

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**IMPORTANCIA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE
TRABAJO EN LAS RELACIONES OBRERO
PATRONALES**

LIBRERIA UNIVERSITARIA
M. A. S. D.

T E S I S

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

PRESENTA

PEDRO TOMAS LOPEZ RODRIGUEZ

MEXICO, D. F.

1971



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.

Siendo director del Seminario de Derecho del Trabajo el señor Doctor Alberto Trueba Urbina se elaboró esta Tesis bajo la dirección del señor Licenciado Enrique Tapia Aranda.

**A mis padres, quienes supieron
trazar el camino.**

A mis maestros, compañeros y amigos.

**A todos quienes han sabido ayudarme
a ser lo que soy, quizá sin saberlo.**

Capítulo primero.
Relaciones entre el capital y el trabajo.

A) Entidades en que se presentan.

B) Autoridades que intervienen.

C) Situación actual en México.

1. - Conflictos colectivos.

2. - Conflictos individuales.

3. - Determinación de sus causas.

4. - Opinión.

El Derecho es un producto social; su finalidad indiscutible y primordial es regular las relaciones sociales entre los hombres. Difícil sería que pudiéramos precisar el momento del nacimiento del derecho en la historia, ya que, siguiendo los conceptos de la escuela histórica, este comienzo se pierde, como el de todos los factores de la civilización y en especial el del lenguaje."-
 el nacimiento del derecho puede conocerse, conforme a su esencia, de un modo más exterior. Donde los hombres se encuentran y conviven, ora sea en la familia, primer grado inicial de la sociedad humana, ora en ulteriores y más amplias uniones (por ejemplo en tribus nómadas cazadoras), siempre sentirá su espíritu, que se anuncia ya aún en el instinto racional, la necesidad de establecer determinadas condiciones para esta convivencia, formada de tal o cual modo y más o menos ordenada, las cuales se diversifican según el fin del vínculo que une a los miembros y según la concepción y ejecución más o menos ética de este fin.

Toda la sociedad depende, pues, de condiciones que, en lo más indispensable, tienen que llenarse, si no han de romperse los lazos sociales." (1)

Las normas reguladoras de la actividad social, han ido evolucionando continuamente de acuerdo a las necesidades sociales que se les plantean, esto es, que al principio y desde que la historia da cuenta del mundo, las normas bajo las cuales vivían las sociedades incipientes, eran confusas y seguramente entrelazadas unas con otras; ahora, en el mundo en que vivimos, en el que las actividades están perfectamente delimitadas, nos encontramos con normas especiales para cada caso y con estructuras jurí-

(1) Enrique Ahrens, Historia del Derecho, Editorial Impulso, Buenos Aires, República Argentina, Primera edición argentina, p. 21.

dicas particulares para cada interrelación social. Así, nos encontramos una gama enorme de ramas del derecho, que regulan bajo principios generales, pero muchas de ellas, con principios propios, sus propias actividades.

En la historia de la humanidad, la noción de trabajo ha estado durante siglos enturbiada como si se tratase de una maldición; ha sido sinónimo de servidumbre, instrumento de esclavizamiento. Ahora, en nuestro estado de derecho, podemos pensar que el trabajo pasa a convertirse en un medio de liberación y signo de dignidad. En una colectividad, el prestigio de un hombre, depende del trabajo que por sí mismo desarrolle.

Hasta antes de la Revolución Industrial, no podía hablarse con claridad de las relaciones entre capital y trabajo, puesto que la gran industria no había hecho su aparición en el mundo. Durante el último cuarto del siglo XVIII, cuando en Inglaterra se empieza a desarrollar la industria por los recientes descubrimientos, es cuando, se puede hablar del inicio de un movimiento irreversible, que es la alta industrialización. El crecimiento de la industria en el mundo ha transformado la mentalidad de los hombres; incluso puede preverse para el futuro, unos cuantos siglos más, o quizás decenios exclusivamente, el dominio absoluto del hombre por la tecnología. Los procesos industriales requieren de la conjugación de una gran cantidad de riqueza y son básicamente el origen moderno de la riqueza. Por ello, "..... desde la Revolución Industrial, la historia del trabajo es inseparable de una historia del desarrollo económico" (2), esto es, que a partir del momento de la Revolución Industrial, podemos encontrar perfectamente definidas las relaciones entre el capital y el trabajo.

(2) Historia general del trabajo, Tomo IV, Editorial Bruquera S.A., Barcelona, España, 1969, p.434.

Con anterioridad a la Revolución Industrial encontramos, como antecedentes del derecho del trabajo y por consecuencia, como precursoras de las relaciones entre capital y trabajo, las siguientes:

En la época antigua, la institución son los Colegios de artesanos de Roma (Collegia Epificum). "..... En un principio tenían los collegia un carácter más bien religioso y mutualista que profesional. Los collegia tuvieron escasa importancia durante la República y al igual que las otras asociaciones privadas, ni gozaban de personalidad jurídica, ni podían poseer bienes propios." (3)

Con posterioridad y en la época del oscurantismo, lo único que podría llamarse, como derecho del trabajo "..... son las reglas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones." (4)

En la época actual, encontramos una diferencia esencial, con las instituciones antes determinadas, ya que, mientras en la época medieval, las reglas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones, tenían como punto de vista esencial, los intereses de los productores sacrificando los intereses de los trabajadores; en la época actual, se "..... trata de elevar al asalariado, ya no como individuo, sino como clase, a punto central del ordenamiento jurídico y subordina la conveniencia de los empresarios a las necesidades vitales y sociales del trabajador." (5)

(3) Mario de la Cueva, Derecho mexicano del trabajo, Tomo I, Editori al Porrúa S.A., México, 1954, p.8.

(4) Mario de la Cueva, ob. cit., p. 9.

(5) Mario de la Cueva, cit. num. (4).

El liberalismo económico constituye realmente la antítesis que vino a provocar, dentro del movimiento dialéctico de la historia el feliz advenimiento de una nueva era que regirá en definitiva las relaciones sociales, mediante las normas protectoras del derecho del trabajo.

En efecto, durante el siglo XVII y la primera mitad del siglo XVIII, el comercio exterior fue el promotor de la economía británica. El comercio exterior hizo nacer industrias nuevas, sobre todo la algodonera a principios del siglo XVIII. En esta época, la situación de los campesinos independientes se hace imposible a causa de la competencia de los productos agrícolas extranjeros. A consecuencia de ello, los campesinos desertan, y se refugian en las ciudades, ofreciendo así a la naciente industria, mano de obra abundante y barata.

La Revolución Industrial que fue precedida por la conquista de los mercados (el comercio sigue a la bandera), - tuvo lugar en dos terrenos principales ; El de la industria textil y el de la metalúrgica. El motor, por decirlo así, de la Revolución Industrial, fué el motor de vapor.

La introducción del maquinismo, produce pues, una doble concentración en la industria: capitalista y geográfica. - Concentración capitalista porque las nuevas máquinas son muy costosas; geográfica, porque la industria se concentra en el Yorkshire y Lancashire.

Estos cambios industriales, provocaron como consecuencia una transformación social muy violenta.

La sociedad que hasta entonces había sido predominantemente agrícola y que se había mantenido relativamente es

table durante siglos, se transforma rápidamente en sociedad industrial. El cambio se hace notar en las clases sociales: los terratenientes son suplantados por los industriales; una lucha a muerte va a librarse entre estas dos clases. Los terratenientes habían logrado la aprobación de las leyes de cereales (Corn laws) que prohibían prácticamente la importación de cereales extranjeros (en realidad las cantidades que se podían importar y los impuestos que había que pagar dependían del precio de los cereales nacionales). Estas leyes permitían disfrutar a los terratenientes de las rentas producidas por las constantes subidas de los precios de los productos de primera necesidad.

Si en la cúspide de la sociedad los terratenientes estaban siendo suplantados por los industriales, en la base de la misma los campesinos estaban cediendo sus fuerzas en favor de los obreros.

"Es cierto que la situación de los campesinos no había sido rosa y que varias veces se habían visto en situación miserable; pero ahora, por vez primera, surge un proletariado industrial que vive en los suburbios de las ciudades en las peores condiciones imaginables". (6)

Los fenómenos económicos antes relatados, aünados a la efervescencia ideológica que en esa época existía en Francia, determinaron la revolución ideológica y jurídica, que a partir de ese tiempo ha seguido incrementándose en el mundo.

La Revolución francesa introdujo un podrósísimo fermento de liberalismo y de individualismo, aún en los países donde no logró implantar sus conceptos políticos. Las grandes libertades -

(6) Henry See, Origen y evolución del capitalismo moderno, Fondo de cultura económica, México, 1944.

proclamadas por la Revolución francesa (libertad individual, libertad contractual y derechos del hombre), van a traducirse en el plano económico en la libertad de empresa, de producción, de circulación, de consumo y de contrato individual de trabajo.

La teoría económica liberal, que sirvió de pilar para el desarrollo de la industria en la época de la Revolución Industrial, proclamó que existe un orden natural que rige no solamente a la naturaleza y al hombre, sino también a la vida económica. Su fundamento psicológico, radica en la creencia en la naturaleza egoísta del hombre; pero esta naturaleza necesariamente egoísta del hombre, no es perjudicial para la sociedad, al contrario, gracias a ella se puede lograr la máxima felicidad de la sociedad, ya que los intereses de los hombres no son antagónicos entre sí, sino complementarios; de modo que buscando cada uno su propio y máximo interés, está trabajando, eficientemente, aunque sin pretenderlo, por el mayor bienestar de la sociedad, con tal de que ésta se halle organizada en un régimen de libertad absoluta y de perfecta competencia. La doctrina económica puede concretarse en una sola palabra: "libertad"; y el papel del Estado en la sociedad, en el de "gendarme", de acuerdo con la máxima fisiocrática: "Laissez faire, laissez passer; le monde va de lui-même".

La libertad es la gran promotora de la felicidad (para los optimistas), o al menos la mejor mitigadora del mal (para los pesimistas). Puesto que el hombre es egoísta por naturaleza, para que la lucha entre los egoísmos resulte benéfica es preciso un estado de absoluta libertad de forma que exista posibilidad de igualdad de condiciones. El reino de la libertad implica también el mundo del bienestar y el triunfo de la justicia.

Así pues "..... con la aparición del proletariado dió principio una nueva etapa en la lucha social. Hasta el siglo XIX tuvo la lucha por objetivo la apropiación que cada una de las clases intentaba de los elementos de la producción; en lo sucesivo se iba a procurar la terminación de la lucha y de esta oposición entre proletariado y burguesía, favorecida por el *laissez faire*, *laissez passer* del liberalismo, nació el derecho del trabajo, como una concesión de la burguesía para calmar la inquietud de las clases laboriosas, como una conquista violenta del proletariado, lograda por la fuerza que proporciona la unión y como un esfuerzo final de la burguesía para obtener la paz social." (7)

Por todo lo expresado, cabe concluir que las relaciones entre capital y trabajo, se han presentado con toda claridad a partir de la Revolución Industrial, época esta en que las clases anteriormente existentes, terratenientes y campesinos, vienen a ser substituídos, por los nuevos industriales burgueses y el gran proletariado.

Estas dos clases, la gran burguesía industrial y la gran masa del proletariado, por su propia naturaleza, se encuentran en posiciones esencialmente antagónicas, por lo que, se hallan en perpetua lucha, la cual está reglamentada por el moderno derecho del trabajo que, alejándose del concepto económico del liberalismo, reconoce la diferencia de esas propias fuerzas y ha desarrollado conceptos jurídicos nuevos, proteccionistas de la nueva clase, más débil, que es el trabajador.

Estos principios han sido recogidos por nuestra carta fundamental en México y así, nos encontramos, que dentro -

(7) Mario de la Cueva, ob. cit., p. 19.

de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, una que es sin duda de las más avanzadas del mundo, se han incluido los principios básicos para proteger al hombre, tanto en su aspecto individual, como formando parte de un grupo. La doctrina ha denominado esos principios como garantías individuales y garantías sociales y, así, en cuanto es persona, le otorga determinados derechos, y los medios para defenderlos aún frente al poder público y, en cuanto hombre que vive en sociedad, también lo protege cuando pertenece a un sector económicamente débil, frente a los que son más poderosos.

En lo concerniente a este breve estudio y en cuanto a las garantías individuales, reconocidas a los hombres, en lo relativo al trabajo, o sea, a la prestación del servicio remunerado, nos encontramos que esos derechos fundamentales están garantizados en los artículos cuarto y quinto de la Constitución, mismos que reconocen que el hombre sobrevive y progresa mediante su propio trabajo y por ello, reconociendo su inalienable derecho a la libertad, les garantiza que puedan libremente escoger su medio de sustento o la actividad que les acomode siendo lícitos y evitar que sea, salvo por sentencia judicial, privado del producto de su trabajo. Asimismo, el artículo quinto establece una serie de prohibiciones, con el fin de evitar que el hombre sea obligado a prestar determinado trabajo, sin su consentimiento, o deje de percibir una justa compensación por sus servicios, pierda la libertad, vaya al destierro, renuncie a ejercer una determinada profesión, industria o comercio, o se le prive del pleno goce de sus derechos civiles o políticos, aún cuando para todo se contara con la propia voluntad del interesado, la que no surtiría efecto legal alguno, debido a la protección absoluta que a esos derechos otorga la Ley suprema.

Es evidente, que las garantías individuales reconocidas por la Constitución, además de su fin propio: proteger

al hombre, tienen otro, que es el de salvaguardar a la colectividad. La libertad propia está limitada por la libertad de los demás, de ahí que no pueda ser absoluta; esta es la razón de las limitaciones a los derechos que consagran estos artículos.

El artículo 123 de la Constitución, contiene las garantías sociales, exclusivas de aquellas personas, que ostenten el carácter de trabajadores, y como ya se ha dicho, ello no tiene otro fundamento, que el evitar que la clase dominante, dominante precisamente por sus recursos materiales, imponga, como en la época del liberalismo, su voluntad arbitrariamente, al económicamente débil. La historia de la humanidad, puede afirmarse que ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre. El derecho del trabajo nació bajo este signo y por ello, es indiscutible que su espíritu siempre tenderá a elevar esa dignidad humana y evitar el abuso del hombre por el hombre.

