrero del mañana un gran beneficio con aproximación a la justicia.

Como podemos observar en relación a nuestro tema, el Reglamento de Empresa, que fue fundamentalmente un acto que emanaba del patrón, traduciéndose por tanto en el poder directivo que estableció las bases y condiciones en que iba a desempeñar inicialmente el trabajo, o sea un acto de autoridad unilateral que colocó al trabajador en un sirviente del empleador; tanto en Inglaterra, Francia y Alemania, no alcanzó grandes desarrollos en su época a favor del trabajador (de cierto modo siguió subsistiendo el Reglamento de Taller), debido a que era primordial antes que nada, establecer bases precisas sobre la legislación del trabajo, que claramente determinara el sentir de la clase obrera; lo que se logró tiempo después, gracias al esfuer-

(18) Supra. pág. 40

(19) Ob cit pág. 25

Para el presente inciso, de igual forma Cfr. JUAN DE POZZO Ob cit, págs. 30 y de la 45 a la 50.

zo derrochado en contra de la clase poderosa. Y así, una vez establecido - ese orden jerárquico en materia laboral saldría a relucir como consecuencia el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores en el desempeño interno de las empresas y por ende, un Reglamento Interior de Trabajo que regulara todas ellas, logrando así el entendimiento obrero- patronal en igualdad de circunstancias en el desempeño de toda clase de actividades laborales en las empresas, cualquiera que sea la rama a que se dediquen.

2.- LEGISLATIVOS.

Los aspectos legislativos se comenzaron a establecer desde el momento en que la clase débil es explotada cruelmente y como consecuencia, se inició el movimiento de independización, de lucha, mismo que dió origen a un sinnúmero de estatutos, decretos, reglamentos, leyes, etc., que empezaron a surgir como una necesidad inmediata hacia la clase desprotegida; lográndo con ello, aunque lentamente, una legislación laboral que en nuestros -- días es de suma importancia.

A) EN MEXICO.

Los antecedentes legislativos que podemos citar en México con respecto al punto a estudio, inician desde la colonia, fundamentalmente con las famosas Leyes de Indias, las cuales trataron de proteger a los indígenas, estipulando normas de buen trato y estatutos tuitivos del trabajo humano, inspiradas como nos hemos referido, en la generosidad de los Reyes Católicos leyes que regularon entre otros aspectos: la prohibición del trabajo a meno

res de edad, jornada laboral de ocho horas, salario justo cuyo pago debía ser en efectivo y en forma personal, descanso semanal obligatorio, aspectos importantes sobre seguridad e higiene con respecto a trabajos insalubres y peligrosos, regulando también sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaban o faltaban a las disposiciones laborales, existiendo principios como el de Pro-operario, que establecía que en caso de duda con respecto a la prestación de servicios, había que estar a favor del más débil, etc.(20). Normas que desfavorablemente no se cumplieron en la práctica, quedando sólo como algo maravilloso, en cuanto a la protección humana.

En la insurgencia tenemos como base de este movimiento legislativo a -- Morelos, quien propugnó por aumentar el jornal del pobre y protegerlo, en sus "famosos Veintitrés puntos para la Constitución" ó "Los Sentimientos a la Nación". Más adelante, en el Congreso Constituyente de 1856-1857, en lo que se refiere a la Declaración de Derechos, se otorgó en sus artículos 4o., 5o. y 9o., las libertades de Profesión, Industria y Trabajo; así como el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", junto con la libertad de asociación. Siendo Ignacio Ramírez, en dicho Congreso quien señalara el olvido de legislar acerca de los problemas sociales tales como la miseria y el dolor que los trabajadores tenían que soportar a manos de hacendados y latifundistas; así como el respeto a recibir una retribución justa.

(20) Cfr. GUILLERMO CABANELLAS Compendio de Derecho Laboral Tomo I Bibliográfica Omeba, editores librerías. Buenos Aires 1968 págs. 108 y ss. Y también J. JESUS CASTORENA Manual de Derecho Obrero sexta edición, México 1973 Págs. 41 y 42.

Maximiliano de Habsburgo a través del Estatuto Provisional del Imperio suscrito el 10 de abril de 1865, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. La Ley del Trabajo del Imperio del 10. de noviembre de ese mismo año, dió al campesino la libertad para separarse de la finca en la cual prestaba sus servicios, pago de salarios en efectivo, dos horas de descanso en jornada de trabajo de sol a sol, supresión de cárceles privadas y reglamentación de las deudas de los campesinos hacia sus patrones liberándolos de todas ellas al 100%, escuelas en las haciendas, etc. (22).

En la fase final del siglo XIX los juristas de ese entonces al elaborar el Código Civil de 1870, dignificaron la prestación del servicio personal de los trabajadores, manifestando que dicho servicio no podría considerarse de --ninguna manera como un contrato de arrendamiento ya que no se trataba de cosas mercantiles sino de seres humanos; sin embargo la situación del trabajador, no tuvo cambios trascendentales en lo que restaba del siglo XIX; --sino que fue nuevamente hasta el Congreso Constituyente de 1916-1917, en --donde debido a las necesidades más inmediatas e imperantes que a gritos pedía la clase trabajadora; se crearon proyectos en los cuales debían de plas--marse los derechos que debían de protegerlos; surgiendo los artículos 27 y 123 Constitucionales, los que se refirieron en definitiva a dos grandes r--amas del derecho, que fueron el Derecho Agrario y el Derecho del Trabajo.

(22) Cfr. J. JESUS CASTORENA Manual de Derecho Obrero Ob cit. pág. 43
y ss.

"Las disposiciones de los mencionados preceptos Constitucionales por su naturaleza y contenido quedan excluidas de las clásicas normas de derecho público y privado: por que no son normas de subordinación que caracterizan al primero ni de coordinación que identifican al segundo, sino de integración en favor de los obreros y campesinos y de todos los débiles, para el mejoramiento de sus condiciones económicas, la obtención de su dignidad como personas y para la reivindicación de sus derechos en el porvenir, -- que significa recuperar la plusvalía originada por la explotación del trabajo, mediante la socialización del capital por la vía de la evolución del trabajo gradual o de la revolución proletaria, máxime que tales derecho por su propia naturaleza son imprescriptibles". (23)

Entre las leyes y decretos que se dieron después del triunfo de la revolución de 1910, que podemos citar por su importancia y que ayudaron a la realización de los preceptos citados con antelación, tenemos:

8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo de 9 horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. 15 de septiembre de 1914 en San Luis Potosí se dicta un decreto fijando los salarios mínimos. 19 de septiembre de 1914 en Tabasco, se fijaron salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas a campesinos. En Jalisco Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal, vacaciones; y el 7 de octubre Aguirre Berlanga publicó el decreto que bien pudo llamarse Primera Ley del Trabajo de la Revolución Cons-

(23) ALBERTO TRUEBA URBINA Nuevo Derecho del Trabajo sexta edición Editorial Porrúa México, 1981 pág. 146.

titucionalista, sustituido por el del 28 de diciembre de 1915 en el que se estableció: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo a menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las juntas de Conciliación y Arbitraje - 4 de octubre de 1914 en veracruz, se impuso el descanso semanal. 19 de octubre de 1914 también en veracruz, se expide la ley del trabajo del estado por Cándido Aguilar, determinando en ella: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias pagadas por dueños de las empresas, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulga la primera ley de Asociaciones Profesionales de la República.

En sí, dentro del texto fundamental de nuestra Nación, en el artículo 123 Constitucional se plasmaron entre otros los siguientes derechos en favor de la clase trabajadora: el trabajo no es mercancía, jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo, defensa de las retribuciones, normas para el trabajo de las mujeres y menores de edad, reglas sobre higiene y seguridad - en las fábricas y prevenciones sobre riesgos de trabajos, creación de juntas de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, etc; además, como es sabido, las normas legales contenidas en nuestra Constitución cuentan con los beneficios mínimos hacia los trabajadores; debiéndose desarrollar, los mismos, en los contratos colectivos y laudos de las juntas de Conciliación y Arbitraje - así como en leyes ordinarias (Ley Federal del Trabajo) (24).

(24) Cfr. J. JESUS CASTORENA Ob cit. págs. 45 y ss.

B) EN EUROPA.

La reglamentación del Derecho del Trabajo en Europa, aparece en el siglo XIX, ya que desde fines del siglo XVIII hasta la publicación del "Manifiesto Comunista" en 1848, existe una escasa reglamentación del Estado liberal apareciendo únicamente en esta etapa, con respecto al Reglamento Interior del Trabajo el "Reglamento de Taller" al cual nos hemos referido al citar las corporaciones, así como un decreto del Directorio de la República Francesa, que reglamentó el trabajo en las Tipografías en el año de 1796; y una Ley Inglesa de 1802, el "Moral and Health Act" que prohibió las jornadas de trabajo por más de doce horas por día así como el trabajo nocturno; y lo más importante, en 1826 en Inglaterra se permitió a la clase obrera obtener el derecho de asociación, adelantándose así mas de medio siglo al pueblo francés. Por su parte, en pleno siglo XIX, la publicación del famoso "Manifiesto Comunista" de 1848, levanta al proletariado, iniciando la revolución francesa; que fué utilizada para obtener su respectiva Constitución, instituyendo un "Derecho del Trabajo" aunque de contornos imprecisos. El 26 de febrero de 1848 se dicta un decreto en el cual se abren los "Talleres Nacionales" demostrando con ello que la fuerza radica en la clase trabajadora; el 28 de ese mismo mes y año se dá otro decreto en el cual se crea la "Comisión de Luxemburgo" para efecto de que redactara la legislación social. Otros decretos estipularon "La reorganización de los Conseils de Prud'Hommes" precursores lejanos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; la jornada de trabajo, la libertad de asociación y de Huelga y el establecimiento del sufragio efectivo y lo que fué fundamental como conquista de los franceses fue el derecho a la Sindicalización en 1884, hecho histórico que abrió -

el camino a la libre sindicalización.

Por su parte en Alemania Bismarck, el 21 de junio de 1834 expide una Ley que reglamenta las condiciones de trabajo y prestaciones de los obreros con la idea del individualismo, pero con la intervención del Estado que vigilaba que las relaciones obrero-patronales caminaran por la vía legal. En 1875 el pueblo Alemán a través de sus representantes elabora " el programa de Gotha" en donde plantean el total reconocimiento del derecho de coalición - por considerar que solamente de esa manera lograrían se les reconocieran sus derechos por los que luchaban. En 1883 nuevamente Bismarck legisla y crea el seguro de enfermedades y un año más tarde el seguro de accidentes con lo que la clase trabajadora obtiene un gran beneficio culminando su obra en 1889 con la creación del Seguro de Vejez e Invalidez.

En Inglaterra dada la necesidad imperante de asociación entre trabajadores para la defensa de sus derechos, en 1862, el pueblo logra que se celebre el primer Contrato Colectivo para los trabajadores de la Lana; consolidándose tiempo después los "Trade Unions" que fueron organizaciones sindicales.

Así el siglo XIX sirvió de marco para que se pudieran cimentar derechos elementales en la clase trabajadora estableciéndose Instituciones como las libertades de coalición y de asociación profesional al igual que la huelga.

Por último, con el fin de la gran guerra y la aparición del tratado de Versalles se inicia propiamente un período en el cual la actividad legislativa de los Estados en favor de la clase trabajadora era la de mayor prioridad. Se caracteriza sobre todo, por la incorporación de medidas de carácter social a los textos de las constituciones en todos los países democráticos y -

por la intensificación de la legislación ordinaria en las naciones civilizadas abarcando todos los aspectos de la reglamentación del trabajo; siendo entre muchos otros: Jornada máxima de ocho horas, reglamentación sobre el trabajo del campo y contrato colectivo, procedimientos de conciliación y comités de trabajadores, la intervención del Estado para vigilar las relaciones obrero-patronales dentro de un marco legal, la libertad y legitimidad de la asociación profesional, la elevación a categoría de instituciones jurídicas de la huelga y el paro, al reconocer el derecho de coalición, proliferando tiempo después la previsión social basada en la institución del Seguro Social existente en Alemania; dándose además un nuevo céniz al derecho del trabajo al sustituir condiciones en que se prestaban esos servicios. (25)

En el año de 1919 se lleva a cabo la primera sesión de la Organización Internacional del Trabajo, que fué creada por el Tratado de Versalles para vigilar cuestiones de índole laboral en favor de la clase trabajadora; a la que ocurrieron los más prestigiados juristas del mundo, siendo lo importante de dicha reunión, que lo tratado en ella fue elevado a normas de Derecho de Interés público, cobrando una fuerza agigantada a nivel mundial reconociendo que toda prestación de servicios debería ser regulada por el derecho del trabajo, protegiéndose sobre todo la prestación de servicios de mujeres y menores. Finalmente "Con la creación de la O.N.U., no se hizo necesaria la creación de un nuevo organismo Internacional para los problemas relativos al trabajo, pasando su Consejo Económico-Social a trabajar coor-

(25) Para el presente inciso; Cfr. JUAN DE POZZO Ob cit. capítulo segundo pags. 19 a la 66.

dinadamente con la O.I.T. se destaca, entre tanto, que la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, aprobó importante documento que es - "La Declaración Universal de los Derechos del Hombre", donde se contiene la solemne afirmación de que " Toda persona tiene el derecho de fundar, con otros, sindicatos y de afiliarse a sindicatos para la defensa de sus intereses" (26).

(26) G OMES -GOTTSCHALK y BERMUDEZ Curso de Derecho del Trabajo
Primera Edición en Español, Cárdenas, Editor y Distribuidor México
1979 pag. 9.

CAPITULO SEGUNDO

NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- 1.- CONCEPTO.
- 2.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- 3.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 4.- EN LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.
- 5.- EN LA PARTE INDIVIDUAL Y EN LA PARTE COLECTIVA - DEL DERECHO DEL TRABAJO.

C A P Í T U L O II

NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Considerando que el Reglamento Interior de Trabajo, varía en cada legislación y sobre todo en cada empresa, en cuanto a su aplicación práctica; es que se ha dicho que su naturaleza es circunstancial, mudable y diferente da do su carácter intrínseco, su valor propio y su contenido específico. Por e llo , es que se han emitido multitud de teorías por autores diversos, en cuan to a su naturaleza Jurídica, mismas que tratan de discrepar acerca del con tenido ineludible, de los fines perseguibles, de los medios que se arbitran para obtenerlos y de las facultades que se otorgan para aplicarlos; siendo - las más importantes:

Teoría Contractualista.- CABANELLAS nos dice, que en este sentido el Reglamento aparece como una convención accesoria o complementaria del convenio laboral de cada trabajador, ya que cada uno de ellos, no discute - la forma en que habrá de ejecutarse las tareas, ni de determinar los ele - mentos que encauzarán la prestación de sus servicios habiendo por tanto - sumisión del trabajador (27); pero al referirse a la crítica, sostiene que - esta tésis no es muy sólida, porque el trabajador al empezar a trabajar co noce el reglamento y debido a que su elaboración no es unilateral, existe - la posibilidad de variarlo en cualquier momento dadas las necesidades exis tentes en la relación obrero-patronal que se inicia e incluso a solicitud del nuevo trabajador y en unión de otros puede establecerse en donde no exista. (28).

(27) Cfr. GUILLERMO CABANELLAS Compendio de Derecho laboral tomo II Bibliográfica Omeba, Editores librerías 1968 Buenos Aires Pags. - 552 y ss.

(28) Cfr. GUILLERMO CABANELLAS Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual R.S tomo VII 17a. edición Editorial Heliasta SRL 1981 Pag. 105.

Por su parte, ALONSO GARCIA establece que "según esta doctrina, el Reglamento Interior obtiene su fuerza obligatoria, no de lo que como norma significa, sino de cuanto de contrato encierra su mandato nace, para el trabajador, de la misma aceptación de este, ya que la simple declaración unilateral del empresario es, por sí misma, insuficiente. Es la voluntad del trabajador, al aceptar el contrato de trabajo, la que otorga fuerza e imposición al reglamento. Este no pasa de ser una convención accesoria del contrato, que se muestra como una de las condiciones del mismo - al igual que en el contrato - la razón última y definitiva en que reside la fuerza obligatoria del Reglamento de Régimen Interior" (29).

Por último ALFREDO J. RUPRECHT nos dice que esta teoría, toma su fuerza obligatoria de la conformidad dada por el trabajador, es decir, constituye una convención accesoria del contrato de trabajo (30).

Esta teoría, que halla su fuente de vigencia o fuerza de imposición en el consentimiento de las partes, dando al Reglamento un carácter de cláusulas incorporadas en los contratos de trabajo; ha sufrido muchas críticas - diciéndose que el Reglamento no es un contrato, porque para que pudiera considerarse de esta forma sería necesario probar que el trabajador tenía conocimiento del Reglamento y lo aceptó y, que por tanto es un acto jurídico unilateral que obra en garantía del cumplimiento del protectorado legal a los obreros y del contrato de trabajo, diciéndose además que al te-

(29) MANUEL ALONSO GARCIA Derecho del trabajo Ediciones ariel Barcelona, 1960 pág. 491.

(30) A. J. RUPRECHT Contrato de trabajo Editorial Omeba Buenos Aires - 1960 pág. 357.

ner el Reglamento cláusulas esenciales y accesorias no puede darse a unas y otras igual valor y que además, el Reglamento puede ser modificado unilateralmente por el empleador (dentro de ciertos límites) y ello no sería factible si fuese un contrato (31). Por lo que se desecha dicha postura ya que no se apega a la realidad, puesto que los trabajadores en ningún momento discuten o dejan de aceptar todas ó algunas de las cláusulas del Reglamento. El trabajador al contratarse debe aceptar como consecuencia todas las especificaciones del Reglamento de empresa. Consideramos además, que tanto el Reglamento de trabajo como el Contrato de Trabajo son documentos independientes, autónomos; que se rigen por su propia fuerza la cual encuentra su base en el contenido que conforma a cada uno; y por ende el primero no puede, ni debe considerársele como cláusula accesoria del segundo, como muchos lo afirman.

Contrato de Adhesión. - Se dice a través de esta teoría que el Reglamento es un contrato de adhesión, ya que el trabajador lo acepta plenamente - adhiriéndose a las condiciones impuestas por el patrón en el centro de trabajo, reflejándose así el predominio de uno de los contratantes y estableciendo como consecuencia una verdadera relación contractual entre patrono y trabajador. Esta teoría que bien pudo considerarse así en la época del Reglamento de taller, dado que el trabajador verdaderamente se adhería a la voluntad del patrón, la cual era incuestionable; actualmente se encuentra en declinación ya que habría que plantearse el problema de si tal figura es o no contrato y por tanto caería dentro de las objeciones formuladas a la teoría

(31) Cfr. ALFREDO J. RUPRECHT Ob cit. pags. 358 y 359.

contractualista.

Concepción Reglamentaria, conocida también como teoría Institucional o Ley material.- En este sentido el Reglamento es considerado como una regla general y permanente; necesaria para mantener el orden en la sociedad profesional formada por la empresa; reglamento que es formulado en sentido análogo a la ley por la potestad legislativa patronal sin que dicho poder derive del Estado, puesto que la función legislativa no puede ser delegada por el titular y, que una vez creado; el trabajador al ingresar a la empresa se somete al mismo pero que, en acuerdo con el patrón pueden mejorarse las condiciones ahí establecidas; ya que de principio son mínimas.(32).

ALONSO GARCIA (33) sostiene esta teoría, diciendo que el Reglamento es una figura con valor y significación propios y que al no estar sujeto a disposiciones legales fuera de su alcance, se rige únicamente por quienes lo crean; por otra parte dicha naturaleza no cambia aún y cuando requiere de la legitimación del poder público ya que sigue siendo independiente. Que el Reglamento nace como obligación y derecho, y que es el instrumento que viene a mejorar las relaciones laborales y condiciones contenidas en la ley, que tienen el carácter de mínimas.

Por otra parte, es la postura que acepta la doctrina francesa con la inclusión de ciertas modalidades como es la de que el orden jurídico debe autorizar al patrono a dictar el Reglamento Interior de Trabajo y de que afa-

(32) Cfr. GUILLERMO CABANELLAS Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Ob. cit. pag. 105 en relación a la obra de ALFREDO J. RUPRECHT Ob. cit. pag. 360.

(33) Cfr. MANUEL ALONSO GARCIA Curso de Derecho del Trabajo 2a. edición Ediciones Ariel 1967 Barcelona, Pags. 218 y ss.

ta de ésta autorización se aceptará cuando exista el consentimiento de los obligados.

Doctrina Administrativa.- Sostiene que el Reglamento de empresa encuentra su valor en la aprobación ministerial y no en el poder disciplinario de la empresa y que ello da un aspecto público a todas las empresas, y más propio de un estado colectivista y que por ende su naturaleza es igual a la de cualquier otro reglamento administrativo. Posición que no es aceptada puesto que se dice que un Reglamento administrativo no puede ser igual a uno de empresa; además de que el de empresa, siempre es elaborado con o sin la autorización del Estado.

Ordenamiento Jurídico Positivo.- Considera al Reglamento como un conjunto de normas técnicas o ejecutivas del trabajo, dictadas unilateralmente por el empresario, dentro del respeto forzoso de las leyes y de las convenciones, conteniendo de cualquier forma dicho reglamento los aspectos técnicos para desarrollar el trabajo. En contra-posición a esta teoría se dice que no es posible que la naturaleza jurídica de un instituto, sea tan mutable como la ley que lo regule (34).

La posición que más se acerca a la verdadera naturaleza Jurídica del Reglamento de empresa; es la teoría institucional o ley material, puesto que como vimos en la parte de antecedentes, la empresa debe cumplir con

(34) Cfr. GUILLERMO CABANELLAS Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Ob. cit. Pág. 105 y, Cfr. asimismo ALFREDO J. RUPRECHT Ob. cit. Pág. 364.

sus fines propios, desenvolverse y alcanzar el desarrollo que es necesario para sus metas fijadas y ya que sólo ciertos aspectos pueden ser resueltos por el empresario, de allí que nazca su derecho a dictar los reglamentos — que considere convenientes; pero claro, con la salvedad de que los mismos no lleven implícita como finalidad, la de imponer condiciones de trabajo en perjuicio de la clase trabajadora. Por lo que aun cuando el empresario sea quien lo elabora, deberá tomar parecer previamente al grupo de trabajadores que se encuentran a su Servicio en las instalaciones de su empresa (tal y como se encuentra efectuando a la fecha). Por otra parte independientemente de que existan un sin fin de teorías con respecto a la naturaleza Jurídica del Reglamento Interior de Trabajo, estimamos que la misma, radica esencialmente en que el reglamento es la base fundamental para que una empresa (cualesquiera que sea), cumpla con los fines para la cual fue creada, a través del desenvolvimiento y desarrollo coordinado entre patrón y trabajador que es necesario para la concreción de su objeto. Decimos coordinado en virtud de que debe existir una organización en el trabajo, en la empresa siendo posible únicamente con el mútuo acuerdo obrero-patronal, con una relación cordial que garantice beneficios recíprocos; beneficios basados en la fijación convencional de todas las condiciones de trabajo que son a las que da lugar un Reglamento de empresa; teniendo éste, por tanto una gran trascendencia actual en las relaciones internas y de producción en las empresas

Sintetizando diremos: que la naturaleza jurídica del Reglamento Interior de trabajo radica, en ser el instrumento principal de comunicación entre patrones y obreros, para fijar en forma uniforme y permanente sus derechos y obligaciones que sirvan de base para la prosecución y obtención del fin para

la cual fue creada una empresa y que por otra parte, su elaboración debe estar sometida al acuerdo mutuo ya que de no ser así, su verdadera naturaleza se vería truncada.

"Ante las nuevas conquistas del Derecho del trabajo, hoy en muchos países se procura mitigar los efectos unilaterales del Reglamento de empresa a través de un control del trabajador en su elaboración. El patrón no es más la suma potestad, que dictaba, unilateral y, arbitrariamente, las condiciones de trabajo en el reglamento interior de su empresa. Hecho que, como registra la historia del movimiento obrero, dio lugar a tantas huelgas y otros conflictos.

Los medios técnicos de colaboración del trabajador, adoptados actualmente en la elaboración de los reglamentos de empresa, se realizan por vía de los procesos de representación del personal. Representación ésta que tanto se puede verificar no solo en el seno del propio personal de la empresa (comités de empresa, delegado del personal), en cuanto en el ámbito de la profesión por medio de los representantes electos por ésta" (35).

1.- CONCEPTO.

Al igual que existen multitud de teorías acerca de su naturaleza, existen diversas opiniones acerca de su significación; por lo que citando algunas definiciones de cognotados autores trataremos de identificar su concepción básica.