Siendo de tan capital importancia en la organización política de los Estados Unidos Mexicanos, el salvaguardar esas garantías individuales y sociales del económicamente débil, es natural que también, la propia Ley, haya previsto el establecimiento de los instrumentos o medios de control necesarios, que velen por la aplicación de esas normas tutelares.

Así, nos encontramos que el artículo quinientos veintitrés de la Ley Federal del Trabajo, establece que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones, a las siguientes autoridades:

I- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II- A las Secretarías de Hacienda y Crédito Pú

blico y de Educación Pública;

III- A las autoridades de las Entidades federativas y a sus Direcciones o Departamentos de trabajo;

IV- A la Procuraduría de la defensa del trabajo;

V- Al Servicio público del empleo;

VI- A la Inspección del trabajo;

VII- A las Comisiones Nacional y Regionales de los salarios mínimos;

VIII- A la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;

IX- A las Juntas Federales Y Locales de Conciliación;

X- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y

XII- Al Jurado de Responsabilidades.

Como puede apreciarse de lo anterior, en la aplicación de las normas laborales, intervienen autoridades con jerarquía federal y autoridades locales, de tal manera que, aunque la aplicación

de las normas proteccionistas al trabajador, sea imperfecta, por virtud de que en la administración de las mismas interviene el factor falible, que es el humano, es claro y de todo punto de vista halagador, el observar, que el poder público en México, se ha preocupado por estructurar, cuando menos en papel, un sistema que permita, a la larga que haya una mayor garantía para el económicamente débil.

Siendo, por naturaleza, una relación conflictiva entre el trabajador y el patrón, no es pesimista afirmar que la situación actual que se vive en México es progresista, no obstante que, en múltiples ocasiones no se observen plenamente las normas protectoras del trabajo. Creemos y así confiamos en que poco a poco un mayor universo de personas queden protegidas y que el económicamente fuerte poco a poco vaya respetando más esos derechos del trabajador y tome plena conciencia de su responsabilidad social al acatar esas normas proteccionistas que, en definitiva, lo que buscan es el respeto a la dignidad del hombre y la estabilidad social.

La lucha entre los factores de la producción puede observarse en dos distintas dimensiones; el conflicto colectivo, o sea cuando la entidad económica se contrapone o entra en crisis con el conjunto de sus trabajadores; y el conflicto individual, o sea cuando la propia entidad económica, entra en conflicto con uno o varios de sus trabajadores, pero en lo relativo, exclusivamente a la individualidad de cada uno de ellos; esto es, cuando los derechos consignados por la Ley Federal del Trabajo no son observados o alguna de las partes considera que han sido lesionados, la dilucidación de esas diferencias corresponde al conflicto a que nos estamos refiriendo.

Evidentemente, las causas remotas de estos dos tipos de conflictos, devienen de la naturaleza propia de la organización económica. El empresario, ya sea como propietario a título particu

lar o como representante de un grupo de propietarios, de la factoría, está interesado en obtener su mayor beneficio económico; y en contraposición a ello, el género de los trabajadores está a su vez, interesado en obtener mayores beneficios por la prestación de sus servicios. Estos intereses que inciden sobre un mismo elemento en disputa, que es la utilidad, provoca que permanentemente las dos clases estén en conflicto. La causa próxima de los conflictos individuales o colectivos, no es ya esa posición antagónica en intereses de que hemos hablado, sino precisamente la violación o no acatamiento exacto de las leyes positivas que regulan el trabajo. Cuando se resquebraja dentro del orden social regido por la Ley esta situación normativa, nos hallamos con el conflicto colectivo o con el conflicto individual, según sea la calidad con la que intervienen cada una de las partes.

Somos optimistas en cuanto a que estamos seguros de que día a día va a haber un mayor avance social en las relaciones de capital y trabajo.

Poco a poco y basados en la experiencia se han ido incrementando y regulando con mayor justicia y equidad las relaciones entre ambos factores. Sabemos que la Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor ha recogido experiencias valiosísimas de años pasados y que implica un esfuerzo positivo tendiente a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Creemos que conforme avanza la civilización y se multiplica la población, también se multiplicarán los problemas, por ello no pensamos que las normas actualmente vigentes y los principios que las informan sean definitivos, sino que consideramos que irán evolucionando para buscar precisamente una mejor relación entre estos factores, evolución que caminará a la par de la cultura. Esperamos que en beneficio de la comunidad los futuros legisladores tengan la suficiente capacidad para prevenir y regular en forma avanzada las

relaciones entre el capital y el trabajo.

Debemos tomar en cuenta pues, que "el derecho obrero es una disciplina jurídica autónoma, en plena formación; diariamente observamos sus modalidades y transformaciones a través de la agitación de las masas de trabajadores, de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia. Y también, día por día, va adquiriendo sustantividad al influjo de la situación económica para desenvolverse luego en un ámbito de franca proletarización. Su carácter eminentemente proteccionista del obrero se manifiesta en el artículo 123 de la Constitución de la República y en la Ley Federal del Trabajo; pragmáticas, constitutiva y orgánica del derecho social en nuestro país".

Es conveniente aclarar desde ahora que a pesar de que toda Ley debe conservar un carácter de equidad para las partes cuyas relaciones regule, en el caso de la legislación propia del derecho del trabajo, que es desde luego derecho social, la misma Ley debe revestir un carácter de desigualdad, en beneficio del proletario, entendiéndolo dentro del proletariado, es decir de la clase obrera, a todo aquél que preste un servicio.

Y afirmamos lo anterior ya que, siguiendo los pasos señalados por la Teoría Integral, no debemos buscar sólo la dignidad de la persona obrera, sino también su protección eficaz y su reivindicación.

El derecho social del trabajo, plasmado en nuestra Constitución social y en la Ley Federal del Trabajo, tiende a beneficiar solamente a las clases obrera y campesina, y a quienes en forma individual las integran.

De tal modo, esperamos que en las futuras legislaciones de nuestro país, se sepa aplicar la justicia social, ya que sólo mediante su precisa aplicación se conseguirá el equilibrio entre los facto-

res de la producción; equilibrio que no se da en la realidad actual de México.

"La justicia social es justicia distributiva, en el sentido de que ordena un régimen que las desigualdades tradicionales han mantenido desordenadamente; sólo restableciendo este orden se reivindica al pobre frente al poderoso. Tal es la esencia de la justicia social."

Capítulo segundo.
Normas que regulan en México, las relaciones
obrero patronales.

- A) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos relativos.**
- B) Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.**
- C) Principios sociales que las informan.**
- D) Opinión.**

"El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles". (8)

Si seguimos al maestro Trueba Urbina encontraremos el reflejo fiel del derecho social en las relaciones obrero patronales de cualquier tipo, y precisamente por este motivo y porque creemos preponderantemente en el derecho social como un tercer sector, "proteccionista de los núcleos más débiles de la sociedad, un derecho de integración, equilibrador y comunitario" (9), nos sentimos obligados a enfocar en este momento nuestro estudio, al surgimiento constante del derecho social en las normas que regulan, en nuestro país, las relaciones obrero patronales, o sea, en resumen, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y la Ley Federal del Trabajo vigente.

Nace al mundo, en México y en mil novecientos diecisiete, el derecho social, por encima del derecho público y el privado, con su carácter no sólo proteccionista sino reivindicador del proletariado. Por esto es nuestra Constitución la primera que universalmente supo reflejar los auténticos anhelos de la clase trabajadora y de todos los económicamente débiles.

Con la suprema idea de la reivindicación, del reconocimiento de la dignidad humana, surgen los artículos 27 y 123 de la Constitución de mil novecientos diecisiete, preceptos que integran el derecho agrario y el derecho del trabajo, quedando desde luego fuera del tradicional concepto de derecho público y derecho privado.

(8) Alberto Trueba Urbina, Nuevo derecho del trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, 1970, p. 155.

(9) Héctor Fix Zamudio, Introducción al estudio del derecho procesal social, en "Estudios procesales en memoria de Carlos Viada", Madrid, 1965, p. 507.

Por esto podemos afirmar que el derecho social que dió a nuestra Constitución el carácter político-social que aún conserva, fue y es ejemplo para el mundo; para todos aquéllos que deseen aún integrar lo social dentro del carácter capitalista y político de sus Constituciones.

Pero debe entenderse que ese derecho social es distinto del derecho del trabajo, si bien en el artículo 123 se identifica con éste y el derecho de la previsión social, y en el artículo 27 con el derecho agrario, pero sólo como fuerzas distintas que en un momento dado se unen incontenibles para beneficio del hombre en sus relaciones.

Se puede decir que el derecho social nace en nuestro artículo 123, fuente del derecho mexicano del trabajo, que emana de aquél en forma de "normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas en favor de la clase proletaria". (10)

En virtud de lo anterior, derivamos que las relaciones obrero patronales deben fundarse en el derecho social, en el artículo 123, y siempre en busca de la superación de los débiles, apoyados éstos en que el derecho del trabajo es no sólo un derecho de lucha de clase, proteccionista y reivindicador, sino también un mínimo de garantías sociales, y ésta es su esencia. En consecuencia las normas del artículo 123 son exclusivas del proletariado que lucha por su automejoría económica al través de las pocas armas que tiene, como son la huelga o la asociación profesional. Por esto, nos es difícil entender que se llegue a decir: "no puede concebirse que el capital se negara a utilizar al trabajo, ni éste a aquél, y la más elemen

(10) Alberto Trueba Urbina, ob. cit. p. 115.

tal justicia exige que se fijen los derechos mínimos de uno y otro" (11) ya que esto equivale a menospreciar el fondo del artículo 123 defendiendo derechos mínimos para el capital. No obstante, y a nuestro parecer equivocadamente, esta idea se aceptó al reformar el veintiuno de noviembre de mil novecientos sesenta y dos el artículo 123 en su fracción IX al establecerse que "la Comisión Nacional practicaré las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la Economía Nacional. Tomará, asimismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales." No obstante, casi todas las disposiciones del artículo 123 tienden a proteger la clase obrera, y más que a protegerla, insistimos, a reivindicarla, ya que hasta la fecha, admítase o no, se dejan "pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; ¡ allá a lo lejos !" (12)

Hasta cierto punto el derecho del trabajo es regulador de las relaciones entre el capital y el trabajo, a fin de conseguir la tutela de los trabajadores, pero, insistimos una vez más, nuestra Constitución va más allá en su artículo 123, ya que en éste, el derecho del trabajo, no nos cansaremos de repetirlo, es protector, dignificador y reivindicador de dichos trabajadores.

"Tal es la función revolucionaria del derecho mexicano del trabajo, en cuanto protege a los débiles elevándolos a cierto nivel que los iguale con los fuertes, pero también tiene un fin mediato: la socialización del capital, mediante el ejercicio legítimo

(11) Mario de la Cueva, ob. cit., p. 255.

(12) Héctor Victoria, Sesión de veintiséis de diciembre de mil novecientos dieciséis, Diario de los debates del Congreso Constituyente, Tomo I, pp. 677 a 713.

del derecho a la revolución proletaria que el mismo consigna, para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre". (13)

Ahora bien, volviendo al derecho social, regulador de las relaciones obrero patronales, tenemos que el mismo se integra por diversas teorías, todas las cuales se funden en el artículo 123. La primera ve al derecho social, exclusivamente como igualador, proteccionista de los económicamente débiles, y así Gustavo Radbruch dice: "El derecho social no conoce simplemente personas, conoce patrones y trabajadores.....es la formación de estos tipos lo que hace que se destaque la posición social de poder o de importancia de los individuos.....la idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad de las personas, sino la nivelación de las desigualdades que entre ellas existe" (14). La segunda teoría se funda en la Constitución mexicana, y proclama no sólo el fin proteccionista y tutelar del derecho social, sino el reivindicatorio de los económicamente débiles y del proletariado. Esta es la teoría del artículo 123 que debe materializarse al través de la legislación, jurisdicción y administración social, ya que de no lograrse progresivamente, el único camino será la revolución del proletariado.

Así pues, hemos apreciado cómo se funden o confunden el derecho social, el derecho del trabajo, el de la previsión social y el artículo 123; pero no hemos tenido a la vista palpablemente las normas del propio artículo, y es por ello que consideramos necesario hacer una relación tanto de las normas proteccionistas como de las reivindicatorias, que contiene el propio precepto, y de tal modo, observamos:

(13) Alberto Trueba Urbina, ob. cit., p. 122.

(14) Gustavo Radbruch, Introducción a la Filosofía del Derecho, Fondo de cultura económica, México, 1965, pp. 161 y 162.

"Normas proteccionistas"

I- Jornada máxima de ocho horas.

II- Jornada nocturna de siete horas y prohibición de labores insalubres y peligrosas para mujeres y menores de dieciséis años, y de trabajo nocturno industrial.

III- Jornada máxima de seis horas para menores de dieciséis y mayores de doce años.

IV- Un día de descanso para cada seis de trabajo.

V- Prohibición de trabajos físicos considerables para las mujeres antes del parto y descanso forzoso después de éste.

VI- Salario mínimo para satisfacer las necesidades normales de los trabajadores.

VII- Para trabajo igual salario igual.

VIII- Protección al salario mínimo.

IX- Fijación del salario mínimo y de las utilidades por comisiones especiales, subordinadas a la Junta central de Conciliación.

X- Pago del salario en moneda del curso legal.

XI- Restricciones al trabajo extraordinario y pago del mismo en un ciento por ciento más.

XII- Obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

XIII- Obligación patronal de reservar terrenos para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos en los centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes.

XIV- Responsabilidad de los empresarios por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

XV- Obligación patronal de cumplir los preceptos sobre higiene y salubridad, y de adoptar medidas preventivas de riesgos del trabajo.

XX- Integración de Juntas de Conciliación y Arbitraje con representantes de las clases sociales y del Gobierno.

XXI- Responsabilidades patronales por no someterse al arbitraje de las Juntas y por no acatar el Laudo.

XXII- Estabilidad absoluta para todos los trabajadores en sus empleos que cumplan con sus deberes, y obligación patronal en los casos de despido injusto, a reinstalar al trabajador o a pagarle el importe de tres meses de salario.