DE LA CUEVA establece "si bien es cierto que el empresario del sistema

(35) GOMES-GOTTSCHALK Y BERMUDEZ Curso de Derecho del trabajo - Miguel Bermudez Cisneros (Tr) edición en español 1979 tomo I Cárdenas editor y distribuidor México 15, D.F., pág. 70.

capitalista tiene a su cargo la dirección y el funcionamiento de su empresa también lo es que ese poder encuentra sus limitaciones en el reglamento y que en caso de oposición prevalecerán las normas reglamentarias. Por esta razón afirmamos... que el reglamento es 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" (36).

CABANELLAS⁽³⁷⁾ lo define como 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. Y por otra parte nos dice que cualquier definición siempre lleva implícitos tres aspectos: lo técnico (reglas laborales de ejecución), lo social (régimen de la prestación personal) y lo punitivo (cuando se agrega un repertorio de infracciones y correctivos).

MANUEL ALONSO GARCIA, 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-

(36) MARIO DE LA CUEVA El nuevo derecho Mexicano del trabajo Ob cit. - tomo II págs. 496 y 497.

(37) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Ob cit. pág. 105.

las disposiciones generales sobre trabajo, empleo y seguridad social (38).

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" (39).

Para ALFREDO J. RUPRECHT es "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" (40).

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, establece que el Reglamento Interior de trabajo "es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento" (41).

De lo anterior podemos establecer los caracteres del Reglamento, estipulando al efecto que: al ser un conjunto de disposiciones ordenadas para una empresa determinada, según sea el caso; el mismo debe ser un verdadero reglamento, que abarque como consecuencia todas y cada una de las múltiples actividades que se desarrollen dentro de la citada empresa, no omitiendo ninguna de ellas, sea de suma importancia o meramente reglamentaria - claro está, que dicha reglamentación debe versar exclusivamente sobre el -

(38) Curso de Derecho del Trabajo, segunda edición, ediciones ariel 1967 Barcelona págs. 215 y 216.

(39) DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO Tomo VII P-Reo UNAM México, -- 1984 Instituto de Investigaciones Jurídicas pág. 403.

(40) Ob cit. págs. 344 y 345.

(41) Artículo 422.

aspecto laboral, ya que son reglas de una empresa y no de profesión o industria, por lo que únicamente podrán ser invocadas por quien pertenezca a la misma. Entre los aspectos a reglamentar tenemos entre otros: reglas sobre el salario como son lugar y fecha del 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 a las madres y menores de edad en condiciones de insalubridad; medidas sobre previsión social y seguridad e higiene; etc.

Por otra parte es imprescindible que todas esas disposiciones sean estipuladas de común acuerdo entre patrón y trabajadores, teniendo primacia el primero; por el patrón, por que 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, claro está, 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 directamente 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 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 intervención del Estado, este sólo debe avocarse a su aprobación o desechamiento 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.

Por último, el fin del Reglamento Interior de trabajo es el de establecer un orden estrictamente laboral, por cuanto hace al desempeño interno de una empresa o establecimiento, de manera tal que se pueda cumplir la finalidad para la cual fueron creadas; aprovechando al máximo los beneficios de la técnica utilizada; y haciendo cumplir a las partes las obligaciones contractuales y legales existentes.

"En suma, el reglamento interno de empresa, además de propiciar la adaptación al establecimiento de otros tipos de reglamentación imperativa, determina de manera uniforme y justa, las condiciones de trabajo vigentes en él" (42).

Con lo anterior, vemos que el Reglamento 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 complejo de 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

(42) GOMES-GOTTSCHALK Y BERMUDEZ Curso de Derecho del trabajo Obcit tomo I pag. 72.

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. En un gran número de países, su legislación señala que deberá haber reglamentos en todas las empresas o en las que existe un número determinado de trabajadores; de ahí su gran importancia aunada a que, son los que proporcionan soluciones prácticas y fundadas en casos de arbitraje y además los que dan una visión clara al trabajador para desempeñar perfectamente las labores de una empresa en total armonía con sus compañeros y principalmente con su patrón. Pero a pesar de su importancia, no se encuentra al menos en nuestra legislación laboral, totalmente reglamentado; ya que si bien, existe la obligación hacia el empresario de su observancia, por otra parte no existe la obligatoriedad para su elaboración (criterio que se debería de tomar en cuenta, más aun si existe un número de trabajadores en una empresa, que no puedan ser controlados personalmente por el empresario), y mucho menos existe la aplicación de sanciones al empresario por la falta de dicho reglamento. Cuestiones que más adelante se detallan a efecto de encontrar soluciones legales.

2.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La existencia del Reglamento Interior de trabajo en la Ley Federal del trabajo de 1931, se debió, gracias a que la elaboración de ésta última se basó en su mayor parte en las legislaciones locales, existentes en materia laboral hasta antes de ese año en la República Mexicana, y, dado que la mayoría de ellas contenían normas referentes al susodicho reglamento en un gran número de ellas; fue como sirvió de base para su inclusión posterior en la Ley en cita; en la que incluso se introdujeron más reglas a las ya existen-

tes en las legislaciones locales, tales como: limitar el poder del empleador respecto a las sanciones impuestas 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 segun la necesidad de cada empresa se hicieran indispensables para el buen desempeño y cumplimiento del objeto de la misma(43). Siendo esta fracción la que consideramos encierra la naturaleza jurídica del multicitado Reglamento Interior de trabajo en la presente Ley; toda vez, que claramente interpreta que no en todas las empresas imperan las mismas situaciones y como consecuencia, los reglamentos, segun sea el caso, seran distintos pero indispensables y es por lo que dicho reglamento jamás tenderá a desaparecer sino que cada vez será mas fuerte para la vida de las empresas, como se ha venido señalando.

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 ó en su defecto por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón; lo cual creemos que nunca se encontró dentro de la realidad objetiva y jurídica de los trabajadores, toda vez, que un contrato-colectivo lo que regula no es esencialmente la vida de una empresa en su aspecto interno; sino la vida jurídica externa de la misma, esto es, en su as

(43) Cfr. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO Ob cit. pag. 404.

pecto genérico y no en su aspecto específico, por lo que si el Reglamento debería hacerse según lo mandara el contrato colectivo, el mismo no iba a estar en la realidad con el desarrollo interno de la empresa en cuanto a la relación obrero-patronal. Al respecto J. JESUS CASTORENA (44) nos dice que "el contrato colectivo de trabajo, difiere del Reglamento Interior de trabajo en cuanto que el primero absorbe las medidas con lo que rigen las relaciones de las partes derivadas de la prestación de servicios, el segundo incluye las medidas a observarse en la ejecución de las labores. El contrato es general y el Reglamento particular". Y así fue como en la Ley laboral de 1970 se suprimió que el reglamento debería formularse de acuerdo a lo que previnieran los contratos colectivos; además, se estableció que el reglamento debía contener horarios de trabajo, descansos, lugar donde se debe desempeñar el trabajo, prevención de accidentes, trabajos prohibidos a menores y mujeres, trabajos transitorios, lugar y día de pago, exámenes médicos - medidas disciplinarias en donde se establecía que el castigo a un trabajador por parte de la empresa no podía exceder de 8 días, prohibiéndosele a los empresarios que hicieran anotaciones malas en los expedientes de los trabajadores, sin haber comprobado antes que el trabajador había cometido una determinada falta. 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 inconveniente alguno para que los patrones a su libre albedrío impusieran las sanciones que consideraran pertinentes, gozando con ello de una clara supervivencia del poder disciplinario del patrono; por lo que en la

(44) Cfr. J. JESUS CASTORENA Manual de Derecho Obrero Ob. Cit. pág. 47

nueva Ley de 1970, también esto fue modificado, dando al trabajador el derecho a ser oído antes de imponerle la sanción, y terminar así radicalmente - con esa potestad del empleador, ya que la sanción sólo puede hacerse actualmente con lo que disponga el Reglamento Interior de Trabajo. Presentándose al efecto otro inconveniente, ya que si bien es cierto que el empresario debe basar la sanción en el Reglamento existente; que pasa si no existe reglamento en la empresa, ¿puede o no el empresario imponer sanciones? y si las llegaba a imponer seran valaderas o tendrán otro sentido. Puntos éstos, que quedarán aclarados al estudiar los aspectos referentes a nuestra Jurisprudencia.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en el Capítulo VI 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 hara de acuerdo con lo que prevengan los contratos colectivos ó en su defecto, por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. Para los efectos de este capítulo, no se considera como Reglamento Interior de Trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente formulan las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 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 período de descanso durante la jornada;

II.- Lugar y momento en que 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 ó 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 ó 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 8 días y nunca se harán anotaciones malas a los trabajadores sin la previa comprobación de las faltas cometidas, debiéndolo intervenir en ambos casos el delegado del sindicato, y a falta de éste, un representante de los trabajadores, y

X.- Las demás reglas ó indicaciones que segun 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 del trabajo a los reglamentos de policía, seguridad, salubridad, ó del contrato de trabajo.

Artículo 104.- Los reglamentos serán impresos ó escritos con caracteres fácilmente legibles, y deberán fijarse en los lugares más visibles del establecimiento. (sin esto, el patrono en ningún momento podrá imponer sanciones al trabajador, puesto que si lo hace; estará incurriendo en causal de rescisión en su contra).

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 algún otro precepto de la misma, el Sindicato ó Sindicatos de trabajadores de la empresa de que se trate ó el patrón, podrán 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.

3.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Al entrar en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, dió 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 patronos, tal y como nos referimos al comentar la Ley de 1931 igualando con ello de cierta manera el trabajo con el capital. 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 materia del Reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente 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 períodos de reposar durante la comida;

II.- Lugar y momento en que 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 periodicos, y a 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, no podrá exceder de 8 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 ó 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 depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijarán en los lugares más visibles del establecimiento. (Con esta disposición 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 podrá aplicar sanciones de ningún tipo).

4.- EN LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980.

El 10. de mayo de 1980 entró en vigor el decreto publicado el 4 de enero del mismo año, por el cual 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 que no se han querido percatar de su importancia. Por lo tanto es que consideramos oportuno reformar dicho Reglamento en cuanto a las siguientes cuestiones que según criterio propio nos parecen necesarias:

a). Establecer la obligatoriedad hacia el patrón de elaborar el Reglamento Interior de Trabajo en su empresa (no existe a la fecha disposición alguna que obligue a su elaboración), a fin de garantizar plenamente, seguridad a los trabajadores en cuanto a su normatividad y labor desempeñada, fuera de abusos del patrón.

b). A falta de dicha elaboración, imponer sanciones al empresario con las que sienta el rigor de la Ley; como podrían ser: pecuniarias (multas, que fueran impuestas al nivel de las posibilidades de cada empresario o bien en porcentaje al número de trabajadores a su servicio); laborales (en donde se estableciera que a falta de dicho reglamento el poder disciplinario del

patrón carecería de valor, ya que no podría imponer sanciones disciplinarias a sus trabajadores que no estuvieran establecidas en el Reglamento y si las impusiera a pesar de dicha ausencia, se le considerarían como causales de rescisión en favor de la clase trabajadora).

c). Establecer un periodo determinado para la revisión del Reglamento de empresa ya que si bien es cierto que la revisión existe en la Ley a petición de obreros ó patrón cuando consideren afectados sus intereses, también no es menos cierto que en muchas empresas existen reglamentos, pero que son completamente obsoletos, ya que no se adecuan a las necesidades presentes de cada empresa. El patrón en principio cumple con tener un Reglamento (debido a que son requeridos por la Secretaría del Trabajo al efectuar sus inspecciones PERO NO POR LA LEY), pero al paso del tiempo es olvidado y ni siquiera conocido por los trabajadores lo que orilló a que el poder disciplinario del patrón siga vigente a la fecha; por eso es que con sideramos necesario que la Ley obligue no sólo al patrón, sino también a los trabajadores, a través de sus representantes a que periódicamente se revise y actualice el Reglamento Interior de Trabajo y no dejarlo a la deriva de unos y otros. Amén de que es esencial para que los trabajadores sobre todo tengan la seguridad de no ser sancionados al arbitrio del patrón. El término que se propone para tal revisión es el de 1 año cada vez.

5.- EN LA PARTE INDIVIDUAL Y EN LA PARTE COLECTIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En relación al presente punto, la cuestión es determinar, si el Reglamento Interior de Trabajo corresponde a la parte individual o a la parte colectiva del Derecho del Trabajo, y el porqué de tal determinación. Cabe aclarar por otra parte que no se trata de elaborar un estudio profundo acerca de tales circunstancias; puesto que nuestro tema es precisamente el Reglamento de empresa y no así las relaciones individuales o colectivas de trabajo. Por lo que únicamente nos referimos a las cuestiones más importantes de una y otra relación, tratando con ello de establecer la ubicación concreta de dicho Reglamento.

Es de establecerse en primer orden, que debido a que el Derecho del Trabajo ha evolucionado constantemente, es que surgió la necesidad de dividirlo en dos partes: la individual por un lado y la colectiva por el otro; es decir, inicialmente las relaciones laborales se daban entre un trabajador y un patrón resaltando el poder disciplinario del segundo; pero al paso del tiempo y con tendencia principal de igualar el capital con el trabajo se dieron dichas relaciones entre grupos sociales -trabajadores y empleadores- que presentan ya un carácter colectivo, aspecto que fue posible gracias a la integración de trabajadores en grupos para la defensa de sus intereses. Con ello, es que actualmente la materia laboral se caracteriza porque los sujetos que la integran pueden ser individuales o colectivos, a diferencia de otros derechos - en que sus relaciones siempre son individuales -aun cuando presenten un carácter plural- (45)

(45) Cfr. ALFREDO J. RUPRECHT Derecho Colectivo del Trabajo. UNAM México, 1980 Primera edición pag. 7.

GOETZ BRIEFS nos dice que ello se debe a que "el movimiento obrero no tiene presente al trabajador como miembro de una profesión o industria, si no como elemento integrante de una clase" (46).

Así, nuestra Ley del Trabajo vigente, al regular las relaciones en que participan los trabajadores, lo hace estableciendo dos grandes grupos: el de las relaciones individuales (título segundo), y el de las relaciones colectivas de trabajo (título séptimo). Refiriéndose en el primero, a los trabajadores en sí, que son regulados por las normas que ahí se estipulan, y, en el segundo a la clase trabajadora.

Por lo que respecta a las relaciones individuales del Derecho del Trabajo que en nuestra Ley laboral vigente se refieren esencialmente a cinco capítulos, que son: disposiciones generales, duración de las relaciones de trabajo, suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, rescisión de las relaciones de trabajo y terminación de las relaciones de trabajo; se les considera como el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.

DE LA CUEVA nos dice que el derecho individual del trabajo sólo quiere decir que "el trabajador tiene derecho, por el hecho simple de su existencia a que la economía, cualquiera que sea su forma, respete y asegure su salud su vida, su libertad, su igualdad frente a todos los hombres, su dignidad y una existencia decorosa en el presente y en el futuro" en síntesis "son derechos que nacen de las exigencias de la vida del trabajador". (47)

(46) GOETZ BRIEFS, El problema Sindical de ayer y hoy, Madrid 1957 pág. 43.

(47) El nuevo Derecho Mexicano del trabajo, Novena edición, Actualizada - por Urbano Farias Tomo I Editorial Porrúa México, 1984 pág. 180.

Como vemos, la parte individual de referencia trata de proteger al hombre que trabaja y que se encuentra en desigualdad con el patrón, tendiendo a regular todas las formas de prestación de servicio que pueden existir así como todas las situaciones que puedan generarse en el desarrollo de las relaciones laborales tales como: "el despido injustificado, la substitución patronal, los casos de separación voluntaria del trabajador sin su responsabilidad, así como aquellas en las que se tiene el derecho a exigir el pago de una indemnización y la protección a mujeres y menores" (48). Es una limitación a los poderes del empresario a fin de satisfacer las necesidades humanas para que los sujetos del Derecho del Trabajo tengan un medio de vida decoroso.

"Según RUSSONMANO las relaciones individuales de trabajo no tienen nada de originales, pues ellas se establecen entre trabajadores y empleadores concretamente determinados, sobre intereses perfectamente delimitados, - es decir, presentan la misma naturaleza, el mismo origen y el mismo hecho de las relaciones contractuales bilaterales que se forman, se modifican o se deshacen en el marco del derecho común"(49).

Con ello, consideramos que el derecho del trabajo en su forma individual es un derecho del hombre, en particular, por medio del cual se obliga al empresario a que otorgue al trabajador prestaciones y que le de un mejor trato en la relación obrero-patronal que guardan, terminando con las ideas antiguas de que el patrón podía disponer de su capital y de los trabajadores

(48) LEY FEDERAL DEL TRABAJO 5a. edición Actualizada y Comentada-México 1982 Editada por la Secretaría del trabajo y Previsión Social-Pag. 93.

(49) Citado por ALFREDO J. RUPRECHT. Ob cit. pags. 7 y 8.

como mejor le pareciera, dando inicio a una nueva concepción en donde se busca principalmente aliviar las necesidades de quienes prestan sus servicios a un patrón, es decir, es una prestación de un servicio en la que existe una relación individual de trabajo, en donde una persona física presta sus servicios y es protegida por el Derecho del Trabajo.

Por cuanto hace a la parte colectiva del Derecho del Trabajo, el maestro DE LA CUEVA (50) lo define como " la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos Colectivos del Trabajo".

GOMES Y GOTTSCHALK nos dicen que " la convención colectiva es una reglamentación previa de condiciones de trabajo, establecida por acuerdo entre grupos organizados de empleadores y de empleados. Teniendo por objetivo la delimitación de la esfera dentro de la cual se celebran los contratos individuales de trabajo, la convención presupone, por lo menos un sujeto colectivo.

La convención colectiva se ajusta con el fin de reglamentar las condiciones en que deben trabajar los miembros del grupo organizado de trabajadores, o de todos los que pertenecen a una categoría profesional" (51)

"La exposición de motivos de la Ley, menciona que las relaciones colectivas de trabajo se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, a través de una simple unidad de hecho, o reunida en un sindicato; se-

(50) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO II Pag. 226.

(51) Curso de derecho del trabajo Miguel Bermudez Cisneros (tr) primera edición en español 1979 tomo I Cardenas, Editor y distribuidor México 15, D.F. pag. 66 y 67.

les da el nombre de relaciones colectivas, por que se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma y, claro está, repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores" (52).

"Lo que caracteriza a las relaciones colectivas de trabajo es que ellas pueden dar nacimiento a una relación concreta o a la formulación abstracta de normas de trabajo, obligatorias e imperativas, siendo así fuente de reglas generales" (53).

Ahora bien, a la parte del Derecho del Trabajo que regula las relaciones colectivas se le conoce como el Derecho Colectivo del Trabajo, el cual se integra por ocho capítulos que son: 1.-Coaliciones, 2.- Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, 3.- Contrato Colectivo de Trabajo, 4.-Contrato ley, 5.-REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, 6.-Modificación Colectiva de las relaciones de trabajo, 7.-Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, y 8.-terminación colectiva de las relaciones de trabajo. Cabe destacar asimismo, que entre sus fines, se destacan tres principalmente - A). La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos que representan a la clase trabajadora y patronal; B).El establecimiento de normas adaptadas a las situaciones particulares de cada centro de trabajo y, C). El reconocimiento por el Estado, de la acción de auto defensa de las organizaciones de trabajadores. Fines que se expresan por conducto de A).-El Sindicalismo; B). La contratación directa; y C). El Derecho de Huelga.

Por ende es de considerarse que la parte colectiva del Derecho del Tra-

(52) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Actualizada y comentada Ob cit. pag. 323.

(53) ALFREDO J. RUPRECHT Derecho Colectivo del Trabajo Ob cit. --- Pag. 8.

bajo protege esencialmente las garantías de los grupos obreros, su organización, su independencia frente al Estado, buscando la armonía de intereses con los patronos por medio del Contrato Colectivo, concediéndoles el recurso de luchar para lograr su mejoramiento, tendiendo a democratizar el Derecho y la vida social al tratar de armonizar los derechos de los trabajadores con los del patrón.

Por último a fin de establecer la ubicación del Reglamento Interior del Trabajo, Bayón Chacón y Pérez Botija (54) caracterizan las diferencias entre las relaciones jurídicas colectivas e individuales de la siguiente forma:

1a. - Por los sujetos: en la relación individual son sujetos un empresario y un trabajador; en la colectiva, grupos definidos por su pertenencia a una empresa o estructurados en forma de asociación profesional:

2a. - Por su contenido: la relación individual es esencialmente contractual y sinalagmática y define contraprestaciones concretas; en cambio la colectiva no implica prestaciones laborales sino que es un medio de crear normas que rijan aquéllas;

3a. - Por su forma: la relación jurídica individual de trabajo reviste siempre forma de contrato, escrito, verbal o tácito; en cambio, la colectiva no siempre se desarrolla en forma negocial; es, por el contrario, pluriforme;

4a. - Por su finalidad: la de la relación individual es un intercambio económico de trabajo por salario y la de la colectiva es esencialmente normativa y, a veces, para alcanzar ventajas extraeconómicas:

5a. - Por su trascendencia económica y político-social, apenas percepti-

(54) Citados por J. RUPRECHT Ob cit. pag. 8.

ble en la relación individual y acusada en la colectiva.

Lo anterior nos marca claramente la pauta, en el sentido de, adonde pue de pertenecer el Reglamento a estudio.

Creemos abiertamente que el multicitado Reglamento Interior de Trabajo pertenece a la parte colectiva del Derecho del Trabajo; amén de que así lo establece nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, al integrarlo en su capítulo V del título séptimo que cae dentro de la Parte Colectiva del trabajo; en virtud de que:

1o. El Reglamento en ningún caso se dirige a un trabajador y un patrón — en concreto; sino que mas bien hace referencia a todo un grupo social que — se desenvuelve dentro de una empresa o establecimiento — trabajadores y — empleador—. A fin de lograr sus metas plenamente establecidas.

2o.- Las reglas que se contienen dentro del Reglamento de empresa no — son contraprestaciones concretas que se den en forma individual, sino que — mas bien, son reglas tendientes a la creación de aspectos genéricos, de nor mas tendientes a regular dichas contraprestaciones. Normas que deberán — en consecuencia, ser observadas por la colectividad obrera en la empresa — así como por el patrón y no solo por uno o unos de ellos.

3o.- El Reglamento no siempre reviste la misma forma, ni su misma es tructura, puede ser modificado, ampliado o corregido en parte o en forma total, en forma negocial o en cualquier otra como podría ser, por la Ley, a diferencia del contrato, verbal o tácito en donde no se pueden cambiar las — formas previamente establecidos sino en forma meramente negocial, así el primero implica aspectos de grupo y el segundo aspectos individuales.

4o.- El Reglamento no persigue ventajas económicas no busca el intercam bio de trabajo por salario (aspecto que se refiere a la parte individual ---

del trabajo), sino que su función es esencialmente normativa (aspecto importante del Derecho Colectivo del Trabajo), en cuanto al desarrollo de las relaciones obrero-patronales en una empresa., y

5o. - El Reglamento implica forzosamente acorde no a su individualidad, - sino a su generalidad, el reconocimiento social de grupo y no de unos cuantos.

De la forma anterior, es que a nuestro punto de vista el Reglamento Interior de Trabajo queda sometido al aspecto colectivo del Derecho Laboral, el cual surgió al unirse la clase trabajadora para defender sus intereses comunes y no así al aspecto individual del mismo que regula situaciones concretas y particulares.

CAPITULO TERCERO

**EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO
- POSITIVIDAD Y VIGENCIA**

**1.- EN LA CONSTITUCION (artículo 123). 2.- EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 (artículo 422). 3.- EN -
LA JURISPRUDENCIA. 4.- EN LA DOCTRINA. 5.- EN LOS
CONTRATOS COLECTIVOS. 6.- EN LOS CONTRATOS LEY.**

CAPITULO III
EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO
POSITIVIDAD Y VIGENCIA

1.- EN LA CONSTITUCION (artículo 123).