XXIII- Preferencia de los créditos de los trabajadores sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV- Inexigibilidad de las deudas de los trabajadores por cantidades que excedan de un mes de sueldo.

XXV- Servicio de colocación gratuita.

XXVI- Protección al trabajador que sea contratado para trabajar en el extranjero, garantizándole gastos de repatriación por el empresario.

XXVII- Nulidad de condiciones del contrato de

trabajo contrarias a los beneficios y privilegios establecidos en favor de los trabajadores o a renuncia de derechos obreros.

XXVIII- Patrimonio de familia.

XXIX- Establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, accidentes, etc.

XXX- Construcción de casas baratas e higiénicas, para ser adquiridas por los trabajadores, por Sociedades Cooperativas, las cuales se consideran de utilidad social.

Tales bases constituyen estatutos proteccionistas de todos los trabajadores en el campo de la producción económica o en cualquier actividad profesional y en los llamados servicios personales o de uso; derechos sociales de la persona humana que vive de su trabajo, de la clase obrera, para su mejoramiento económico y consiguientemente su dignificación; derechos que deben imponerse en caso de violación patronal a través de la jurisdicción laboral de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Normas reivindicatorias

VI- Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas o patronos.

XVI- Derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII- Derecho de huelga profesional o revolucionaria.

XVIII - Huelgas lícitas." (15)

Desde luego es de comprenderse que este grupo de normas reivindicatorias tiende a la socialización del capital, fin que hasta hoy no se ha logrado porque las mismas normas se han aplicado erróneamente, logrando sólo el progreso económico en detrimento de la justicia social.

Pero si bien ése es el artículo 123 visto al través de una clasificación de normas proteccionistas y reivindicatorias, es necesario ver el mismo precepto resumiendo su contenido y aclarando las ideas vertidas en él, por lo que si nos referimos al numeral citado, presentándolo a grandes rasgos, apreciaremos que:

"A)- En su parte primera se contiene la obligación del Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos de manera general, sobre todo contrato de trabajo, sin contravenir a las bases fijadas en las diversas fracciones del 123.

B)- La jornada de trabajo; comprende la jornada diurna, la nocturna, trabajo extraordinario, descanso semanal, y en caso de que por la naturaleza del trabajo tenga que desarrollarse un esfuerzo mayor que el ordinario, las autoridades de trabajo quedarán autorizadas para señalar una jornada menor.

C)- Salarios mínimos. - A este respecto es nula la condición que fije un salario que no sea remunerador, atendiendo a la importancia del servicio que se presta; el pago debe efectuarse exclusivamente en moneda del curso legal; si se trata de jornaleros,

los pagos deben efectuarse en un término que no exceda de una semana, no pudiendo hacerse en los lugares de recreo, fondas, tabernas, cantinas, etc., a menos que se trate de empleados de negociaciones de este tipo; y para trabajo igual debe corresponder salario igual.

D)- Protección del salario. - Son tres los aspectos que existen: el primero frente al patrón, siendo aplicables todas las reglas que sobre el salario mínimo hemos anotado, debiendo agregar la prohibición de las tiendas de raya o retenciones del salario por concepto de multas, y por último la responsabilidad de los trabajadores por deudas contraídas con el patrón no podrá exceder de un mes de salario. El segundo aspecto de la protección es respecto a los acreedores del trabajador y del mismo patrón, determinándose que el salario mínimo queda exceptuado de todo acto de embargo, compensación o descuento. Finalmente, el tercer aspecto, es respecto a los acreedores del patrono, consistiendo la protección, en que los créditos en favor de los trabajadores por sueldos o salarios devengados en el último año, y por indemnizaciones tendrá preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra.

E)- Participación de las utilidades. - Se concede el derecho a los obreros a percibir una participación de las utilidades de toda empresa agrícola, industrial, fabril o minera.

F)- Protección a las mujeres y a los menores de edad. - Existe la prohibición de utilizar a menores de doce años; la jornada máxima será de seis horas para los mayores de doce y menores de dieciséis años; prohibición para utilizar en trabajos extraordinarios a menores de dieciséis años y a las mujeres; prohibición asimismo, para utilizar a menores de dieciséis años y a las mujeres en trabajos nocturnos industriales, en establecimientos comerciales sólo podrán hacerlo hasta las diez de la noche;

prohibición para utilizar a las mujeres y a los menores de dieciséis años en labores peligrosas e insalubres; respecto a las mujeres en cinta o después del parto, deben observarse las siguientes reglas: durante los tres meses anteriores al parto no deberán desempeñar trabajos físicos que requieran esfuerzos materiales considerables, debiendo disfrutar de un mes de descanso con salario íntegro después del parto, conservando su empleo y los derechos que hubieren adquirido por el contrato de trabajo; en el período de lactancia gozarán de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos; por último, para trabajo igual corresponde igual salario sin distinción de sexo.

G)- Despido y separación de los trabajadores. -

Las disposiciones que en este aspecto existen, tienden fundamentalmente a garantizar la estabilidad del trabajador en su empleo, estando prohibido a los patrones despedir a algún trabajador sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o haber tomado parte en una huelga lícita, quedando obligado en caso de hacerlo, a elección del trabajador, a reponerle en su empleo o indemnizarle con el importe de tres meses de salario. El trabajador puede separarse del servicio por recibir malos tratamientos, en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos, teniendo derecho a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario; en caso de que los malos tratamientos provengan de los dependientes o familiares del patrono que obren con su consentimiento, el trabajador tendrá el mismo derecho.

H)- Derecho internacional. - En esta materia hay dos disposiciones: la una, relativa a que a trabajo igual debe corresponder salario igual sin que puedan establecerse diferencias por razón de la nacionalidad y debido a que las compañías extranjeras en México han pagado siempre mejores salarios a los técnicos extranjeros que a los mexicanos, con esta disposición se han beneficiado nuestros trabajadores aunque la finalidad que se tuvo fué la de proteger a los extranjeros; la otra disposición se refiere a que cuando sean contratados

mexicanos para trabajar en el extranjero, los contratos respectivos, deberán ser legalizados por la autoridad municipal competente y revisados por el Cónsul de la nación donde vaya a prestarse el servicio, siendo obligatorio incluir una cláusula donde se determine claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

I)- Organización colectiva del trabajo. - En el artículo 123 que estudiamos se consignaron los derechos colectivos fundamentales, tales como la asociación profesional tanto de los trabajadores como de patrones, el Contrato Colectivo, la huelga, el paro, fijando las condiciones que deberán existir para que éste sea procedente.

J)- En materia de previsión social son varias las fracciones que se ocupan de ella: la XIV trata lo relativo a los riesgos profesionales; otra se ocupa de la prevención de accidentes, teniendo el patrón la obligación de adoptar las medidas necesarias para prevenir los accidentes en el trabajo, así como de observar los preceptos legales sobre higiene y salubridad en los talleres y negociaciones, además de organizar en forma tal el trabajo, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores. Sobre el Seguro Social igualmente existe disposición; en materia de agencias de colocaciones, se dispone que siempre deberán ser gratuitas. De gran importancia son las fracciones XII y XXX que tratan lo relativo a casas para obreros. Por otras fracciones los patrones tienen la obligación de sostener escuelas en los centros de trabajo, - instalar enfermerías para los trabajadores y cuando los centros de trabajo cuenten con una población que exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados para servicios públicos, tales como mercados, centros recreativos, etc. Finalmente, existe la prohibición de establecer en todo centro de trabajo, expendios de bebidas em

briagantes y de casas de juegos de azar.

K)- Protección a la familia del trabajador. - El artículo 123 no solamente se concreta a proteger al trabajador, sino que también a sus familiares por medio de la institución llamada Patrimonio de la familia, determinando además, que sólo el trabajador y por ningún motivo los miembros de su familia es responsable ante el patrono por las deudas que hubiere contraído aquél.

L)- Para dar por terminado el estudio que venimos haciendo, sólo nos resta agregar que las fracciones IX y XX - contienen la creación de las comisiones especiales para la fijación del salario y la participación de las utilidades, y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son los tribunales encargados de resolver los conflictos entre el capital y el trabajo." (16)

Ahora, si bien hemos realizado un breve estudio respecto de la imagen del derecho social como base de las relaciones obrero patronales, al través de los textos del artículo 123 constitucional, no podemos considerar que ello baste para lograr el conocimiento aproximado del tratamiento que a dichas relaciones obrero patronales da nuestra legislación, y es por ello que resulta indispensable acudir a la Ley reglamentaria del artículo 123.

Es bien sabido que nuestra Ley Federal del Trabajo de primero de mayo de mil novecientos setenta deriva directamente de la de dieciocho de agosto de mil novecientos treinta y uno, motivo por el cual debemos primeramente hacer un retroceso histórico a fin de conocer ésta, a grandes rasgos, así como sus antecedentes.

(16) Andrés Sela Torres, Los derechos sociales ante el estado de guerra, Tesis profesional, México, 1943, pp. 63 a 65.

El antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo de dieciocho de agosto de mil novecientos treinta y uno, fué el proyecto de Código Federal del Trabajo, conocido como Proyecto Portes Gil, el cual se redactó por una comisión que formaban los Licenciados Enrique Delhumeau, Alfredo Iñarritu y Praxedis Balboa. Este proyecto, no obstante, difiere de la Ley de mil novecientos treinta y uno en diversos aspectos, tales como:

1.- Contratos de trabajo.- En el proyecto se mencionaban cuatro tipos de contrato de trabajo, que eran el individual, el colectivo, el de equipo y el contrato-ley.

2.- Trabajo del campo.- Se incluyó el contrato de aparcería reglamentándose las relaciones entre los trabajadores y los propietarios de fincas.

3.- Estado patrono.- Se sujetaba al proyecto incluso al mismo Estado, cuando éste tuviera el carácter de patrón; entendiéndose por Estado a la nación, los Estados y los municipios.

4.- Asociación profesional.- Se incluían distintas restricciones para reconocer la asociación profesional, y por ese motivo el proyecto se rechazó en la Ley de agosto de mil novecientos treinta y uno.

5.- Huelgas.- A este respecto, el Proyecto Portes Gil conservó la vaguedad que en la misma materia contiene la Constitución.

Con posterioridad al Proyecto Portes Gil, y habiéndose retirado éste en virtud de la oposición que se le planteó ante el Congreso, en mil novecientos treinta y uno se formuló en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, un nuevo proyecto, el que aprobado por el señor Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, entonces Presidente de la República, fué enviado al Congreso y, previas modificaciones, se aprobó a principios del mes de agosto de mil no-

vecientos treinta y uno.

A partir de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de dieciocho de agosto de treinta y uno, el derecho del trabajo en México se ha desarrollado a velocidad increíble, superándose día a día. Las distintas asociaciones obrero patronales han venido logrando aumentar paulatinamente los derechos y medidas de protección a los trabajadores, así como las obligaciones de los mismos en beneficio de ambas partes.

En el año de mil novecientos treinta y tres se modificó el articulado referente a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, como consecuencia de las reformas a la fracción IX del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

La Ley de treinta de diciembre de mil novecientos treinta y seis modificó el artículo ochenta de la Ley Federal del Trabajo, imponiendo a los patrones la obligación de pagar a los trabajadores el salario correspondiente al día de descanso semanal.

Además, el Poder Ejecutivo ha promulgado reglamentos en complemento de la legislación del trabajo, y así tenemos el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el de la Inspección Federal del Trabajo, el de Higiene del Trabajo, el de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el de Higiene Industrial, etc.

Desde luego debemos anotar que la expedición de leyes o reglamentos por parte del Legislativo Federal, se encuentra perfectamente apegada a derecho, de acuerdo con el texto del artículo 73, fracción X constitucional, que a la letra dice: "El Congreso tiene facultad.... para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer el Banco de Emisión Único en los términos del artículo 28 de la Constitución y para expedir las leyes del trabajo regla-

mentarias del artículo 123 de la propia Constitución."

Con base en lo anterior, y en el constante mejoramiento de la legislación laboral mexicana, que es sin duda una de las más adelantadas del mundo, se promulgó el primero de mayo de mil novecientos setenta, una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual desde luego ha sido expedida tomando en cuenta los problemas y necesidades actuales del país.

"La nueva legislación laboral supera a la Ley de mil novecientos treinta y uno pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la Ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquéllos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos". (17)

Para llegar al momento de promulgación de nuestra vigente Ley Federal del Trabajo, se siguió un proceso singular, en que se tomó como base primordial de información, el problema social actual del país, ya que la realidad socioeconómica que priva en México es por demás distinta de aquélla que conocieron los legisladores de mil novecientos treinta y uno. En aquéllos años nuestra nación apenas iniciaba una etapa de progreso y desarrollo, que en nuestros días ha derivado en una temática nueva fundada en el crecimiento industrial, las relaciones comerciales internacionales, el avance económico, etc., haciéndose indispensable una legislación nueva que coadyuvara al constante progreso nacional.

(17) Alberto Trueba Urbina, ob. cit., p. 191.

Por supuesto, la Ley laboral en vigor es un reflejo de la realidad actual de México, y de su administración, y es por ello que la legislación del trabajo no es derecho estático, sino que en razón del logro de su función, debe ser dinámico y tendiente al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, a base de normas proteccionistas y reivindicatorias.

Si es cierto que la administración actual debe contribuir a la superación del comercio, la industria y la agricultura, a fin de aumentar la producción, en beneficio del capital, también lo es que dicha superación no debe ser únicamente en beneficio de éste, sino de toda la población de la República, lo cual abarca desde luego al sector que más nos interesa; el proletariado.

En consecuencia, la legislación laboral tiene que ser dinámica, como se ha dicho, ya que sólo así se logrará el verdadero progreso del país, fundamentado en los ideales de justicia social que fueron pie de nuestra Revolución, y mismos que apreciamos constantemente transcritos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Pero aunque la Ley Federal del Trabajo, siendo dinámica, lograrse el progreso del país, fundamentado en ideales de justicia social, vemos que esa idea de justicia social en que tiene apoyo la Ley, únicamente deriva de las normas proteccionistas del artículo 123 constitucional, o sea, respecto del concepto de que "la justicia social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado el bien común" (18). Y no debe ser así, ya que para el logro efectivo de la igualdad entre los factores de la producción, se debe bus-

(18) Gustavo Radbruch, citado en Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XVII, Buenos Aires, Argentina, 1963, pp. 710 y ss.

car una justicia social que se funde en la desigualdad de los factores ante la Ley.