Por lo que respecta al artículo 123 de nuestra Constitución Política; relativo al Trabajo y la Previsión Social, lo único que encontramos, son los beneficios mínimos que el pueblo aseguró a través de la lucha armada referente a la relación obrero-patronal; es decir consagra genéricamente las garantías sociales de la clase trabajadora que se fundaron básicamente en: "a) La protección de la vida y la salud del trabajador y de su familia; b) La seguridad de contar con recursos suficientes a través de la jubilación o pensión - por incapacidad, cuando por circunstancias de la vida o por la edad, no se esté en posibilidad de obtener recursos para su subsistencia; c) El equilibrio entre los factores de la producción, como medio idóneo para lograr la justicia social, mediante la equitativa distribución de la riqueza que aquellos generan; d) Y por último, la garantía de un trabajo digno y socialmente útil para todo habitante del país" (55). Ideas que culminaron en aspectos importantes tales como: jornada máxima de ocho horas, descanso obligatorio, salario mínimo etc., las cuales a la fecha, en cierta medida conforman al Reglamento de trabajo. Así tenemos que la "Constitución de 1917 en su parte relativa al trabajo lo único que consagró plenamente fueron las bases para la expedición posterior de las leyes del trabajo, facultando para ello a las Entidades Federativas" (56). Lo que inicialmente implicó, que tales bases no libraron de todo problema a los trabajadores de los abusos que eran objeto a manos de los empresarios, situación que duraría hasta en tanto no se expidieran leyes que regulan ampliamente dichos abusos; como lo fue finalmente con la expedición de la Ley Federal del trabajo de 1970 que actual-

(55) LEY FEDERAL DEL TRABAJO actualizada y Comentada 5a. edición - publicada por la Secretaría del trabajo y Previsión Social Pag. 46.

(56) MARIO DE LA CUEVA El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Novena Edición, tomo I, Porrúa México 1984 Pag. 96 y ss.

mente se encuentra en vigencia.

Por todo ello, es claro establecer que el artículo 123 Constitucional no comprendió dentro de su contenido los aspectos relativos al Reglamento de empresa, toda vez que al delegar facultades a las Entidades Federativas para legislar en materia del trabajo, fueron precisamente ellas, quienes establecieron normas sobre el particular. A eso se debe que la positividad y vigencia acerca del Reglamento a estudio se iniciara en las "Leyes locales del trabajo, donde surgieron capítulos cuya denominación del Reglamento Interior permitió el nacimiento de una terminología que adquirió autonomía, al igual que una serie de reglas sobre el cumplimiento del trabajo en almacenes, tiendas, fábricas, talleres, haciendas de campo, campamentos de trabajadores y en cualquier lugar de trabajo a donde concurrieran a prestar servicios más de cinco trabajadores" (57).

En síntesis podemos establecer que la positividad y vigencia del Reglamento Interior de trabajo, sigue ausente dentro de nuestra Constitución; dado que como se señaló, al otorgar facultades a los Estados para legislar en materia laboral, correspondió precisamente a ellos, darle al Reglamento de Empresa tal vigencia y positividad como esta a la fecha en la Ley Federal del trabajo de 1970 vigente y no así a la propia Constitución; y, en tal virtud debería considerarse tal postura y por ende plasmar dentro del contenido del artículo 123 lo relativo al Reglamento de empresa para su verdadero funcionamiento y aplicabilidad práctica a fin de que no pase desapercibido, por quienes no quieren aceptar su existencia al no elaborarlo en su

(57) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS Diccionario Jurídico - Mexicano tomo VII P-Rec UNAM, México, 1984 pag. 404 y ss.

empresa.

2.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

(artículo 422).

El Reglamento Interior de Trabajo, como tal, encuentra su vigencia plena en la Ley Federal del Trabajo de 1970, al igual que la tuvo en la Ley anterior de 1931 en donde se plasmó su positividad. El Reglamento Constituye una figura jurídica positiva especial, en cuanto que es la fuente del derecho regular de las relaciones entre trabajadores y empresa para un cordial desempeño de sus actividades, tiene como finalidad crear las reglas para el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento; excluyéndose de él disposiciones de orden técnico o administrativo que formulan directamente las empresas.

Puede decirse que es un derecho de los trabajadores y una obligación para los patrones, constituyendo la base para el establecimiento de las relaciones colectivas; en cuanto que fija firmemente el nivel de sanciones a los que deben ser sometidos los trabajadores, cuando estos cometan indisciplina, en los términos plasmados en dicho reglamento. Pero aquí surge nuevamente — la duda ¿se puede sancionar a un trabajador aún y cuando no exista en la empresa Reglamento alguno? Creemos que no, puesto que de esa manera no — existirían fundamentos legales en los que el patrón pudiera apoyarse para — aplicar sanción alguna; situación ésta que no esta contemplada en la Ley laboral en cuestión, como tampoco esta reglamentado, por otra parte la obligatoriedad hacia el patrón para la elaboración de dicho Reglamento; y por ende, dichas situaciones deberían reglamentarse de inmediato.

Dentro de su vigencia, el Reglamento Interior de Trabajo actualmente se define como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y — patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. (artículo 422).

Respecto a la extensión del multicitado Reglamento, tratándose de trabajadores; la Ley señala que las estipulaciones de este tipo de Reglamento se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa.

Por último, la Ley contempla además, el procedimiento a seguir en la formación del Reglamento, así como que éste surte sus efectos a partir de la fecha de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siendo obligatorio darle la publicidad necesaria para el conocimiento de los trabajadores.

3.- EN LA JURISPRUDENCIA.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación no ha establecido en forma total su criterio sobre el reglamento interior de trabajo, por lo que actualmente ésta institución se encuentra como en el año de 1931 en que fue regulada en la primera Ley Federal de Trabajo.

En las tesis sustentada por la Corte sobre el Reglamento Interior de Trabajo existe un gran problema en lo tocante a sanciones disciplinarias, al sostener el máximo tribunal mexicano que la falta de reglamento en una empresa no impide que el patrón pueda sancionar a los trabajadores por faltas cometidas, y sostener en otra tesis que para que pueda aplicarse una sanción disciplinaria a un trabajador se presupone la existencia de un reglamento interior de trabajo, y en otra sostiene que si un trabajador es suspendido de sus labores por la empresa, y ésta no demuestra que la suspensión está basada en el reglamento interior de trabajo se considerará injustificada dicha suspensión.

Las tesis de referencia son las siguientes:

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. - SU FALTA EN UNA NEGOCIACION NO IMPIDE QUE PUEDA SANCIONARSE A UN TRABAJADOR. Si se -

demanda por el actor la devolución del importe de los salarios dejados de percibir como consecuencia de la suspensión de que fue objeto, en virtud de la sanción que se le aplicó por la empresa por faltar injustificadamente al trabajo, fundándose en el hecho de que tal sanción no pudo serle legalmente aplicada porque no existe en la fábrica donde labora Reglamento Interior de Trabajo, la conclusión de la junta en el sentido de que tal acción resulta im procedente, no es contraria a lo que disponen, los artículo 102 y 105 de la Ley Federal de Trabajo, ya que la falta de reglamentación de las labores en negociación no pueden impedir al patrón sancionar las faltas cometidas por sus trabajadores, con mayor razón si para ello se encuentra autorizado por el Contrato Colectivo de Trabajo.

Amparo Directo 1724/1968. - Ignacio Cedillo Alvarez Resuelto el 19 de marzo de 1969 por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Ministro Carvajal Secretario Licenciado Santiago Barajas Montes de Oca. Cuarta Sala. - Boletín de 1969. - Página 692.

**SANCIONES DISCIPLINARIAS, REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO-
QUE LAS ESTABLEZCA NECESARIO PARA QUE PUEDAN APLICARSELAS. -**

La fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del trabajo se contráe a establecer uno de los requisitos que deben contener los Reglamentos Interiores de trabajo, precisamente en lo que mira a las disposiciones disciplinarias y a los procedimientos para su aplicación; por lo que si dicho Reglamento no existe, es obvio que no pudo concurrir la observancia de sus lineamientos; la facultad que concede ese precepto no puede ser supletoria de una disposición reglamentaria tendiente a establecer medidas disciplinarias y procedimientos para su imposición; por lo que resulta inadmisibile que la ley - laboral deba aplicarse ante la falta de reglamentación interna en la fuente de

trabajo.

amparo directo 4576/84. Minera San Francisco del Oro, S.A. de C.V. 22 - de octubre de 1984.- Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Calleja García.- Secretario: Constantino Martínez Espinoza.

4a. SALA séptima Epoca, Volúmen Semestral 97-102, Quinta Parte, Pág.48.

SANCIONES DISCIPLINARIAS CUANDO NO EXISTE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.- Si el patrono no llega a demostrar en el juicio la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo, con base en el cual aplicó la medida disciplinaria al trabajador, su determinación debe considerarse injustificada, ya que para evitar actos arbitrarios la ley laboral prevee la elaboración de dicho reglamento.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, el reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de una función; previene el mismo precepto; que dicho reglamento se hará de acuerdo con lo que prevengan los contratos colectivos, ó en su defecto por una comisión mixta de representantes de trabajadores y del patrón. Por otra parte el artículo 102 fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, señala que el reglamento interior de trabajo contendrá disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas, y que en los casos en que las empresas impongan la suspensión de trabajo como medida disciplinaria no deberán de exceder de 8 días y nunca se harán anotaciones malas a los trabajadores, sin la previa comprobación de faltas cometidas, debiendo de intervenir en ambos casos el delegado del sindicato y a falta de éste un representante de los trabajadores.

Ahora bien, si la empresa demandada no llega de demostrar en un juicio la existencia del Reglamento Interior de Trabajo, con base en el cual aplicó la suspensión de un día de labores del actor su determinación se considerará injustificada, ya que para evitar actos arbitrarios la Ley Laboral prevee la elaboración de dichos reglamentos.

Amparo Directo 3804/64.- Santos Villagómez Rodríguez.- 10 de junio de 1966.- Epoca sexta. 5 votos.- Ponente: Manuel Yáñez Ruíz. Semanario Judicial de la Federación. Sexta época. Volúmen CVIII. Quinta parte. Cuarta sala. Página 66.

Para evitar que subsista la contradicción en las tesis de la Suprema Corte de Justicia en lo referente a sanciones disciplinarias, y para efecto de - que los juicios que se originen por sanciones disciplinarias impuestas por - el patrón cuando no exista un Reglamento Interior de Trabajo en la empresa se resuelven apegados a la Justicia y la Equidad es necesario que la Corte defina su criterio en un sólo sentido, siendo lo más justo el establecer que cuando no exista reglamento interior de trabajo en una empresa no se impongan sanciones disciplinarias a los trabajadores arbitrariamente por parte del patrón, porque para poder hacerlo debe existir el reglamento, que deben conocer los trabajadores por haberles entregado el patrón un ejemplar impreso de dicho reglamento y haberlo fijado en los lugares más visibles del establecimiento, una vez que haya sido depositado ante las autoridades laborales, como lo dispone el artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo vigente, de lo contrario deberá el patrón elaborar el reglamento en conjunción con los representantes de los trabajadores, y una vez registrado el regla-

mento si podrá imponer las sanciones disciplinarias que estén estipuladas - no pudiendo suspender a los trabajadores por más de 8 días como establece la ley y escuchando previamente al trabajador que se pretenda suspender.

En el Reglamento Interior de Trabajo es en donde el patrón hace valer su poder disciplinario, al establecer la organización, horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para comidas, descansos, lugar - y tiempo del inicio y fin de las jornadas de trabajo, horarios de limpieza - del lugar, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo, días y lugares de pago prevención de accidentes y riesgos de trabajo, permisos y licencias, disposiciones disciplinarias que van a regir en el centro de trabajo, por lo que - al sancionar a los trabajadores sin la existencia de un reglamento implica una actitud injustificada por parte del patrón.

Por lo anterior, creemos pertinente, reformar la Ley Federal del Trabajo vigente en el capítulo referente al Reglamento Interior de Trabajo, consistente en adicionarle un párrafo al artículo 425 en donde se establezca que:

El empresario, cualquiera que sea, en ningún momento podrá aplicar - sanciones disciplinarias a sus trabajadores, sin ántes fundarse debidamente en el contenido del Reglamento Interior de Trabajo previa su existencia en la empresa de que se trate; y de hacerlo, aún sin dicho Reglamento, tal actitud se considerará como injustificada en beneficio del trabajador.

4.- EN LA DOCTRINA.

En la doctrina el Reglamento Interior de trabajo, es enfocado desde el -- punto de vista de cada autor, en diversas normas o disposiciones: siendo por ello, difícil de ubicarlo en un sólo sentido.

Al respecto, ALFREDO J. RUPRECHT y GUILLERMO CABANELLAS, autores cognotados, quienes han estudiado a fondo la ubicación del Reglamento en cita; establecen:

J. RUPRECHT (58) nos dice que esta institución es situada diferentemente según los autores. Así, la incluyen en el Derecho Colectivo del trabajo Amiaud, Cabanellas, De la cueva, Gallart Folch y Krotoschin. Como fuente especial del Derecho Laboral la ubican Alonso García, Ardaud, Barassi, Cesarino Junior, De Ferrari, Hernainz Márquez y Pérez Botija. Dentro del Contrato de trabajo la tratan Balella, que lo estudia en el capítulo "Contenido del Contrato de trabajo", Capitant y Cucho, que lo analizan entre los "elementos constitutivos del Contrato", de Litala quien lo hace aparecer entre las fuentes normativas del contrato laboral y García Oviedo que lo coloca en el título "Relación y Contrato de trabajo", capítulo "Reglamentación estatal del trabajo".

Por otra parte también señala que algunos otros autores ubican en más de un lugar el reglamento de empresa. Así Durand y Jaussaud lo estudian como una de las fuentes del Derecho laboral y en la Organización social de la empresa y del establecimiento. Pozzo, en el tomo I de su obra, lo colo-

(58) ALFREDO J. RUPRECHT " Contrato de trabajo" Ed. Omeba, Buenos Aires, 1960. Págs. 340, 341, 342.

ca entre las fuentes especiales del Derecho Laboral y en el tomo IV en el Derecho Colectivo del trabajo. Rouast y Durand lo hacen figurar en la introducción entre las fuentes del Derecho Laboral y en la organización social de la empresa como poder legislativo del empleador.

Por último, algunos tratadistas le dan colocaciones diferentes. Por ejemplo, García Martínez lo analiza en un capítulo que denomina "Jerarquía y disciplina. Reglamentos Internos". Lyon-Caen, a su vez, lo incluye en el capítulo de "la empresa como cuadro de las relaciones de trabajo". Mazzoni lo ubica entre las obligaciones del trabajador. y, en fin, Riva San Severino lo menciona accidentalmente al tratar los poderes del empleador.

Y, concluye diciendo, que en realidad, el reglamento de empresa forma parte del Derecho Colectivo Laboral y, al mismo tiempo, es una fuente del Derecho del trabajo.

Por su parte GUILLERMO CABANELLAS (59) en su obra Compendio de Derecho Laboral establece que en la doctrina, los reglamentos de trabajo se incluyen en el Derecho Colectivo de trabajo por lo autores que ven en ellos un predominio Contractual o que lo propugnan, como De la Cueva y Krotoschin. En las fuentes del Derecho del trabajo lo consideran otros laboristas; como Alonso García, Márquez y Pérez Botija. Junto con el contrato homónimo incluyen el Reglamento de trabajo Capitant y Cuche, Balella de Litala. No faltan tratamientos duales en las fuentes jurídicas laborales -

(59) GUILLERMO CABANELLAS Compendio de Derecho Laboral Bibliografía Omeba Ed. librerías 1968, tomo II Buenos Aires Pág. 550.

y como manifestación del Derecho Colectivo (POZZO) o cual poder legislativo del empleador (ROUAST Y DURAND). Señala además que por lo general la sistemática depende del enfoque que como manifestación de los derechos de mando o de dirección haga el empresario, hasta su regulación como variedad de las convenciones normativas de trabajo, si se impone la gestión bilateral para la eficacia de tales reglamentaciones.

Pero en su concepto propio, Cabanellas estatuye que el conjunto de las normas que constituyen el Reglamento Interior de trabajo al presentar un carácter general; y, por mas que sea expresión de una voluntad individual, penetran en la esfera del Derecho Colectivo del trabajo, por la pluralidad y uniformidad con que se formula el reglamento y por la aplicación a todo el personal de la empresa.

"En Francia, el reglamento de trabajo, según el Código Homónimo y la Ordenanza de 1945, constituye una extensión del Convenio Colectivo que diluye o concreta disposiciones contractuales de índole mas general. La iniciativa del empresario se atenúa por la sumisión al conocimiento del comité de empresa o de los delegados del personal, que formulan observaciones (60).

Como vemos, aun a la fecha existen discrepancias en la doctrina entre los estudiosos del Reglamento Interior de trabajo, en relación a cual es su real ubicación dentro del ámbito jurídico; debido a que cada autor, de acuerdo

(60) Ob. cit. Pág. 550.

do a su criterio propio y fundamentalmente a su concepción básica del Derecho dicta su opinión, siendo por ello realmente difícil que mas adelante pueda haber unificación de criterios, en lo que toca a la ubicación del Reglamento de empresa. Nosotros consideramos que el mismo cae dentro del aspecto Colectivo, toda vez que la función de dicho reglamento es concretizar aspectos de importancia dentro de una empresa, que el Contrato Colectivo deja de contemplar, debido a su generalidad.

5.- EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

Ahora toca determinar si efectivamente el Reglamento Interior de trabajo a sido suprimido parcial o totalmente por lo Contratos Colectivos de trabajo o si bien, hay presencia de aquél en éstos o si ambos son necesarios uno del otro.

Pues bien, se ha venido sosteniendo que los reglamentos de empresa son - al antecedente directo de los convenios o contratos colectivos de trabajo y - que éstos últimos están absorbiendo definitivamente al primero; por lo que - el citado Reglamento tiende a desaparecer; lo cual nos parece imposible puesto que entre el Reglamento Interior y los Contratos Colectivos del 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 solo aspectos generales). Por otra par-

te el contenido de ambos varía mucho en sus cláusulas: el reglamento, como hemos 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. GOMES-GOTTSCHALK al respecto establecen, que "en virtud de que la convención colectiva traza normas generales y el reglamento interior de trabajo y el contrato individual de trabajo generan derechos y obligaciones a su vez condi-cionados por las normas colectivas, es que nunca el primero de ellos va a llegar a suplir ni suprimir totalmente a los segundos (que son elementos eenciales propulsores de la relación jurídico laboral) por que el primero es general y el segundo particular y por lo tanto le es imposible conocer a fondo necesidades y problemas de ellos".

Nos dicen además que "así como la convención colectiva lleva como fin establecer o reglamentar la forma de organización de los trabajadores y patrones en una rama profesional; el Reglamento Interior de trabajo regula, determina o establece la forma en que deba desarrollarse el funcionamiento -interno de una empresa en la cual intervienen trabajadores y patrón dando con ello organización, producción, seguridad a dichas relaciones"(61).

Por otra parte, si bien es cierto que existen diferencias entre Reglamento y Contrato Colectivo; también no es menos cierto que entre ellos existen

(61) GOMES-GOTTSCHALK Y BERMUDEZ (Tr) Curso de Derecho del Trabajo bajo Ob cit. pág. 66 y ss.

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 deja un amplio margen para la reglamentación de cuestiones internas de una empresa donde tiene fecundo campo de acción el Reglamento Interior de trabajo.

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 ambos institutos, ya que las relaciones entre ellos son muy estrechas. Un reglamento no puede contradecir un contrato colectivo sino a través de un acuerdo expreso; así en esa forma los reglamentos y convenios colectivos se van aproximando, máxime cuando en estos últimos se colocan algunas cláusulas que son privativas de aquellos. Y, por ello es que consideramos además que los Reglamentos de empresa aún y 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 Internos de trabajo, se determina el valor de unos y otros.

Al analizar, varios Contratos Colectivos de trabajo como fueron: 1.- el celebrado entre la casa comercial "Metropolitana textil" S.A. de C.V., y el Sindicato de Empleados de Casas Comerciales, Oficinas particulares, Conexos y Similares de la R.M., Representado por su Secretario General Sr. - Martín Guaida Lara; con fecha 15 de mayo de 1985 y depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., el día 23 de mayo del mismo año; 2.- el celebrado entre la empresa "tánques de Gas y Maniobras estacionarios, S.A., y por el Sindicato Nacional de Agentes de Ventas, Empleados de Oficinas Industriales, Comerciales, Particulares, Similares y Conexos de la República Mexicana con fecha 10 de Septiembre de 1984, depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., el día 14 de diciembre de 1984; Y, 3.- el celebrado entre la empresa "Pinturas y Acabados", S.A., y el Sindicato Industrial de trabajadores de Productos Químicos, Petroquímica, laboratorios, Farmacéuticos, Artículos para tocador, Plásticos y Similares del Estado de México; con fecha 12 de Junio de 1985, depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., el día 16 agosto de ese mismo año; todos ellos existentes a la fecha en la Junta Especial Seis - bis; encontramos que: en sus cláusulas escasamente existen reglamentadas situaciones que atañen al Reglamento Interior de trabajo, dejando por tanto en completo abandono la parte relativa al aspecto interno de una empresa - o establecimiento; haciendo alusión únicamente a aspectos generales, tales como lugar de trabajo horas de entrada y salida, jornada de trabajo, horario de trabajo, inicio de labores, tiempo extraordinario, días de descanso - vacaciones, salarios, etc., y no establecen nada acerca de los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de la empresa; puesto que estos los dejan para que sean reglamentados precisamente por las disposiciones -

contenidas en los reglamentos de empresa, tal y como se desprende de las siguientes cláusulas relativas a los contratos colectivos citados con antelación, que se transcriben íntegramente:

Con respecto al Contrato Colectivo citado en primer término, el mismo establece en su cláusula VIGESIMA TERCERA que "la empresa y el Sindicato convienen en elaborar dentro de un término de ciento veinte días contados a partir de la fecha de este contrato el Reglamento Interior de trabajo que regirá en la Empresa".

Por lo que toca al citado en segundo término, se establece en su CLAUSULA VIGESIMA QUINTA que " las sanciones a que se hagan acreedores los -trabajadores al servicio de la empresa, en el desempeño de sus labores, se ajustarán a las prevenciones contenidas en el presente contrato y en el Re-glamento Interior de Trabajo . . . "

Y, por último la cláusula DECIMA SEPTIMA relativa al Contrato Colectivo citado al final estatuye "todo lo no previsto en este contrato y que tenga relación con el interés y derechos de los trabajadores se seguirá en todo caso por lo que marca la Ley Federal del Trabajo"

Lo anterior nos lleva a establecer que 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 em

presa, entre Reglamento Interior de trabajo y Contrato Colectivo de trabajo.

En conclusión 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 asimismo que es posible verificar la situación de pugna entre Reglamentos de empresa y Contratos Colectivos. Y que si al - través del tiempo el Reglamento va reduciendo su campo de acción, este no tenderá a desaparecer en breve plazo ni totalmente; ya que hay 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, pues ellas no son antagónicas, sino que se completan mutuamente.

6.- EN LOS CONTRATOS LEY.

Por lo que respecta al Contrato-Ley, conocido también como contrato colectivo obligatorio y el cual como es sabido tiene como objeto el de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional; presenta la misma línea marcada por el Contrato Colectivo en relación al Reglamento Interior de trabajo, con la salvedad como está establecido de que el Contrato-Ley abarca a toda una rama industrial obligándola a garantizar a sus trabajadores - los beneficios mínimos que establece nuestra Constitución en su favor y el Contrato Colectivo abarca sólo a una empresa. Así, a pesar de que ambos-

abarcan aspectos importantes en beneficio del trabajador; el Contrato-Ley sigue dejando en completo abandono la parte relativa al desarrollo interno de una o más empresas, regulando únicamente los aspectos mas esenciales que puedan darse en una relación obrero-patronal tal y como lo establece el artículo 412 de la Ley Federal del trabajo que habla del contenido del citado Contrato-Ley y que a la letra dice:

"Art. 412.- El Contrato-Ley contendrá:

I. - Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

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

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

IV. - Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;

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

VI. - Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Como podemos observar la fracción IV, habla únicamente acerca de regular lo relativo a Jornada de Trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de salarios y las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo a la Ley; dejando por tanto fuera de su alcance lo relativo a horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada; lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas-

de trabajo; días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo; días y lugares de pago; normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132 , fracción V; normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucción para prestar los primeros auxilios; labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas; tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; permisos y licencias; disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y que son aspectos básicos del Reglamento Interior de Trabajo para el cabal desempeño de las actividades en una empresa.

Por lo que la única finalidad del Contrato-Ley "es la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, como el esfuerzo más noble para realizar el principio de la igualdad de todos los seres humanos y conseguir en función de esa idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social" (62).

Así al poseer, tanto el Contrato Colectivo como el Contrato-Ley la mis-

(62) MARIO DE LA CUEVA El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob - cit. Pág. 474.

ma naturaleza, siendo uno y otro un derecho de la clase trabajadora; creemos de igual forma tal y como lo hemos venido sosteniendo que para la mejor ejecución de los Contratos Colectivos y en este caso de los Contratos-Ley, debe formularse siempre un Reglamento Interior de trabajo, que se encargue de regular los derechos y obligaciones concretos de los Trabajadores y patronos de una empresa o establecimiento, que los primeros no ventilan y que por tanto el Reglamento es de suma importancia como parte integrante en la evolución y desarrollo constante de las actividades de una empresa para su buena organización y funcionamiento.