Entiéndase lo anterior en el siguiente sentido; la realidad socioeconómica de México deja a la vista la patente desigualdad que existe entre el capital y el trabajo; consecuentemente, el equilibrio no se logra mediante una legislación que establezca paridad entre ambos factores, sino al través de una sistematización normativa que disponga una desigualdad inversa a la existente en la realidad.

Mientras la justicia social no reivindique a la clase obrera frente a los patronos, y continúe limitándose a determinar normas de orden proteccionista, no será justicia social.

Insistiendo en este punto podemos afirmar que "la nueva Ley, en varios de sus preceptos, se refiere a la justicia social con sentido proteccionista y tutelar consignado en la norma sustantiva laboral; pero la influencia del poder capitalista del cual es producto llega a establecer la teoría contrarrevolucionaria de paridad procesal o igualdad del obrero y del patrón en el juicio laboral; olvidando que el artículo 123 está integrado por normas sustanciales y procesales que tienen por objeto redimir a los trabajadores, y porque si los tribunales federales de Amparo están obligados a suplir la queja deficiente de los campesinos y de obreros, también se debió haber establecido como norma básica del proceso laboral, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje suplieran la deficiencia de los trabajadores en el proceso, haciendo efectiva la tutela a que tienen derecho por las desigualdades que existen entre éstos y los patronos en la vida misma". (19)

(19) Alberto Trueba Urbina, ob. cit., p. 200.

En la Ley Federal del Trabajo vigente se encuentran conceptos contradictorios hermanados en un mismo precepto, y así el artículo segundo dice: "Las normas de trabajo tienden a con seguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre traba jadores y patrones". De acuerdo con ésto, el precepto mencionado - es contrario a los ideales revolucionarios del artículo 123 que busca la justicia social, y no el equilibrio, según se aprecia de las razones expuestas renglones atrás.

Desde luego, es lógico que nuestra legislación, si bien es una de las más avanzadas del mundo, no sea perfecta, y conserve a la fecha preceptos de clara influencia capitalista; pero no obstante, la legislación mexicana del trabajo, por su objetividad, dis tribución normativa, amplitud e ideología, puede contarse orgullosa- mente dentro de las más avanzadas, si no como la mejor.

La anterior afirmación podría pecar desde ciertos puntos de vista, de presuntuosidad, pero creemos que esta idea se eliminará con un simple recorrido que en estas líneas hagamos sobre los diferentes principios normativos y sociales en que la tantas veces mencionada Ley se basa.

A continuación pasaremos a realizar un breve análisis de algunos principios normativos que aparecen claramente establecidos en nuestra Ley.

El primero de ellos es el equilibrio en las relaciones obrero patronales, punto en el que no ampliaremos ya que sería innecesario después de haber hecho referencia al mismo en repetidas ocasiones.

En segundo lugar encontramos la interpretación de las normas de trabajo; en la que siempre se observará el

principio que indica "en la duda, por el trabajador"; en efecto el artículo dieciocho de la Ley de la materia a la letra dice: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda prevalecerá la opinión más favorable al trabajador". Este precepto es aplicable en razón de la más elemental justicia social, ya que la Ley del trabajo es ley social, es norma de protección y reivindicación del trabajador, y por ello debe interpretarse en beneficio de éste, tendiendo a suplir sus deficiencias y mejorar sus condiciones económicas.

Un nuevo principio existente en la vigente Ley es el que consigna el artículo diecinueve de la misma, ya que "Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las Normas de trabajo no causarán impuesto alguno". Es lógico suponer que si la legislación tiende al mejoramiento económico de la clase obrera, es precisamente porque ésta carece de los medios mínimos de subsistencia, y por ello se le libra de la carga del pago de impuestos en general para actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo en juicio o fuera de él.

El orden público en el derecho del trabajo, que da comprendido dentro de los principios, por diversos motivos. Por supuesto no debe entenderse que el derecho del trabajo es de orden público, ya que se ha establecido que las leyes del trabajo son de derecho social; no obstante se ha declarado que tales leyes son de orden público, con el fin de que los derechos de los trabajadores no pudieran ser por motivo alguno renunciados de su parte. Así es como lo prescribe el artículo 123 fracción XXVII al declarar la nulidad de cualquier renuncia que hagan los trabajadores a las leyes que consignan derechos en su favor.

Como último principio normativo, en esta relación enunciativa, no limitativa, mencionaremos las nuevas fuentes

del derecho del trabajo. En la Ley Federal del Trabajo de primero de mayo de mil novecientos setenta, se suprime como fuente supletoria del derecho del trabajo al derecho común, y las razones son claras, ya que éste admite desde siempre la autonomía de la voluntad y la igualdad de los hombres ante la ley y en el proceso, y por el contrario, el derecho social limita la autonomía de la voluntad y fija reglas de desigualdad con la idea única de proteger, tutelar y reivindicar a los trabajadores. Y habiéndose suprimido al derecho común en este aspecto, el artículo diecisiete de la Ley que nos ocupa, dice: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

Llevado al cabo un brevísimo análisis de algunos de los principios normativos de la Ley Federal del Trabajo en vigor, y habiendo realizado un estudio informal acerca del artículo 123 constitucional y del concepto de derecho social así como de la justicia social derivada del precepto mencionado, consideramos prudente ocurrir a los principios generales que informan tanto a nuestra Constitución en su aspecto social y laboral, como a la Ley laboral en cuestión.

Debemos entender como Principios Generales del derecho del trabajo, aquellos fundamentos doctrinarios y legislativos que forman la estructura de dicha ciencia, y cuya compenetración o conocimiento debe ser previo a cualquier otro. Se podría clasificar dentro de los Principios Generales de mayor importancia, a los siguientes:

- 1.- El derecho al trabajo y sus libertades.

2. - La finalidad del derecho del trabajo.
3. - El intervencionismo del Estado.
4. - La obligatoriedad del trabajo.
5. - La igualdad de los trabajadores.
6. - El derecho de huelga.
7. - El derecho a la seguridad social.
8. - El derecho a la asociación profesional.
9. - El carácter de orden público de las normas.

Antes de proceder al estudio individualizado de los principios enunciados, creemos prudente considerar que todos ellos tienden a un fin, que es la justicia social en las relaciones obrero patronales. Es decir, tienden al ya mencionado equilibrio social, pero entendido éste de la siguiente manera: no se pretende la desaparición de las distintas clases sociales existentes, sino simplemente impedir los abusos de una sobre la otra, viniendo como consecuencia una protección de la clase más numerosa, la clase débil, el proletariado.

La desigualdad es aparente para algunos autores, pero en realidad, esta desigualdad es patente, y no sólo se manifiesta por los autores radicales, ya que es bien conocida la frase con que León XIII se expresa en la encíclica "Rerum Novarum": "Sea pues el primer principio y como la base de todo, que no hay más remedio que acomodarse a la condición humana, que en la sociedad civil no pueden ser iguales los altos y los bajos".

No obstante, las leyes laborales tienden a lograr el equilibrio y la igualdad de las clases sociales, y en este aspecto es donde se aprecia más claramente la intervención del Estado, el cual constitucionalmente tiene además de las facultades para expedir leyes en materia de trabajo, la obligación de lograr la justa aplicación de las mismas.

Las leyes expedidas por el Poder Legislativo, en razón del intervencionismo del Estado, y para dar a la clase obrera la justa protección, constituyen nuestro único derecho del trabajo.

Ahora bien, se ha hablado del intervencionismo estatal, de carácter legal y necesario; de la finalidad del derecho del trabajo, que no es otra que el equilibrio y la justicia social, aunque hasta cierto grado éstos conceptos sean antagónicos como se ha expresado; pero podemos preguntarnos, además de éstos principios, a qué se refieren los demás que en párrafos anteriores enlistamos.

El derecho al trabajo se hace posible mediante la libertad de trabajo que se consigna en el artículo cuarto de la Ley laboral al indicar que "no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de éstos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad".

Desgraciadamente, esta garantía suele quedarse escrita en los textos legales y olvidada en la práctica, por la simple razón de que en México no contamos con los suficientes centros de educación, ni están los que existen al alcance de todo el pueblo, y de tal modo como es lógico, no cualquiera puede escoger la profesión u oficio que desee y como consecuencia, tampoco podrá ejercerlos.

Independientemente de lo anterior, el segundo momento del precepto citado tiene variados medios de aplicación, ya que las autoridades estatales pueden, en cualquier momento, intervenir en el ejercicio de las profesiones u oficios, en distintos aspectos como son el de la moralidad o el de la salubridad.

Pero si existe el derecho al trabajo, existe también su obligación correlativa. Es decir, si la sociedad permite a la persona que se dedique al trabajo que desee, la misma sociedad debe exigir a esa persona que trabaje. Esto no significa que se force al individuo a realizar determinada actividad, pero sí que se le exige que trabaje. Así lo indica el artículo tercero de la Ley de la materia, el cual dice: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social". Esta obligación no puede ser igual para todos los individuos ni en cualquier época de su vida. La propia Ley reglamenta en modo distinto el trabajo de mujeres y hombres, y diferencia aquél de los hombres del que realizan los menores. Se han reglamentado las incapacidades, la cesantía, etc.

Al respecto existe un caso especial de aquellas personas que no ejercen oficio o profesión alguna, y vemos como la Ley los sanciona como vagos, o bien los protege cuando se trata de jubilados o rentistas, que en la generalidad de los casos son trabajadores de años atrás.

El mismo precepto transcrito establece la igualdad de los trabajadores en su último párrafo. Y esta igualdad debe, del mismo modo que toda la legislación laboral, interpretarse, ya

que no se pretende decir que todos los trabajadores son iguales entre sí o tienen las mismas capacidades, sino que es de notarse que se entenderá en todo caso que todo trabajador tendrá las mismas oportunidades, independientemente de su raza, edad, credo religioso, etc.; y además deberá aplicarse el principio que indica: "A trabajo igual, salario igual". No obstante este principio de igualdad, y aún cuando no se mencionan en el artículo tercero citado, la propia Ley establece excepciones legales a tal principio, y entre ellas simplemente enumeraremos algunas que se dan en virtud de los siguientes motivos:

- 1.- Nacionalidad de los trabajadores.
- 2.- Calidad de los trabajadores.
- 3.- Edad de los trabajadores.

Cambiando de tema, encontramos otro principio, mismo al que nos referiremos brevísimamente ya que se trata de un tópico excesivamente amplio para ser tratado en este estudio; es el derecho de huelga.

El derecho de huelga se consagra en el artículo 123 fracción XVII de la Constitución, en éstos términos: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros". Y la fracción XVIII del propio artículo dice: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital."

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores", señala el artículo cuatrocientos cuarenta de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Los requisitos de las huelgas son distintos en los servicios públicos que en las empresas comunes, e inclusive, en caso de guerra, las huelgas en los servicios y establecimientos que dependan del gobierno, serán ilícitas.

"La huelga fue y continúa siendo muy eficaz arma de combate de los trabajadores en el camino de sus aspiraciones. Antiguamente se la consideró siempre ilegal, pero hoy día la actitud del Estado ha cambiado radicalmente, ya que a aquélla se la tiene como un derecho fundamental, enmarcado, como todos, en la Ley que se encarga de reglamentarla". (20)

Además del derecho de huelga, otro principio general del derecho del trabajo es el derecho a la seguridad social, consistente en la obtención de protección contra los constantes y diversos riesgos que amenazan al trabajador. Este derecho es de relativamente reciente creación y ha dado lugar a una nueva rama del derecho del trabajo, que comprende tanto a los trabajadores dependientes como a aquéllos que prestan sus servicios sin relación continua de subordinación.

Por lo que hace al carácter de orden público de las normas reguladoras del trabajo, consideramos que al haberse realizado páginas atrás un breve estudio al respecto, es innecesario insistir en el tema.

Pasando por último al Principio que contiene el derecho de asociación profesional, apreciamos que la Constitución, en la fracción XVI de su artículo 123, dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de

(20) Guillermo Camacho Henríquez, Derecho del trabajo, Tomo I, Editorial Temis, Bogotá, Colombia, 1961, p. 91.

sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.". Y del mismo modo, el artículo trescientos cincuenta y cuatro de la Ley reglamentaria del artículo 123 consigna que "la Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones", entendiéndose que "coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes", según indica el artículo trescientos cincuenta y cinco del mismo ordenamiento.

De tal modo, vemos que el derecho de asociación profesional comprende tanto a obreros como a patrones, si bien nos interesa primordialmente entender que se trata de la "agrupación de los trabajadores para defenderse del poder capitalista, resumida en el famoso lema marxista: Trabajadores del mundo, uníos." (21)

"La doctrina, harto elaborada ya, señala con mayor precisión el objeto de la asociación profesional, diciendo que lo constituye la defensa y el mejoramiento de las condiciones económicas y de trabajo de los patrones o de los trabajadores que la constituyen." (22)

Pero si el mejoramiento de los miembros de la asociación profesional obrera sólo se puede lograr al través del sacrificio de los intereses patronales, queda planteada una lucha económica que viene a dar todo su contenido a la asociación profesional.

En resumen, se ha podido apreciar que nuestra legislación laboral vigente, se compone de diversos factores, - mismos que por su naturaleza tienen fundamento tanto en princi-

(21) Alberto Trueba Urbina, ob. cit., p. 349.

(22) J. Jesús Castorena, Tratado de derecho obrero, Editorial Jaris, México, 1942, p. 503.

pios normativos como en principios generales de orden social.

Nuestro derecho laboral es si no el más adelantado, uno de los mejores en la actualidad, ya que tiende más que a la tan solicitada equidad, a la justicia social, que como se ha planteado llega a ser contradictoria de la primera. El derecho positivo del trabajo en México, emanado del artículo 123 de la Constitución, es un derecho de clase, de la clase trabajadora a la que protege e intenta reivindicar.

Creemos firmemente que el desarrollo de la nación nos obliga a buscar dentro de nuestro campo de acción, la justa aplicación de las normas de trabajo y principios a que se ha hecho mención, ya que sólo mediante el logro de la justicia social - evitaremos el estallamiento de una sangrienta revolución proletaria que seguramente a nadie beneficiaría.

Nuestras leyes nos indican el camino a seguir, trazado brillantemente desde las sesiones del Congreso Constituyente de 1916-1917; camino que se funda en la seguridad social, en la equidad, en la protección y reivindicación de la clase trabajadora al través de la aplicación necesariamente desigual de las normas laborales, a fin de conseguir el equilibrio que en la realidad no existe.

La semilla está echada y sólo mediante el esfuerzo de todos nosotros logrará germinar. Esperemos pues que llegue en breve a nuestro país esa justicia social de la que tanto hemos oído hablar desde los funcionarios públicos hasta los últimos trabajadores.

Opinamos que el camino a seguir lo indican las normas vigentes del trabajo, cuyo perfeccionamiento debemos lograr en la práctica. Pero del mismo modo sabemos que el camino no es

fácil. Tratemos de andarlo para lograr al fin, mirar hacia atrás y ver que las libertades públicas, la equidad y la justicia social no han pasado como "las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; ¡ allá a lo lejos !".

Esa es la justicia social que persigue nuestro artículo 123, reivindicadora y no solamente de equilibrio y mejoramiento económico. la reivindicación busca y buscará siempre una distribución equitativa en verdad de los satisfactores que la producción proporciona, o bien, su socialización.

Esta reivindicación de la clase proletaria es el fin del derecho social del trabajo, de la auténtica justicia social, y de la Teoría Integral del derecho del trabajo y previsión social. Siendo ésta última, divulgadora del contenido social del artículo 123 constitucional, que identifica al derecho del trabajo con el derecho social.

"El derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista. Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría Integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123. y de sus leyes reglamentarias. sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país".

En razón de todo lo expuesto, creemos que sólo hay un camino a seguir para la consecución del equilibrio y la justicia social, y éste es la aplicación de los principios reivindicadores derivados de nuestra legislación vigente, al través de la luz de la Teoría Integral; y no, como algunos piensan, la simple protección de la clase obrera.

Capítulo tercero.
El Reglamento Interior de Trabajo.

- A) Su concepto.**
- B) Clase o tipo de técnica que representa.**
- C) Su legalidad.**
- D) Formalidades que requiere.**
- E) Su contenido.**
- F) Su revisión.**
- G) Su diferenciación con el Contrato Colectivo de Trabajo.**
- H) Su utilidad.**

Tras haber realizado un análisis general de la legislación laboral en México, encaminaremos nuestro estudio directamente a una de las instituciones que menos se ha procurado aprovechar y que más podría ser utilizada como medio de acercamiento y beneficio en las relaciones obrero patronales; nos referimos en concreto al Reglamento Interior de Trabajo.

Para conseguir adentrarnos en la idea del Reglamento Interior de Trabajo, será necesario incursionar por varios aspectos que éste presenta, y como es lógico iniciaremos el estudio tratando de establecer cual debe ser su concepto.

"Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento", nos dice el artículo cuatrocientos veintidós de la Ley Federal del Trabajo.

Pero antes de resolver si creemos correcta o no esta definición, consideramos indispensable buscar la opinión de la doctrina respecto de esta institución.

Si consideramos al Reglamento Interior de Trabajo como lo que debe ser, es decir un acuerdo entre patronos y trabajadores que regula la ejecución en sí del Contrato de Trabajo; sólo lo podremos imaginar situado dentro del derecho colectivo. En favor de esta idea encontramos autores como de la Cueva, Krotoschin, Amiaud y otros.

En cambio existen doctrinarios que consideran al Reglamento Interior de Trabajo, como fuente del derecho del trabajo.

Incluso, se le llega a situar como parte del derecho individual del trabajo, con base en que esa reglamentación es la voluntad unilateral del patrón, como manifestación de la facultad que tiene para determinar el ejercicio del Contrato de Trabajo.

Pero desde luego la tendencia actual es la de fijar en definitiva al Reglamento Interior de Trabajo, en el derecho colectivo.

El mencionado autor Ernesto Krotoschin manifiesta que "la naturaleza jurídica del reglamento de taller es distinta según se trate de un verdadero acuerdo de empresa o bien de una reglamentación establecida unilateralmente por el patrono" (23) Y del mismo modo expresa que de ambas condiciones, la última tiende a ser substituída por la primera.

Igualmente, la doctrina francesa sostiene que el Reglamento Interior de Trabajo, es de derecho colectivo; y al efecto baste transcribir a dos conocidos tratadistas: "Todo grupo, ya se trate de la sociedad política o de la pequeña sociedad profesional representada en la empresa, debe tener su Ley, a menos de caer en la anarquía. Toda institución engendra espontáneamente su derecho. De la misma manera que las convenciones legalmente celebradas hacen veces de Ley para quienes las hacen, de igual manera, en las instituciones legalmente celebradas, las reglas de derecho que se crean valen como leyes para los miembros de la institución. El jefe de la empresa es el legislador natural de la sociedad profesional, porque tiene como función coordinar los elementos y asegurar el bien común del grupo. El trabajador se somete a esta Ley por propia voluntad, por el hecho de ingresar al establecimiento y adherirse a su orden; pero el fenómeno no puede referirse

(23) Ernesto Krotoschin, Instituciones de derecho del trabajo, cit. por Mario de la Cueva, ob. cit., Tomo II, p. 714.

al contrato pues esta figura jurídica no puede legitimar la autoridad del Reglamento Interior de Trabajo, como tampoco legitima la autoridad de la Ley". (24)

Independientemente de lo apuntado, el Reglamento Interior de Trabajo "tiene por objeto publicar la legislación que concierne al trabajo dentro de las fábricas o talleres, para conocimiento de los trabajadores, y las normas a que debe sujetarse el trabajo en aquella, según la misma legislación o acuerdos existentes entre los obreros y el patrono" (25)

De tal modo, tras habernos dado cuenta de la opinión doctrinal y tomando en consideración el carácter de derecho colectivo del Reglamento Interior de Trabajo, su tendencia a la prestación efectiva de los servicios contratados, y el carácter bilateral que debe observar, y que desgraciadamente no observa, podemos obtener una definición tentativa, que sería: Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones de orden interno de una empresa, que se dirige esencialmente al posible desarrollo de la prestación efectiva de los servicios por parte de los trabajadores y que integra el Contrato de Trabajo como condición puesta al cumplimiento del mismo, pero no con el carácter consensual.

Pero en esta conceptualización vemos que se dice no con el carácter consensual, y es que en general la reglamentación interior del trabajo es hasta la fecha una facultad del patrón para determinar, desde luego dentro de la legislación vigente o los Contra

(24) Paul Durand y R. Jaussaud, Tratado de derecho del trabajo, cit. por Mario de la Cueva, ob. cit., Tomo II, p. 715.

(25) Hostench, cit. por Alberto Trueba Urbina, Diccionario de derecho obrero, Ediciones Botas, México, 1957, p. 367.

tos Colectivos en su caso, la forma de realizarse los trabajos, la im-
posición de sanciones de carácter disciplinario, etc.

Es una pena que esta es aún la situación real, y precisamente este estudio pretende demostrar que el Reglamento Interior de Trabajo no es un arma al servicio del capital, sino una noble institución destinada a la consecución de los máximos beneficios para los factores de la producción.

Confiamos en que a medida que los derechos de la clase obrera aumenten y la intervención de los sindicatos se vigice y haga más honesta, la facultad soberana de los patrones se irá reduciendo hasta ser solamente lo que siempre ha debido ser: El mantenimiento del orden en los centros de trabajo y el logro del respeto recíproco en las relaciones obrero patronales.

Pues bien, con base en lo anterior, la legislación mexicana previó lo respectivo a la reglamentación interna del trabajo, como institución que supone orden, armonía, coordinación y regularidad en el trabajo de los obreros. En consecuencia, nos parece que se obtendrá un concepto claro del Reglamento Interior de Trabajo, fundándonos en dos definiciones; la primera indica que tal Reglamento "tiene por objeto establecer las normas a las cuales deberá sujetarse la ejecución o el desarrollo de los trabajos" (26). La segunda, ya mencionada hace algunos párrafos, es la que aparece en nuestra Ley laboral en su artículo cuatrocientos veintidós, el cual tuvo la precaución de distinguir entre Reglamento Interior de Trabajo y aquellas "normas de orden técnico y administrativo que formulan directamente las empresas para la ejecución de los trabajos"; y decimos tuvo la precaución, porque en el Reglamento no deben aparecer dichas normas, sino como ya se ha referido, el Reglamento Inte-

(26) J. Jesús Castorena, Tratado de derecho obrero, Editorial Jaris, México, 1942, p. 493.

rior de Trabajo debe exclusivamente contener las reglas que señalan la forma y términos en que deben cumplirse las obligaciones derivadas de los Contratos de Trabajo.

Ahora, conociendo qué es el objeto de nuestro estudio, podemos pasar a la segunda etapa de nuestro trabajo.

Ya ha quedado claro que el Reglamento en cuestión debe ser un acuerdo entre trabajadores y patronos. Consecuente y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo cuatrocientos veinticuatro fracción I de la Ley Federal del Trabajo, se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.

Se aprecia que el precepto indicado no hace referencia a los sindicatos obreros, y esto es entendible ya que no en todos los casos, la parte trabajadora de las empresas tiene una representación profesional, y en tal caso deben los trabajadores nombrar la comisión respectiva. Por supuesto, en caso de existir el sindicato obrero, a éste corresponderá la representación.

El artículo anteriormente aludido, en su fracción II hace referencia a que "si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje". Pero si la Ley no hace referencia al caso de que las partes no se pongan de acuerdo, es de suponer que el patrón podrá acudir ante la autoridad a fin de que se fije el contenido del Reglamento.

Como se puede ver, el Reglamento Interior de Trabajo no es hoy lo que antes era; o mejor dicho, no debe ser hoy lo que antes era. Se trataba como se ha dicho de un estatuto elaborado por el patrón al que tenían que someterse todos los trabajadores de su empresa. En él se comprendían tanto las determi-

naciones de las condiciones de trabajo, como las normas de orden técnico y administrativo. En cambio hoy día se intenta, a veces y por desgracia en vano, de reducir sus alcances, a la regulación del desarrollo de las labores en el centro de trabajo.

"El Reglamento Interior de Trabajo es el eslabón, entre el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo; entre la relación de obrero y patrón y el vínculo de la comunidad obrera y el patrón o un conjunto de patrones". (27)

De tal modo, el Reglamento viene a substituir en sí mismo al cúmulo de relaciones individuales entre el patrón y todos y cada uno de sus trabajadores, igualándolas a fin de ajustarlas en una norma única.

Desgraciadamente se piensa que actualmente las relaciones obrero patronales se deben regir solamente por una relación colectiva fundada con exclusividad en contratos colectivos de trabajo; y con esto se relega inexplicablemente a un segundo plano al Reglamento Interior de Trabajo, maravilloso instrumento, lleno de positividad en sus conceptos, e indiscutiblemente benéfico tanto para el trabajador que nos interesa, como para el empresario.

Hemos visto pues, no sólo que de modo absurdo el Reglamento se va quedando rezagado en las relaciones colectivas de trabajo, sino que incluso la legislación le da un carácter meramente convencional, sin darse cuenta de que de su obligatoriedad puede depender en gran parte el éxito futuro de las empresas, redundante en múltiples beneficios para la clase obrera.

(27) J. Jesús Castorena, ob. cit., p. 494.

Al menos, la legislación positiva tiene el acierto de dar al Reglamento Interior el carácter de estatuto de empresa, y esto es entendible, ya que existiendo tal variedad de empresas en el país, sería desde todo punto imposible un Reglamento común para todas ellas, y por esto especifica la obligación colateral obrero patronal de elaborar el Reglamento Interior de Trabajo de cada empresa; aún cuando esta obligación colateral no sea en realidad una obligación sino más bien una simple sugerencia.

Si es cierto que no se puede concebir en la actualidad al Reglamento Interior de Trabajo como un "conjunto de normas que, dictadas unilateralmente por el empresario, contienen tanto las disposiciones propias para la ejecución del trabajo como las sanciones que por transgresiones a la reglamentación pueden imponerse al trabajador" (28), también es cierto que la fuerza que tales reglamentos habían adquirido está siendo absorbida por las convenciones colectivas de trabajo, en lugar de que, como debería ser, ambos se complementaran mutuamente.

De cualquier modo, los Reglamentos Interiores de Trabajo han sido el antecedente directo de los convenios normativos, con la diferencia de que éstos son resultado de un acuerdo colectivo y aquéllos se refieren a las necesidades concretas de una negociación.

A pesar de que consideramos de vital importancia en el futuro de las relaciones obrero patronales al Reglamento Interior de Trabajo, debemos admitir que de acuerdo con su aspecto legal, y jerarquizándolo dentro de las fuentes del derecho del trabajo, es el de menor categoría; y esto deriva expresamente de lo dispu-

(28) Guillermo Cabanellas, Derecho normativo laboral, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966, pp. 455 y 456.

esto por el artículo cuatrocientos veinticuatro de la Ley de la materia, que indica en su fracción III: "No producirá ningún efecto legal la disposición (del Reglamento Interior de Trabajo) contraria a esta Ley, a sus reglamentos, y a los Contratos Colectivos y Contratos-Ley". Con esto se aprecia claramente la subordinación de la institución que estudiamos respecto de las otras fuentes del derecho laboral, y esta subordinación deriva de la naturaleza y fines de las distintas fuentes ya que mientras la Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo tienen como finalidad fijar los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, el Reglamento Interior de Trabajo se limita a señalar la manera en que debe desarrollarse el trabajo, a fijar la forma en que deben cumplirse las obligaciones de cada una de las partes, pero sin señalar generalmente nuevos derechos u obligaciones respecto de los que ya señalan la Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo.

En resumen, la Ley ordena que el Reglamento se sujete a sus disposiciones y a las del Contrato Colectivo, ya que siendo dicho Reglamento, como su nombre lo indica, una simple reglamentación, no puede en ningún caso contravenir a la Ley que reglamenta. Así, en lugar de regir las estipulaciones del Reglamento, rigen las disposiciones legales o las de los contratos, en lo relativo a la generalidad de las relaciones obrero patronales.