CAPITULO CUARTO

P R O B L E M A T I C A
DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- 1.- EL PODER DISCIPLINARIO DEL PATRON Y SU NATURAL LEZA JURIDICA.
- 2.- TEMPORALIDAD DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO.
- 3.- REVISION DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO.
- 4.- OBLIGATORIEDAD Y EFECTIVIDAD DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO
- 5.- SANCIONES A LA EMPRESA POR FALTA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

CAPITULO IV
PROBLEMATICA DEL REGLAMENTO
INTERIOR DE TRABAJO.

1.- EL PODER DISCIPLINARIO DEL PATRON Y SU NATURALEZA JURIDICA

El primer antecedente del poder disciplinario del patrón se encuentra en la hegemonía que tenía el amo sobre el esclavo y en la autoridad que ejercía el PATER FAMILIAS en Roma. (63)

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

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". (64)

El patrón a efecto de disponer de las facultades necesarias para poder cumplir con los fines para los cuales fue creada la empresa, se basa primordial

(63) Cfr. GUILLERMO CABANELLAS Compendio de Derecho Laboral Ob cit. pág. 438.

(64) ALFREDO J. RUPRECHT Contrato de Trabajo. Ed. Omeba, Buenos Aires. 1960 pág. 345.

mente en sus poderes de Dirección y Disciplinario; que se encuentran contenidos fundamentalmente en el poder Jerárquico del patrón, el cual deriva de la subordinación del trabajador hacia el empresario.

EL PODER DIRECTIVO. es la facultad que tiene el empleador de dirigir los actos dentro de su empresa, tendientes a mantener la organización y el buen desempeño de las actividades productivas.

Dicho poder directivo esta compuesto por tres elementos que son:

- a).- El mando que es el elemento inicial.
- b).- La vigilancia que es un elemento duradero y actividad de control.
- c).- La verificación, elemento que no siempre se encuentra.

EL PODER DISCIPLINARIO. es la facultad de aplicar sanciones. Esta potestad es necesaria para cumplir los fines propuestos por la empresa.

El tratadista Alfredo J. Ruprecht define al poder disciplinario, diciendo que "Es el medio por el cual el dador de trabajo provee a la inmediata tutela de su derecho en caso de violar sus obligaciones su dependiente subordinado". (65)

(65) SUPRA, Pág. 299.

También la potestad disciplinaria se define 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 normas jurídicas tendientes a sancionar los atentados por parte de los trabajadores dentro de la empresa en demérito de la disciplina interna.

Su finalidad es mantener el orden de la empresa antes de que sea lesionado, y si ya se perturbó restituirlo a su estado normal, aplicando medidas disciplinarias.

El reglamento de empresa y el contrato de trabajo que celebran el patrón y los trabajadores, complementan las condiciones en las que se presentan 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 establecimiento. Por otra parte es necesario elaborar el reglamento de empresa porque la organización y dirección de la misma no puede prev verse en el contrato de trabajo ni en el Contrato Colectivo ni en el Contrato Ley. El reglamento es una autolimitación del poder patronal al establecer las sanciones disciplinarias que se deben aplicar a los trabajadores por las faltas que cometan, impidiendo que el patrón imponga sanciones mayo-

res cuando así lo considere y de hacerlo serían injustificadas; por lo que su conducta se regula a las normas establecidas en el reglamento, siendo éste una fuente de obligaciones exigible por los trabajadores.

Al tratar el primer capítulo se plasmó que en la época del capitalismo liberal, el empresario era el titular de la soberanía dentro de la empresa, considerándose dueño de todo lo que se encontraba dentro de la misma, del patrón dependían las condiciones de trabajo, incluyendo al trabajador, el cual carecía de derechos.

Dicha concepción del patrón cambió cuando se unieron los trabajadores y adquirieron una igualdad con el patrón por las prestaciones de tipo colectivo posteriormente al tomar un matiz meramente económico el derecho y tender a dividir las ganancias entre el empresario y los trabajadores, se limitó el poder del patrón.

Ahora bien, el poder disciplinario del patrón es un sistema por medio del cual se sanciona a los trabajadores que cometen faltas dentro de la empresa o que no cumplen con sus obligaciones, para evitar la RESCISIÓN del contrato y permitiendo que dichas faltas menores queden sin sanción.

Las Doctrinas Extranjeras han tratado de establecer si este poder disciplinario deriva directamente de la ley y de la naturaleza de la relación de trabajo, o si es el resultado de un acuerdo entre trabajadores y patrones, planteándose también el problema de ¿hasta donde se extiende y se limita el poder disciplinario del patrón?.

Alemania estableció la teoría de la "Contractualidad del Poder Disciplinario" en virtud de que no había disposición alguna que facultara al patrón para sancionar la indisciplina de los trabajadores cuando no hubiera acuerdo entre éstos y los patronos. Reconociendo que este poder disciplinario estaba acorde con la naturaleza de la relación de trabajo, tiempo después la doctrina le reconocía poderes especiales al patrón dentro de la empresa.

Italia acreditaba el poder disciplinario del patrón en virtud de que así se establecía en la declaración XIX de la Constitución de LAVORO, años más tarde le dieron los tratadistas italianos dos sentidos al poder disciplinario - uno amplio y otro restringido, entendiéndose el sentido amplio como la facultad de crear sanciones y aplicarlas, y en sentido restringido la facultad del patrón de aplicar sanciones a los trabajadores, centrándose los estudiosos italianos en el estudio del sentido restringido del poder disciplinario, sosteniendo que el sentido amplio se debe resolver en los convenios colectivos o individuales que celebran trabajadores y patronos.

Así el poder disciplinario forma parte del poder directivo del empresario; nace de la relación de trabajo; es una potestad para imponer sanciones de índole privada, de lo contrario al no existir esta facultad de imponer sanciones por parte del patrón el poder de Dirección se resquebrajaría y se perdería todo orden existente. Esta facultad disciplinaria del empresario está limitada, por que 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.

El Derecho Mexicano en el Capítulo referente al Reglamento Interior de -

Trabajo menciona que en el citado reglamento se fijarán las correcciones a la indisciplina de los trabajadores y la forma de aplicación una vez que se haya acordado previamente entre trabajadores y patrones, y en caso de que los trabajadores no aceptaran lo establecido por el patrón en el reglamento y se negaran a llegar a un acuerdo, ambos, pueden solicitar ante la Junta — de Conciliación y Arbitraje subsane las omisiones existentes en dicho reglamento. El patrón no puede hacer uso de éste poder en forma arbitraria, al estar limitado por la ley que fija los procedimientos de aplicación en el Reglamento Interior de Trabajo, y en caso de que el patrón se excediera en su aplicación el trabajador puede acudir ante las autoridades y reclamar la im procedencia del castigo del que fue objeto.

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 aunque sea en un índice mínimo a los intereses sociales y no solamente los personales.

La evolución del derecho del trabajo ha limitado también el poder del empresario contraponiendo al derecho de propiedad del empresario el derecho de los grupos sociales.

El poder disciplinario del patrón en la Legislación Española es considerado como una facultad que se le reconoce al acreedor del trabajo, o sea al patrón, en virtud de la cual éste puede dentro de los límites legal o contrac

tualmente señalados y con las garantías formalmente establecidas, imponer determinadas sanciones a los trabajadores ligados a él por la relación laboral cuando se den los dos supuestos determinantes de aquellos. Consideran que la naturaleza del poder disciplinario es legal y que es ejercida como -- una potestad delegada. (66)

El poder de sancionar que el patrono se atribuye y que hace valer, destruye la igualdad que debería prevalecer entre las partes del contrato de trabajo, porque el patrón se convierte en juez y parte a la vez, esta desigualdad es necesaria porque en la empresa debe existir una relación jerárquica en donde alguien sancione las faltas que se cometan dentro de la misma empresa. Este poder regula la manera en que deben conducirse los trabajadores en una empresa para proteger el interés individual del patrón y el social de los trabajadores, por lo que se deduce que el poder disciplinario existe en virtud del poder de dirección del empresario.

Una fuente de la potestad disciplinaria es la ley, que reconoce las atribuciones sancionadoras del patrón y que faculta al empresario para imponer sanciones a los trabajadores, otra fuente lo son las convenciones colectivas en lo que se refiere a condiciones laborales que se da precisamente cuando los trabajadores le reconocen a la empresa esa facultad de poder sancionarlos, y se considera también fuente de la potestad disciplinaria el propio Con

(66) MANUEL ALONSO GARCIA Curso del Derecho del Trabajo Ob cit. pág. 515.

trato Individual de Trabajo, porque cuando se celebra por escrito en algunas cláusulas el patrón impone condiciones favorables para él.

La potestad disciplinaria es llevada a cabo o ejercida directamente por el patrón o empresario quien ostenta el poder directivo. En las grandes - empresas las sanciones graves como son suspensión de labores y rescisión de contrato son decididas y comunicadas a los trabajadores por las personas de mayor jerarquía burocrática en la empresa, mientras que las faltas leves que se sancionan con amonestaciones son aplicadas a los trabajadores por sus jefes inmediatos.

TEORIA ACERCA DE LA NATURALEZA JURIDICA DEL PODER DISCIPLINARIO DEL PATRON. (67)

POR EL DERECHO DE PROPIEDAD.

La propiedad de la empresa dá la más amplia facultad al dueño para que disponga de los elementos materiales y personales; el dominio que ejerce dentro de la empresa le dá el derecho a mandar y por ende a establecer faltas e imponer sanciones.

Esta teoría es criticada y rechazada porque la propiedad que tiene el patrón sobre las cosas de su empresa no se puede extender sobre los trabajadores que están a su servicio.

(67) Cfr. GUILLERMO CABANELLAS Compendio de Derecho Laboral Ob. cit. págs. 441 a 444.

POR EL CONTRATO DE TRABAJO.

La manifestación de voluntad del trabajador al aceptar el contenido de un contrato de trabajo que le impone el patrón; da a éste último la facultad para que pueda exigir del primero el cumplimiento de lo establecido en dicho contrato, inclusive sancionarlo cuando así se estipule, por lo que en una relación individual de trabajo el origen del poder disciplinario reside en el contrato mismo.

Esta teoría va en contra de la unilateralidad de la potestad disciplinaria ejercida por los patrones y es deshechada principalmente porque en caso de que no se estipulara nada en el Contrato de Trabajo no por eso no existiría la facultad disciplinaria del patrón.

POR SER COMPLEMENTO DE LOS PODERES DIRECTIVO Y REGLAMENTARIO.

Esta teoría sostiene que la facultad disciplinaria es un complemento necesario de las facultades de dirección y reglamentación que tiene el empresario; basándose también en el principio de autoridad y del poder jerárquico, atribuyéndole al patrón por tanto un poder coercitivo por medio del cual haga cumplir sus órdenes. Sosteniendo igualmente que si el patrón tiene facultad para reglamentar las condiciones en que deben desarrollarse las actividades tendientes a los fines de explotación; debe tener también facultades disciplinarias, para que se puedan cumplir sus ordenes, dadas como exigencia para mantener el orden y la organización en que estén los tra

bajadores, lo que justifica al patrón el poder aplicar determinadas medidas disciplinarias.

Esta teoría se rechaza porque lo disciplinario afecta al trabajador por los perjuicios que una conducta incorrecta de él le afecta a la producción por lo tanto no es un poder que tenga su fundamento en un poder sancionador.

Esta es la más aceptada de las teorías analizadas, porque considera que la naturaleza jurídica del poder disciplinario deriva de la necesidad de la organización laboral para que exista un principio de orden en la empresa; y, para evitar que se rompa ese principio de la facultad disciplinaria del patrón la misma se encuentra limitada, previendo que esta pueda ser excesiva.

2.- TEMPORALIDAD DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

El artículo 424 de la Ley Federal del trabajo que se refiere a la formación del reglamento, en su fracción IV establece que: "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 esta Ley y demás normas de trabajo".