No obstante, el Reglamento Interior de Trabajo ha creado una especie de problema legislativo, ya que no todos los doctrinarios ni todas las legislaciones son unánimes en cuanto a dónde debe colocarse dentro del derecho positivo. Y así algunos le colocan dentro del derecho individual del trabajo, y otros en las convenciones normativas laborales. De hecho la legislación positiva mexicana lo coloca como Capítulo independiente dentro del Título que corresponde a las relaciones colectivas de trabajo en la Ley laboral.

"En general, salvo escasas excepciones, no existe legislación especial relativa a la reglamentación de los regímenes interiores de trabajo en las empresas; ni, por lo tanto, una regulación específica y particular sobre los reglamentos internos. Estos ocupan, dentro de la codificación laboral, un lugar que varía desde los derechos del empresario, cuando se reconoce la facultad normativa de éste, a las convenciones normativas de trabajo, cuando se resalta la bilateralidad convencional de tales reglamentaciones. Así, los más modernos códigos de trabajo dictados contienen entre sus normas las relativas al reglamento laboral interno" (29) caso en el que desde luego queda comprendida la legislación laboral positiva Mexicana.

Pero volviendo un poco a la idea inicial y habiendo admitido que dentro de un orden jerárquico normativo, en la realidad el Reglamento Interior de Trabajo, es fuente secundaria, justo es que conozcamos aún cuando brevísimamente, a dicho Reglamento como parte del derecho normativo laboral.

Así, tenemos que el Reglamento Interior de Trabajo, como ya se ha esbozado, surge como una manifestación de la facultad de determinación del patrón en cuanto al modo de distribuir u ordenar las labores de sus dependientes; por tanto, en un principio, es una manifestación individual que se plasma en el Contrato de Trabajo, sin llegar a introducirse en las relaciones colectivas de trabajo no obstante que el empresario lo aplicara a todos y cada uno de sus subordinados.

Posteriormente el Reglamento Interior de Trabajo pasa a ser un conjunto de normas que se aplican a los trabajadores y que derivan de las necesidades y posibilidades de la empresa, ahora sí como manifestación de los intereses colectivos del em-

(29) Guillermo Cabanellas, ob. cit., pp. 454 y 455.

presario y sus dependientes. Esto es consecuencia única del desarrollo de la contratación colectiva y las relaciones obrero patronales, dejando el Reglamento de ser la manifestación unilateral de la clase patronal.

Este cambio radical modifica por completo la naturaleza legal del Reglamento, que deja de regir individualmente para encaminarse al núcleo colectivo de trabajadores al servicio de un empresario. Pero no por ello pierde éste sus facultades reguladoras de la relación, en cuanto a todo aquello que no se haya convenido o esté legislado.

Ahora bien, la naturaleza colectiva del Reglamento no nace del que sean los trabajadores quienes tomen parte en su elaboración, sino de que el mismo adquiere un carácter de generalidad, de modo que aún siendo reflejo de la voluntad unilateral del patrón, llega a penetrar el ámbito del derecho colectivo del trabajo, sobre todo, como dijimos, por la generalidad de los subordinados a quienes rige. Así, "el espíritu que inspira la nueva regulación está más cerca del propio convenio colectivo que del primitivo reglamento de taller" (30). Es decir, el Reglamento Interior de Trabajo, "modifica su estructura, al integrarse en el derecho colectivo laboral, para pasar a ser el conjunto de normas que, en interés total del trabajo, se dictan no para comprender a un trabajador o a un conjunto de ellos, sino a categorías profesionales determinadas en relación a la ejecución de la labor que dentro de cada empresa han de ejecutar"

(31)

(30) Pérez Botija y Rodríguez Piñero, Reglamentos de empresa, Madrid, 1961, pp. 19 y 20, cit. por Guillermo Cabanellas, ob. cit., p. 458.

(31) Guillermo Cabanellas, ob. cit., p. 458.

Hasta estos momentos, hemos realizado un boceto al través del cual podemos apreciar el concepto del Reglamento Interior de Trabajo, la clase de técnica que representa y su legalidad; pero no hemos hablado acerca de las formalidades que el mismo requiere, por tanto, a este objeto encaminamos nuestro estudio.

Nos parece que lo primero que debemos conocer es el texto legal al respecto, y por ello a continuación transcribimos los preceptos que dentro de la legislación federal del trabajo regulan la formalidad del Reglamento.

"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 ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

III - No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los Contratos Colectivos y Contratos-Ley; y

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

Las cuestiones a que se refieren en la fracción IV de este precepto, se tramitarán ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, conforme a los procedimientos especiales señalados en los artículos 782 a 788. Es evidente que la Ley omite señalar el procedimiento a seguir para obligar a trabajadores y patrones a celebrar el Reglamento Interior

de Trabajo, por renuencia de alguno de ellos o para que la comisión mixta a que se refiere la fracción I, no se ponga de acuerdo; sin embargo, por la naturaleza del caso se podrá plantear el conflicto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con sujeción a los artículos 751 a 781, por no estar dicho caso previsto en el artículo 782.

Artículo 425. El Reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

El Reglamento Interior de Trabajo sólo surtirá sus efectos para trabajadores y patrón a partir de la fecha en que se haga su depósito, pero sólo será obligatorio para los trabajadores hasta que se les entregue el documento o se fije en lugar visible del establecimiento". (32)

Ahora bien, hasta cierto punto es innecesario el señalamiento de un término de ocho días a partir de la fecha de firma del Reglamento para su depósito, ya que el hecho de que se efectúe extemporáneamente ese depósito, no invalida al Reglamento. Desde luego, en el supuesto de que el depósito fuese extemporáneo, el Reglamento Interior de Trabajo carecerá de obligatoriedad, hasta la fecha del depósito en cuestión.

Pero respecto de los trabajadores, para que el Reglamento revista obligatoriedad, es indispensable lo que podríamos llamar su publicación, es decir, su conocimiento absoluto por parte de los operarios a él sujetos. En otras palabras, el Reglamento debe ser dado a conocer al personal en forma indudable. Esta precaución tiene

(32) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, 1970, pp. 170 y 171.

por objeto esencialmente el evitar tanto por parte del patrón como por parte de los trabajadores, el que contra su aplicación se alegue ignorancia o desconocimiento.

En cuanto al depósito que debe verificarse ante la Junta correspondiente, el mismo tiene como fin asegurar la autenticidad del Reglamento Interior de Trabajo. "La omisión del depósito, ocasiona,..... que ninguna de las partes pueda ampararse en él, sencillamente porque su obligatoriedad arranca del depósito". (33)

Procediendo ahora a un análisis de las fracciones que integran el ya transcrito artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, observamos que:

1. - Se reconoce desde luego la intervención de la clase trabajadora en la elaboración del Reglamento, con base en comisiones mixtas, o bien en el organismo que en substitución de éstas señale el Contrato Colectivo o el Contrato-Ley en su caso.

2. - No se prevee desafortunadamente el caso en que las partes no se pusieran de acuerdo; caso en que como ya hemos dicho, el conflicto se podrá plantear ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sujetándose a los artículos 751 a 781 de la Ley laboral.

3. - Es lógico que las disposiciones contrarias a la Ley de la materia, sus reglamentos, o a los Contratos Colectivos o Contratos-Ley, no produzcan efecto legal alguno; y decimos que es lógico porque ya se ha asentado que en un orden normativo jerárquico, el Reglamento interno es dentro de los ordenamientos mencionados, el de menor categoría; y siendo su función lógica reglamentar a los anteriores, desde luego no puede ser contrario a las disposiciones que reglamente.

(33) J. Jesús Castorena, ob. cit., p. 496.

4. - Como se dijo con anterioridad, en el caso de la fracción IV del artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario, según disposición expresa del artículo 782 de la propia Ley, recurrir al capítulo de procedimientos especiales.

Una vez estudiadas las formalidades que requiere el Reglamento Interior de Trabajo, procederemos al análisis del contenido del mismo, para lo cual previamente transcribiremos el texto del artículo 423 de la Ley de la materia: "El Reglamento contendrá:

I - Horas de entrada y salida de los trabajadores, - tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo 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 los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV - Días y lugares de pago;

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

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

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

VIII - 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;

IX- Permisos y licencias;

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

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

La anterior enumeración no es limitativa del contenido del Reglamento Interior de Trabajo, sino sólo enunciativa, según se desprende de la fracción XI transcrita.

Siguiendo al Doctor Mario de la Cueva, podemos decir que este contenido se puede clasificar de la siguiente manera:

A) Normas relacionadas con la prestación de los servicios, como son las horas de entrada y salida, los horarios de comidas, y el lugar y momento en que deben iniciarse y terminarse los trabajos.

B) Normas relacionadas con los salarios, consistentes en la determinación de los días y lugares de pago de los mismos.

C) Normas de previsión social, que indican las precauciones que deben tomarse para evitar riesgos profesionales, instrucciones para prestar primeros auxilios en caso de accidente, señalamiento de labores insalubres o peligrosas, y tiempo y forma del sometimiento a exámenes médicos, previos o periódicos y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.

D) Normas para los trabajos de conservación de la empresa, tales como la fijación de días y horas para llevar al cabo la limpieza de la maquinaria, los establecimientos, y los aparatos y útiles de trabajo.

E) Medidas disciplinarias, contenidas en la fracción X del precepto en cuestión.

Después de ver la meticulosa enumeración que hace la Ley, respecto del contenido que debe tener el Reglamento Interior de Trabajo, entendemos que el legislador no se sintió conforme con sólo estipular que debía contener las normas rectoras del desenvolvimiento del trabajo, sino que por el contrario, señaló cual debe ser el mínimo contenido del Reglamento, inclusive dejando libre la estipulación de medidas distintas a las redactadas, de acuerdo con lo dispuesto por la fracción XI del artículo ya mencionado.

No se puede negar que todos y cada uno de los aspectos que se incluyeron en el precepto, son importantes y tienen una razón de ser; tomando algunos al azar, observamos que, por ejemplo, el señalamiento de la fracción III obliga a que nunca se interrumpa la ejecución de trabajos en razón de la limpieza de los locales o maquinaria, ya que en las empresas modernas, la interrupción del trabajo implica pérdida de tiempo y capital, lo cual redundaría en detrimento del propio obrero; lo dispuesto por las fracciones VI y VII trata de estipular, dentro de la negociación, las medidas necesarias de orden práctico para evitar el surgimiento de riesgos profesionales, enfermedades, etc., sin intentar desde luego incluir en el Reglamento Interior de Trabajo un reglamento de higiene, o de medidas preventivas contra accidentes; la fracción VIII faculta al empresario a verificar el estado de salud de sus obreros, en cualquier momento, previo a la contratación o periódico durante la vigencia de ésta, con el benéfico resultado de evitar contagios entre los trabajadores, o bien de tomar las medidas necesarias para atender al enfermo.

Pero la parte primordial del Reglamento Interior de Trabajo se constituye por el contenido de la fracción X del artículo

cuatrocientos veintitrés de la legislación federal del trabajo, es decir - por las medidas disciplinarias y su forma de aplicación. Estas medidas o sanciones disciplinarias se aplican por faltas leves cometidas por el trabajador, y que no ameriten la rescisión de la relación laboral. El sistema que establece la Ley consiste en la suspensión del trabajador que incurrió en la falta, por el período que se haya señalado en el Reglamento, y que en ningún caso excederá de ocho días. Este es el único sistema que en cuanto a sanciones se establece, ya que tomando en cuenta el modo de vida del trabajador tipo en México, malamente se le podrían aplicar sanciones económicas.

Por desgracia el sistema existente se presta a innumerables injusticias, porque independientemente de que las sanciones se aplican de manera indebida al exclusivo arbitrio del patrón, dicho sistema priva al trabajador de todo ingreso, con lo que se perjudica tanto a él como a sus dependientes económicos; y además de ello, se puede dar el caso de que el obrero a quien se deba suspender sea indispensable en la empresa, con lo cual, por uno u otro camino resulta que en gran parte de los casos se dejan de aplicar las sanciones.

Toca ahora el estudio de la revisión del Reglamento Interior de Trabajo; revisión que se funda en lo expresamente dispuesto por el artículo cuatrocientos veinticuatro, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "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".

En efecto, si el Reglamento interno no satisface los requisitos de contenido y forma a que se ha venido haciendo referencia, o si contraviene algún precepto de la Ley laboral u otra norma de trabajo, los trabajadores a quienes dicho Reglamento se refiera, o los patrones, e incluso las agrupaciones que los trabajadores constituyan, pueden

plantear ante la Junta correspondiente la revisión del Reglamento en cuestión.

Como es claro, no sólo se establece esta acción revisora para el caso de que las partes no se pongan de acuerdo, sino que del mismo modo queda establecido para proteger el orden jerárquico de las normas de trabajo, o dicho de otra forma, el orden jerárquico de las fuentes del derecho del trabajo.

La situación de la factible revisión del Reglamento Interior, viene a confirmar el carácter convencional del mismo, ya que la revisión dejará de producirse sólo cuando haya conformidad de las partes con su forma y contenido.

La revisión del Reglamento Interior de Trabajo, de acuerdo con nuestra legislación positiva, debe tramitarse al través de un procedimiento especial, entendido éste como el que se aplica a una cuestión laboral que por su naturaleza requiere una tramitación más rápida que cualquier otro conflicto, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo.

Tal procedimiento se desarrolla, a grandes rasgos, en los siguientes términos: La Junta de Conciliación y Arbitraje competente, al recibir la demanda, citará a una audiencia, que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes; apercibiendo a las partes que de no concurrir a ella se tendrán por admitidas las peticiones de quienes concurren, salvo el caso de que quien no concurre sea la parte actora; caso en el que se tendrá por reproducido su escrito inicial. La audiencia se deberá iniciar con la intervención de la Junta, en un intento de avenir a las partes, exhortándolas para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír las alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su

proposición. Posteriormente, los comparecientes expondrán lo que juzguen conveniente, formularán sus peticiones y ofrecerán y rendirán las pruebas que les sean aceptadas. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos de las partes y dictará resolución.

Para la tramitación y resolución de la revisión del Reglamento Interior de Trabajo, la Junta se integrará con el auxiliar, debiendo intervenir el Presidente de la Junta especial.

Por último, "si la Junta no aprueba el Reglamento Interior de Trabajo, entonces el órgano encargado de elaborarlo deberá modificar las disposiciones no aprobadas por la Junta, a efecto de ajustarla a las pretensiones de los trabajadores o de los sindicatos que hayan objetado sus términos." (34)

Contra la mencionada resolución no procede ningún recurso, de conformidad con lo establecido por el artículo 816 de la Ley.

Ahora bien, "la resolución de que se trata es un tipo especial de sentencia definitiva, en la que deben examinarse los puntos litigiosos, apreciarse las pruebas en conciencia, y aplicarse el Contrato o la Ley, sin que por esto constituya un laudo laboral; porque no decide la cuestión fundamental de un conflicto entre el capital y el trabajo." (35)

Además de los diversos aspectos del Reglamento Interior de Trabajo que hasta el momento conocemos, es interesante apreciar cuál es su diferencia con el Contrato Colectivo de Trabajo; y

(34) J. Jesús Castorena, ob. cit., p. 497.

(35) Alberto Trueba Urbina, Derecho procesal del trabajo, Tomo III, México, 1943, p. 22.

es interesante debido a que en la práctica suelen confundirse por los trabajadores o los empresarios, considerando que las normas del Contrato Colectivo son suficientes para regir la relación obrero patronal y creyendo innecesario al Reglamento.

Por principio de cuentas, se diferencian uno - del otro incluso en las definiciones que de ambos establece la Ley Federal del Trabajo, la cual indica que el Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para el trabajador y el patrón en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento. En cambio, Contrato Colectivo de Trabajo es según el propio ordenamiento, el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

No obstante su clara diferenciación, frecuentemente se hallan en los reglamentos internos, normas que constituyen auténticas condiciones de trabajo, y que por ello debían figurar en un Contrato Colectivo, y viceversa, encontrando en contratos colectivos disposiciones relativas a la ejecución de los trabajos en el establecimiento.

En gran parte la confusión nace del veloz desarrollo económico e industrial, ya que antiguamente todas las relaciones-jurídicas obrero patronales eran comprendidas por el Reglamento de taller, situación que ocupa en la actualidad el Contrato Colectivo, y consecuentemente en el cambio de uno al otro, se ha dado en señalar normas de diverso tipo en el ordenamiento no adecuado.

Así, el antiguo Reglamento Interior de Trabajo, o Reglamento de taller, no difiere substancialmente del Contrato Colectivo de Trabajo que se pretende crear en nuestros días.

Pero en la realidad, el Reglamento es el antecedente del Contrato, y no deben confundirse por ningún concepto, no obstante que ambos se desenvuelvan hasta cierto punto paralelamente, y que éste último haya absorbido casi en su totalidad el contenido del primero.

"Podemos afirmar que es factible la coexistencia de las dos instituciones: reglamentos de empresa y convenios colectivos, pues no son antagónicas, sino que se complementan mutuamente. En tanto que en los contratos colectivos de trabajo se establecen las condiciones que se pactan en relación a los contratos individuales, en los reglamentos de empresa se determina la forma de ejecución de los trabajos, tomando en cuenta las particularidades de éstos y la modalidad de cada una de las actividades y profesiones. Es cierto que, dentro del ordenamiento legislativo de algunos países, los reglamentos de trabajo han sido absorbidos por los contratos colectivos; pero no por ello en el terreno práctico dejan de tener importancia grande si se considera su contenido. . . . En tanto que el convenio colectivo sirve de envoltura al contrato individual, el Reglamento de taller marca el objeto de dicho contrato, que no es otro que la ejecución del trabajo." - Nos dice Guillermo Cabanellas en la página 456 de su citada obra.

Por supuesto, en el terreno práctico tiene gran importancia el Reglamento Interior de Trabajo, tomando en consideración su utilidad.

Muchos patrones abogan por no tener ninguna norma escrita de personal, y se defienden afirmando que una política declarada produce inflexibilidad y entorpece la libertad de acción de la dirección. Según ellos, la dirección sin normas se siente más libre de trabas. En realidad, esta política es la del autoritarismo: la dirección puede variar las condiciones de trabajo unilateralmente en cualquier momento. Otros, en cambio, prescinden de las normas declaradas, porque afirman que la política de personal es un asunto de simple sentido común. Desgraciadamente no existe intervención por parte de los trabajadores para acordar lo que éste representa.

En los últimos años, dos factores han contribuido a que los dirigentes se preocupen más por la reglamentación interna del trabajo, es decir por las normas de personal, entendido desde el punto de vista de un Administrador de empresas o bien de un Licenciado en relaciones industriales. En primer lugar, se ha llegado a la conclusión de que las normas promulgadas constituyen una buena medida de personal. Su ausencia, por el contrario, permite a los niveles inferiores de la producción y dirección tomar sus propias medidas, sin ninguna clase de control; fomenta el favoritismo en la toma de decisiones y la inconsistencia en todos los asuntos que a las condiciones de trabajo y personal se refieren.

Como consecuencia aparece una situación de inseguridad e injusticia en los empleados, que provoca constantes conflictos laborales, además de una absoluta carencia de certeza jurídica.

En segundo lugar la legislación laboral y los mismos trabajadores han obligado a la dirección a proclamar normas en acuerdo con los segundos, aún cuando luego no las siga.

En resumen, la formulación del Reglamento Interno, de las normas de personal, corresponde a un organismo mixto de la alta dirección y los trabajadores a su servicio, siendo necesario adiestrar a los niveles inferiores en la administración empresarial respecto del significado de las mismas, de modo que las interpreten competentemente.

La orientación autoritaria prescinde del Reglamento Interior de Trabajo con el fin de dar la mayor libertad posible a los patrones. El punto de vista democrático exige, por el contrario, una política declarada, en cuya formulación participen los representantes de la clase obrera. Los directivos autoritarios sostienen que es imposible el ejercicio de la dirección sin contar con un poder absoluto. En consecuencia, pretende limitar los derechos de los traba

jadores. Tratan de formular una legislación interna que determine un regateo de prestaciones y condiciones de trabajo, para dar a la directiva de las negociaciones libertad de acción dentro de cada empresa. Si les fuera posible reducirían el ámbito de la democracia industrial a los asuntos referentes a salarios y condiciones mínimas del trabajo. La disciplina, los despidos, los traslados, los ascensos, la planificación de la producción, las normas diversas de trabajo, las clasificaciones de tareas, los sistemas de incentivos, etc., quedarían en manos de los patrones.

La sola idea de las prerrogativas absolutas de la clase patronal es insostenible, naturalmente, y va en contra de la Ley Federal del Trabajo en vigor. En términos legales, los trabajadores tienen el innegable derecho de tratar e intervenir en los asuntos referentes a condiciones del trabajo, citados anteriormente. En general, los empleados pueden intervenir, al través de sus representantes, en la fijación del contenido del Reglamento Interior de Trabajo y demás normas de personal; pero esto no significa que puedan determinar la cantidad, calidad y condiciones del trabajo a realizar.

La experiencia ha demostrado que es posible llegar a un punto de equilibrio que permita a la vez dirigir eficazmente la empresa y proteger a los trabajadores de los abusos de la autoridad empresarial, llegando a existir acciones cooperativas entre las empresas y los obreros. La forma más común de cooperación se puede ver en el Reglamento Interior de Trabajo. Desde el punto de vista del subordinado, un procedimiento reglamentado o un Reglamento en la empresa es un freno al poder arbitrario de las gerencias y se da a los trabajadores alguna voz en la determinación de las condiciones de trabajo. Desde el punto de vista patronal, la ventaja es acaso menos aparente, pero de cualquier modo un Reglamento interno de trabajo es preferible a un descontento generalizado que puede afectar a la producción.

Quizás parezca extraño llamar acto de cooperación obrero patronal a la emisión de un Reglamento, pero esto es lo que es, en realidad. Se implica la aceptación común de la política fundamental y de la acción conjunta en lo que concierne a su interpretación y aplicación. Además no cabe duda de que cualquier clase de Reglamento Interior de Trabajo reduce el derecho irrestricto de las gerencias a actuar como les parezca, ya sea de una manera maliciosa, arbitraria y equivocada, ya sea de un modo justificable. Por otra parte, es seguro que la aplicación ordenada de reglas bien definidas sirve para crear una paz y armonía mayores que con el ejercicio de un poder arbitrario. Sin esta garantía, o por lo menos sin su posibilidad, las normas jerárquicamente superiores, como son la Ley o la contratación colectiva, probablemente produzcan beneficios ocasionales solamente, al trabajador.

No se puede pretender, como algunos autores quisieran, que los intereses de los patrones y los obreros son básicamente los mismos, pero es innegable que los dos grupos tienen algunos intereses comunes que pueden ser el núcleo de esfuerzos cooperativos. Y por esto la utilidad de la reglamentación interna del trabajo, ya que coordina los intereses en beneficio mutuo. De aquí, esperamos que la "cooperación entre las gerencias y los sindicatos se ampliará en el futuro, especialmente como resultado de la fuerza que cobran las organizaciones sindicales." (36)

De tal modo, vemos que el Reglamento Interior de Trabajo, como medio de equilibrio y coordinación de los intereses dentro de la empresa, es de extrema utilidad, además de ser factor indispensable de control interno, que viene a redundar en beneficio del interés -

(36) Summer H. Slichter, Union policies and industrial management, The Brookings Institution, Washington, Estados Unidos de América, 1941, cap. XIX.

público, ya que siempre el desajuste de la prestación de los servicios obreros, provoca convulsiones continuas en la producción de las empresas.

Es así que en parte, la utilidad y necesidad de - una reglamentación interior del trabajo, "descansa sobre la tesis de que por una u otra razón, el público resulta afectado por todos los - conflictos entre grupos de intereses especiales y que, en último análisis, debe prevalecer el interés público. Esto equivale a decir que el gobierno tiene el derecho de intervenir..... en interés del público." (37) . Y no sólo por ésto, sino en interés directo de las partes, que al ponerse de acuerdo en sus relaciones internas, obtendrán seguramente innumerables beneficios, entre los que con seguridad se encontrará el mejoramiento económico de los más débiles.

Por otro lado, toda empresa precisa establecer - políticas, sobre todo en el departamento de personal, pero la política es una orientación que carece del recurso coactivo de la reglamentación, lo cual hace necesaria ésta. Ante la realidad del hecho, con - procedimientos y reglas previamente establecidas el departamento de personal, en representación directa del patrón, puede actuar con eficacia y justicia. Son las normas que ya todos conocen, y las consecuencias que trae su incumplimiento no pueden ser discutidas.

La efectividad del Reglamento Interior es incuestionable, desde diversos puntos.

Los tópicos que pueden figurar en un Reglamento de régimen interior, aparte de los que ya se han venido mencionando, son múltiples. Pero lo fundamental es que se redacten con claridad y concisión, además de que también sea comprensible la intención.

(37) Wilbert E. Moore, Industrial Relations and the social order, The - MacMillan Company, Nueva York, Estados Unidos de América, 1947, 1, cap. XX.

El porqué no se toleran ciertas cosas, porqué se imponen ciertos trámites, o hay que dirigirse a determinadas personas, no es por molestar, no hay intenciones ocultas. Es el buen orden y la disciplina lo que obliga a redactar aquellas normas. Se desea conceder permisos pero hay que imponer ciertas limitaciones. Lo mismo se define lo que es la puntualidad, enfermedades, vacaciones, viajes. Se establece la calidad del producto y cuándo se cometen faltas por desidia. Lo que es rendimiento, los estímulos, los equipos y herramientas entregadas en custodia, los uniformes, etc.

Se pueden estudiar los reglamentos interiores de otras empresas para evitar el olvido de cuestiones importantes, pero no se deben copiar ya que las circunstancias de cada empresa y lugar son distintas y en esas diferenciaciones es donde reside el principal beneficio de tener redactado un buen Reglamento.

Esto significa que hay que actualizarlo con frecuencia. Un Reglamento en desuso no puede dar más que retrasos y problemas. El Reglamento Interior de Trabajo no es un Contrato de Trabajo, sino que más bien corresponde a un proceso de aproximación de patrón y trabajador, sobre determinados temas, recordándoles en todo momento, el que ambos persiguen objetivos semejantes.

Quizás el principal interés que tiene este tema para ambas partes, es su proyección hacia el futuro, ya que el Reglamento Interior de Trabajo se desarrolla, o se debe desarrollar paralelamente a la transformación de estructuras, objetivos y formas de actuar de sindicatos y organizaciones laborales.

En resumen, se esté obligado o no a tener un Reglamento Interior la empresa al través de su departamento de personal, o los trabajadores, deben esforzarse por conseguirlo. Y

dicho Reglamento deberá estar actualizado, conociéndolo todos los relacionados con él, principalmente respecto de su intencionalidad.

Además, debemos reconocer que el Reglamento proporciona certeza jurídica al trabajador en cuanto a las bases y desarrollo de su trabajo. Es también base primordial para la contratación colectiva.

Cada Reglamento Interior de Trabajo considerado de un modo aislado puede no satisfacernos, pero sí debemos admitir toda la importancia y utilidad que tiene, el continuo estudio de problemas que origina, las alternativas que se plantean, y el acuerdo, legalidad y beneficios que se establecen.

Capítulo cuarto.
Recomendaciones para su correcta utilización.

- A) En cuanto a la determinación de objetivos según el caso especial de cada Empresa.**
- B) Su sistematización.**
- C) La positividad en sus conceptos.**
- D) Forma de discusión.**
- E) Forma de aplicación.**
- F) Su revisión continua.**

El segundo párrafo del artículo cuatrocientos veintidós de la Ley Federal del Trabajo, expresa que no son materia del Reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

No obstante lo anterior, consideramos, que para la correcta formulación de un Reglamento Interior de Trabajo, es necesario determinar, con claridad, cuáles son los objetivos que se perseguirán con el mismo, ya que de otra forma no podrán establecerse razonablemente, de manera práctica y apropiada a cada empresa o trabajo, el conjunto de disposiciones obligatorias, para trabajadores y patrones, en el desarrollo de los trabajos; esto es, la naturaleza misma del Reglamento Interior de Trabajo, nos obliga a investigar con detenimiento cuáles son los objetivos que debemos buscar en cada negociación, según sus propias características, ya que, si no se conocen con claridad y anterioridad, evidentemente no se podrá elaborar en forma válida y práctica el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones, en el desarrollo de esas propias actividades, que son el objetivo de cada una de las empresas.