Como es de observarse el citado precepto legal en la fracción en cita claramente deja ver que no existe un término de duración del reglamento sino que deja abiertas las puertas a trabajadores y patrones para que acorten o alargen su temporalidad, 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 duración en el mismo; en consecuencia, es que la mayoría de las veces dichos reglamentos quedan obsoletos al paso del tiempo para la vigencia 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 margen que, con el correr del tiempo, por muchas circunstancias, ha quedado atrazado 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 de Empresa 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 duración semejante al que existe en los contratos colectivos y contratos ley que no fuera ni corto ni largo y que sirviera para acabar con el absolutismo del patrón hacia el trabajador con respecto a los reglamentos existentes que en muchas empresas como dijimos son totalmente obsoletos.

Así creemos que el término de duración de 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 de empresa; por otra parte, dicho término daría margen a que si existen modificaciones (revisión, punto a tratar en el inciso siguiente) en el multicitado 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. Y finalmente porque dicho término mantendría vigentes las normas o reglas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo en una empresa, desapareciendo por completo el que dichos Reglamentos quedaran obsoletos, fuera de la realidad a la que pertenecen los trabajadores en su centro de trabajo por cada día que pasa. Normas o reglas que al estar vigentes pueden ser invocadas con todo derecho tanto por trabajadores como por el patrón para hacerlas valer en su beneficio según sea el caso en ejercicio de una acción. De otro modo siendo obsoletas resultarían "Cláusulas Ineficaces" sobre las cuales no se podría fundar derecho alguno.

3.- REVISION DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

"Es evidente que un reglamento interno debe variar. Los nuevos sistemas de trabajo, el cambio de máquinas, las modificaciones en la legislación o en los convenios colectivos, las alteraciones en el estado económico de la empresa inciden sobre aquél y, por ende, debe adecuarse a estos cambios". (68)

(68) ALFREDO J. RUPRECHT Contrato de Trabajo Ob cit. pag. 376.

En nuestra legislación el reglamento es permanente e inmodificable mientras no soliciten la modificación o revisión de sus disposiciones el patrón o los trabajadores, tal y como se establece en la fracción IV del artículo - 424 de la Ley Federal del Trabajo, actitudes que pueden llevarse a cabo debido a las necesidades internas de la empresa únicamente, y no así a que los mandatos legales lo dispongan puesto que no existe demarcado en nuestra legislación un término dentro del cual tenga que ser revisado el contenido del reglamento igual que sucede con la temporalidad del mismo, donde tampoco existe en nuestra legislación como lo estudiamos anteriormente un término de vigencia. Ello nos lleva a establecer las siguientes situaciones:

1.- Si se deja al arbitrio de trabajadores y patronos el solicitar la revisión del reglamento, este sin lugar a dudas con el correr del tiempo quedaría — completamente obsoleto como sucede en muchas empresas, ya que es definitivo que la mayoría de las veces no sucede tal situación, sea por que no le den la debida importancia, por que no les parezca pertinente, por que no es de su conocimiento (de los trabajadores básicamente) que pueden contar con esa facultad debido a la falta de información legal de la que generalmente carecen y que es todo lo contrario del patrón, o bien, por que debido a los intereses personales de éste último, no se los permita puesto que iría en su perjuicio; llevando todo ello a que el reglamento se encuentre fuera de la realidad, respecto de los nuevos preceptos legales vigentes.

2.- Si por Ley existiera un periodo determinado para revisar o modificar el reglamento, este quedaría acomodado a los nuevos preceptos legales, lo que sería en beneficio de los trabajadores ya que estarían viviendo una realidad

legal y no cuestiones fuera de tiempo, con lo que además no se alteraría el buen desempeño y funcionamiento dentro de las empresas.

Sabido es que el legislador puede, en cualquier momento, señalar las obligaciones principales de las partes en una relación laboral, así como disponer de todo aquello que considere conveniente en un momento dado, para salvaguardar los intereses de las clases trabajadoras, a través de su política social. Por lo que dentro de tal principio sería oportuno mediante una reforma u orden gubernamental establecer un término en el cual tenga que ser revisado el contenido del reglamento de empresa quedando con ello ajustado a las nuevas modalidades de labor dentro del establecimiento; debiendo acudir en tal virtud y en el término que se indicara todos los interesados para la discusión y aprobación de las revisiones o modificaciones formuladas, o bien por medio de sus representantes.

Por ello sería conveniente implantar por una parte, un término para la revisión del reglamento y otro para su vigencia, los cuales no deben ser confundidos ya que al efectuar la revisión, es claro que solo se haría referencia a determinadas cláusulas, en cuanto a su forma y al elaborarlo nuevamente (temporalidad) se haría alusión al fondo de todo lo contenido en el reglamento interior de trabajo.

Ya que para la temporalidad establecimos un término de dos años, lo más loable para su revisión podría ser cada año de manera forzosa y cada que se requiriera, a petición de parte interesada como actualmente está establecido, y, decimos forzosa por que de no ser así caería de igual forma en desuso con el correr del tiempo, por las razones expuestas con antelación.

4.- OBLIGATORIEDAD Y EFECTIVIDAD DEL REGLAMENTO INTERIOR - DE TRABAJO.

En nuestra legislación (artículos 422 al 425 de la Ley Federal del trabajo que se refieren al Reglamento Interior de Trabajo), no existe actualmente - ningún dispositivo legal exigiendo la elaboración del Reglamento de empresa 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 patronos - siendo crucial 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 úni camente la forma de hacerlo, por lo que de cierto modo se deduce que ni si- quiera hay voluntariedad en la formulación del Reglamento de empresa.

Por lo anterior, es que por una parte, se considera que dicha elaboración debe quedar a juicio de los empresarios dada su potestad disciplinaria, den- tro de la cual se plasman las diversas normas sobre el desempeño de las - tareas y por la otra, se determina que la obligatoriedad es necesaria quiera o no hacerlo el patrón puesto que es consubstancial con la necesidad que lle- van dichos reglamentos, a fin de concretar las prestaciones y las responsa- bilidades eventuales entre patron 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 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 extablezca. 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 general a todas las industrias, sino que más bien la 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 al 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 no solo 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 dá 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 forzosamente debe acatarse lo dispuesto por él; especialmente en lo referente al uso de los implementos de protección para cada labor peligrosa, tales como uniformes, cascos, botas, anteojos, etc., y el respeto de avisos puestos en áreas 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.

Finalmente la existencia obligatoria del reglamento terminaría totalmente con los abusos de patronos, quienes al no estar obligados a respetar normas contenidas en tal documento generalmente ponen en evidencia la integridad de sus trabajadores inventando y achacandoles actos o faltas que no cometieron para deshacerse de ellos y que normalmente nunca podrían estar contenidas en el reglamento.

Por lo anterior, es necesario, sea reformada la Ley Federal del Trabajo en donde con una adición al artículo 424 en su primer párrafo se establezca tal obligatoriedad, 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:

En cuanto a la efectividad del reglamento interior de Trabajo ésta a quedado plenamente corroborada, puesto que como vimos, además de propiciar la adaptación al establecimiento, determinada 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 a la misma, una explotación mas racional y lo que es mas importante otorga protección a la mano de obra, por lo que su efectividad debe ser incuestionable.

5. - SANCIONES A LA EMPRESA POR FALTA 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 jurídica-

mente.

Decimos económicamente por que para la falta de elaboración del citado reglamento, bien podría imponerse al empresario una multa que estuviere acorde con las posibilidades del mismo y a su vez una serie de multas mayores para la renuencia a presentar el reglamento, haciendose efectivas - a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Jurídicamente, en el sentido de que si no existe 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 despedido injustificado con todas sus consecuencias legales inherentes al mismo.

CONCLUSIONES.

- 1.- El reglamento de taller es el antecedente mas remoto del actual reglamento interior de trabajo, que fue considerado como un conjunto de -- disposiciones que imponía el patrón a sus trabajadores en el centro de trabajo
- 2.- El siglo XIX en México careció de legislación acerca del reglamento de trabajo y del Derecho Laboral, abandonándose con ello el sentido so cial del pueblo mexicano.
- 3.- 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.
- 4.- El reglamento interior de trabajo determina de manera uniforme y justa las condiciones de trabajo vigentes en él, de ahí la importancia de su existencia en toda industria pequeña o grande para el buen desempeño de las mismas.
- 5.- El reglamento interior de trabajo ha sido regulado en nuestras dos legislaciones en materia laboral, la de 1931 y la de 1970, quienes lo consideran como un conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desempeño de las labores de una empresa, exceptuándose los aspectos técnicos y administrativos.
- 6.- El reglamento interior de trabajo pertenece a la parte colectiva del Derecho del Trabajo debido a que protege garantías de los grupos sociales.
- 7.- 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.
- 8.- 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 solo se podrá sancionar a los trabajadores siempre y cuando se basen en el reglamento de empresa. Por lo que es necesario que unifique su criterio en un solo sentido, siendo la solución el reformar la Ley Federal del Trabajo donde se establezca que: "El empresario 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."

9.- 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.

10.- 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 adicionar el artículo 424 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 15 trabajadores se observarán las normas siguientes:

11.- En nuestra Ley Federal del Trabajo en su parte relativa al reglamento interior de trabajo tampoco existe precepto legal alguno que establezca un período de duración y revisión a dicho reglamento, lo que generalmente orilla a que sus normas queden totalmente obsoletas al paso del tiempo y den 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 período de dos años y para su revisión un período de un año de manera forzosa y cada que se requiriera a petición de parte como esta establecido.

12.- Finalmente, deben imponerse sanciones a los patrones que no cumplan con la existencia del reglamento dentro de su empresa 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 económicas, cuyo monto deberá estar acorde a las posibilidades de cada empresa.

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

- ALONSO GARCIA, MANUEL.
" DERECHO DEL TRABAJO "
EDICIONES ARIEL, TOMO I.
BARCELONA, 1960.

- CABANELLAS, GUILLERMO.
" COMPENDIO DE DERECHO LABORAL "
BIBLIOGRAFICA OMEBA EDITORES LIBREROS TOMO II.
BUENOS AIRES 1968.

- CABANELLAS, GUILLERMO.
" COMPENDIO DE DERECHO LABORAL "
BIBLIOGRAFICA OMEBA EDITORES LIBREROS TOMO I.
BUENOS AIRES 1968.

- CABANELLAS, GUILLERMO.
" DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL "
R. S. TOMO VII 17a. EDICION EDITORIAL HELLASTA SRL.
1981.

- CASTORENA, J. JESUS.
" MANUAL DE DERECHO OBRERO "
SEXTA EDICION.
MEXICO, 1973.

- DE LA CUEVA, MARIO.
" EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO "
EDITORIAL PORRUA TOMO I NOVENA EDICION.
MEXICO, 1984.

- DE LA CUEVA, MARIO.
" EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO "
EDITORIAL PORRUA TOMO II.
MEXICO, 1984.

- DE POZZO, JUAN.
" DERECHO DEL TRABAJO "
EDIAR SOC. ANON EDITORES SUCESTORES DE COMPANIA
ARGENTINA DE EDITORES S.R.L. TOMO I.
BUENOS AIRES 1948.

- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.
TOMO VII P-REO INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
JURIDICAS UNAM.
MEXICO, 1984.

- GOMES-GOTTSCHALK Y BERMUDEZ (Tr).
" CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO."
CARDENAS, EDITOR Y DISTRIBUIDOR PRIMERA EDICION EN
ESPAÑOL.
MEXICO, 1979 TOMO I

- GOMES-GOTTSCHALK Y BERMUDEZ (Tr).
" CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO "
CARDENAS, EDITOR Y DISTRIBUIDOR PRIMERA EDICION EN
ESPAÑOL.
MEXICO, 1979 TOMO II .

- J. RUPRECHT, ALFREDO.
" CONTRATO DE TRABAJO "
EDITORIAL OMEBA.
BUENOS AIRES, 1960.

- J. RUPRECHT, ALFREDO.
" DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO "
PRIMERA EDICION UNAM.
MEXICO, 1980.

- TRUEBA URBINA, ALBERTO.
" NUEVO DERECHO DEL TRABAJO "
EDITORIAL PORRUA SEXTA EDICION.
MEXICO, 1981.

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

- **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
EDITORIAL PORRUA.
MEXICO, 1985.**

- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
5a. EDICION ACTUALIZADA Y COMENTADA.
EDITADA POR LA S.T.P.S.
MEXICO, 1982.**

- **CINCUENTA Y CINCO AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA.
EDITORIAL CARDENAS, MEXICO.**

- **EJECUTORIAS DEFINIDAS SOBRE LEGISLACION DE TRABAJO.
TOMO III.- EDICIONES ANDRADE.
MEXICO, 1963.**