Originalmente y a raíz de la promulgación de la primer Ley Federal del Trabajo vigente en la república mexicana, la emisión de los reglamentos interiores de trabajo, por parte de las empresas, se hacía en una forma totalmente lírica, esto es única y exclusivamente se incluían en los mismos normas decretadas en forma arbitraria y según el sentir de las personas que lo elaboraban.

Creemos que debido al enorme avance de las ciencias y técnicas de administración, ahora, para la mejor elaboración del Reglamento Interior de Trabajo, tanto los trabajadores, como las empresas, pueden utilizar los nuevos sistemas y técnicas de administración de personal, a efecto de que las normas o disposiciones obligatorias que

integren el Reglamento Interior de Trabajo en cada establecimiento o empresa se ajusten, con mayor exactitud a las necesidades propias del servicio, a los requerimientos de descanso, de prevención de accidentes, de salubridad en el centro de trabajo, etc., más convenientes y favorables para la obtención de los resultados deseados, - que desde luego, no son otros, que la obtención de una mayor eficiencia en la prestación del servicio y una mejor relación social entre el trabajador y el patrón.

La administración por objetivos, como nueva técnica de la administración de personal, ha sido definida como "... el proceso de administración por virtud del cual, todo el trabajo se organiza en términos de resultados específicos, que habrán de alcanzarse en cada tiempo determinado, en forma tal, que las realizaciones específicas, contribuyan al logro de los objetivos generales de la empresa." (38)

Si consideramos que el Reglamento Interior de Trabajo en realidad, viene a constituir un estatuto intermedio entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Individual de Trabajo, observaremos que realmente el Reglamento Interior debe ser un instrumento que ajuste a las necesidades de la empresa o a sus propias peculiaridades, las normas del colectivo y complete precisamente las del individual. En este orden de ideas, resulta claro y determinante que si, para la formulación del Reglamento Interior de Trabajo utilizamos técnicas como la anteriormente mencionada de administración por objetivos, obtendremos un mucho mayor beneficio tanto para los trabajadores, como para la factoría, toda vez que las normas que se dicten y constituyan el contenido del Reglamento, en verdad estarán correctamente adecuadas a las necesidades de esa empresa en particular. Sostenemos que tal y como se ha expresado y se expresará, la Ley Federal del Trabajo señala los requisitos mínimos que -

(38) Agustín Reyes Ponce, Administración de empresas, teoría y práctica, 2a. parte, Editorial Limusa Wiley S.A., México, 1969.

debe contener el propio Reglamento Interior de Trabajo, y la especialidad de sus servicios requerirá, en cada caso, de normas particulares y específicas. Esto implícitamente lo reconoce la Ley, ya que, aunque en el artículo cuatrocientos veintitrés del ordenamiento legal invocado, se determina lo que requiere como contenido el Reglamento Interior, ese propio numeral no prohíbe que se incluyan otros elementos en el propio Reglamento, ya que, si así fuera, la Ley, en lugar de determinar los requisitos de contenido de la institución que nos ocupa, hubiera expresamente formulado en su contexto el Reglamento Interior en cuestión aplicable a todas las empresas; esto es, la Ley ha querido que se regule en el contenido de la tantas veces mencionada institución, cuando menos, teniendo en consideración las necesidades particulares de cada empresa, los siguientes elementos, ya mencionados en capítulos anteriores:

1. - Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada.

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

3. - Días y lugares de pago.

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

5. - 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. Etc.

El desarrollo de los elementos que contiene el artículo cuatrocientos veintitrés de la Ley laboral, en la elaboración del

Reglamento Interior de Trabajo, en principio constituye una sistematización para la elaboración de ese instrumento legal-administrativo pero, desde luego creemos, que sin llegar a constituir normas de orden técnico y administrativo relativas a la ejecución de los trabajos, y, teniendo en consideración las características de cada empresa es posible complementar estos requisitos mínimos con otros de gran significación.

Si al preparar el material de trabajo para elaborar, con sistema, el Reglamento Interior, tenemos muy en cuenta los objetivos generales de la negociación y los específicos, así como las características o requisitos de cada uno de los departamentos de esa empresa, el tipo de personal, el tipo de trabajo, las condiciones en las que realmente va a necesitarse prestar el servicio, o sea en las cuales se va a tener que laborar por los trabajadores, nos encontraremos que las normas específicas determinadas por la Ley como contenido del Reglamento Interior de Trabajo, quedarán correctamente reglamentadas y en beneficio de los trabajadores y de la propia empresa, harán resaltar posibles errores o situaciones que sea necesario o conveniente corregir.

Partiendo del supuesto antes afirmado de que el Reglamento Interior de Trabajo debe ajustar las necesidades del establecimiento a las normas del Contrato Colectivo y complementar las del Contrato Individual, en todo lo relativo a los servicios, consideramos que para la correcta utilización del aludido Reglamento, debe tenerse muy presente que, en sus disposiciones, siempre se utilice una expresión positiva, prescindiendo, en todo lo posible de las observaciones negativas. Siendo por definición, el Reglamento Interior de Trabajo, el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento, es claro que ese estatuto debe contener el qué y el cómo de la prestación de los servicios, en lugar de "lo que no debe hacerse".

Si a una persona se le indica cuál es su obligación y cuáles son las formas y caminos por las cuales debe conducirse para cumplir con esa obligación, además de estarle dando con claridad la esencia del servicio que debe desarrollar, también se le está indicando, con toda claridad, cual es la finalidad que se persigue.

Por el contrario, si en el Reglamento Interior de Trabajo se abusa de los aspectos negativos, únicamente se estará indicando tanto a la empresa como al trabajador, que es lo que no debe hacerse, pero en ninguna forma se le estará señalando cual es la finalidad perseguida, que es lo que en última instancia mediante el uso del intelecto de cada uno de los trabajadores, hará que se obtengan los objetivos finales de la negociación.

Sabemos que, aunque el contenido de las normas del Reglamento, en su mayor parte, deben ser positivas, no podremos prescindir de la totalidad de los aspectos negativos, ya que, en muchas ocasiones, será necesario determinar específicamente qué cosas no deben realizarse, con el objeto de que se desarrolle adecuadamente el servicio, se eviten indisciplinas y el propio trabajador se exponga a las sanciones que el mismo Reglamento prevenga.

El artículo cuatrocientos veinticuatro de la Ley Federal del Trabajo previene, como ya hemos visto con anterioridad, que el Reglamento Interior debe formularse por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. Esto es, a nuestro juicio una de las características más importantes y lo que da su filosofía peculiar al Reglamento Interior de Trabajo. Ello implica, no sólo que los inferiores lo consideren justo, lo comprendan mejor y desarrollen su iniciativa para alcanzar las finalidades perseguidas en el servicio, sino que, hace que cada hombre pueda poner en su propio trabajo algo de sí mismo, que no sienta las labores como algo que le

es total e inexorablemente impuesto desde arriba, que no se conviertan trabajadores y jefes inferiores en espectadores pasivos y silenciosos, antes por el contrario puedan poner algo de sus ideas, sus sugerencias y su personalidad en el trabajo, haciendo de éste algo más humano y más social.

Lo ideal es que el superior y el subordinado, o sea que la empresa y el trabajador, convergan en la fijación de las necesidades específicas para la prestación correcta del servicio y en forma conjunta busquen y encuentren la mejor regulación posible, a efecto de que la prestación de esos servicios sea más efectiva y más satisfactoria para el elemento humano.

Como hemos indicado, la Ley en su artículo cuatrocientos veinticuatro, determina que la formación del Reglamento se hará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. Nosotros, para la correcta formulación del Reglamento, consideramos conveniente, que en caso de tratarse de empresas de magnitud o que tengan distintas dependencias, departamentos, etc., o que utilicen la prestación de trabajadores de muy diversas especialidades, se haga una comisión mixta por cada una de esas especialidades, o sea, que en la regulación de los servicios inherentes a cada departamento o especialidad, los patrones, discutan, precisamente con representantes de esa especialidad, las normas aplicables específicamente a esa dependencia. Desde luego, lo que sea general, y que en principio es lo señalado por el artículo cuatrocientos veintitrés, tendrá que regularse, en forma general para todos los trabajadores en la empresa, observando, claro está, las características personales (hombres, mujeres o niños; jornada diurna, mixta o nocturna; etc.), pero, insistimos, creemos que es absolutamente sano que lo aplicable a cada especialidad, se discuta, precisamente, por la representación de esa especialidad.

Para la aplicación del Reglamento Interior de Trabajo, conforme al artículo cuatrocientos veinticinco de la Ley Federal del Trabajo, es requisito indispensable, que ese Reglamento esté depositado ante la autoridad correspondiente. Lo anterior, quiere decir, que aunque la Ley autoriza la formulación del Reglamento, a los particulares, o sea mediante la integración de una comisión mixta en la que intervengan representantes de ambas partes interesadas, la aplicación de esa norma queda diferida hasta la fecha del depósito ante la autoridad que corresponda. Lo anterior es plenamente coherente con el espíritu del derecho del trabajo, de carácter esencialmente tutelar, ya que la norma que venimos comentando, lo que pretende es que antes de que se inicie la aplicación del Reglamento Interior de Trabajo, ese propio Reglamento esté sancionado por la autoridad, ya que conforme a lo expresado por la fracción III del artículo cuatrocientos veinticuatro de la Ley de la materia, no producirá ningún efecto legal la disposición que sea contraria a dicha Ley, a sus reglamentos y a los contratos colectivos y contratos-ley.

La Ley Federal del Trabajo en ninguna forma determina cómo debe revisarse el propio Reglamento, pero debido a todo lo que hemos venido expresando, consideramos, que la revisión debe ser en forma continua, ya que si es para regular la prestación de los servicios, y en esa prestación intervienen múltiples factores que con frecuencia van a variar, la revisión de las normas obligatorias para los patrones y los trabajadores, debe hacerse con cierta periodicidad y teniendo en consideración las experiencias pasadas, la modificación de las necesidades en la prestación de todos los servicios y la corrección necesaria de todo aquello que se esté haciendo en forma ineficiente o poco satisfactoria. Pensamos que la revisión permanente del Reglamento Interior de Trabajo, es altamente benéfica tanto para la empresa, como para los trabajadores, ya que éstos últimos, constantemente se darán cuenta y tendrán plena conciencia del porqué se seña

lan determinadas normas para la prestación del servicio en sí o sea, que no se les imponen en forma dogmática, sino que esas normas - tienen una necesidad real para el mejor desarrollo de los trabajos. Si los trabajadores y los patrones establecen un diálogo constante - para la superación de la prestación de los servicios, sin duda alguna se obtendrá mucho mayor eficiencia y una mejor relación humana en el establecimiento o empresa.

Así pues, tras haber realizado un estudio relativamente breve sobre diversos aspectos del Reglamento Interior de Trabajo y su importancia en las relaciones obrero patronales, sólo - nos queda puntualizar la efectividad de éste como instrumento social de mejoramiento y superación de funcionamiento de empresas y trabajadores.

Hemos hablado del vertiginoso desarrollo industrial del país, pero lo más sorprendente en este desarrollo es indudablemente el contenido social y humano que ese panorama exhibe; panorama en el que los principales actores son el trabajo y el capital, equilibrados desde nuestro punto de vista mediante una correcta reglamentación interna de las labores. Así es como deben contenerse las fuerzas y limarse las asperezas de ambos factores, de modo que puedan ser aprovechadas en la medida y en el momento requeridos.

El destino final de los esfuerzos de ambos factores, conjugados en su funcionamiento, es el hombre. Para proporcionarle calor o para mitigarlo; para darle mejor alimentación o abrigo; para hacer menos penoso su esfuerzo; para defenderlo del infortunio del riesgo o para hacerle propicio un mayor disfrute de los bienes de la vida. En una palabra, para crear condiciones de existencia cada día mejores, aumentar el bienestar material y espiritual de los seres humanos.

Así debe entenderse el propósito, utilidad e importancia del Reglamento Interior de Trabajo, ya que el objetivo último de todo afán industrial debe ser el hombre, desde luego el más débil de los hombres, el obrero, y la satisfacción de sus infinitas urgencias y aspiraciones; y cómo va ése hombre a lograrse ésto si no es al través de la perfecta regulación de las relaciones entre los factores de la producción.

Por eso el curso que han tomado las ideas en esta materia es que dentro de cada centro de trabajo, exista una reglamentación interna. Y aquí, justo es hacer resaltar la capacidad de asimilación que siempre ha demostrado el proletariado, que sabe los beneficios que le reportará siempre una reglamentación de este tipo, en la que él toma parte, y opina actualizándola día a día, a fin de que no se pierda la autenticidad y positividad de sus conceptos.

Tiende ello a encontrar los mejores métodos para conducir, no sólo en lo relativo a la prestación de los servicios, sino en el aspecto humano y social que es el más importante, las relaciones obrero patronales, para conocerse mejor y hacerse comprender unos a otros; para entender las necesidades recíprocas, para buscar una coincidencia de voluntades y conceptos que faciliten en lo posible el desarrollo de los trabajos en los diversos establecimientos, obteniéndose una mejor oportunidad de progreso.

Tan legítimo es para el trabajador obtener mejores condiciones de trabajo como lo es para el patrón obtener una ganancia justa. Pero esto no significa ni que el patrón debe explotar a sus trabajadores, ni que deba él ser explotado por la agrupación de sus trabajadores. Podrá acontecer cualquiera de las dos cosas, pero en ambos casos la injusticia se reflejará en el estancamiento de la fuente de trabajo, en su debilitamiento, y en ocasiones, en su desaparición y no es deseable ninguna de estas perspectivas, ya que todas van en contra del

factor que siempre nos ha interesado preferentemente: el trabajador.

El equilibrio auténtico entre capital y trabajo al través de la reglamentación interna de éste último, es lo que puede hacer propicias las bases sólidas de cualquier economía.

Vivimos en una época de planificación, pero no debemos entender esto en el sentido de dejar en manos del Estado la planificación total con base en las facultades legislativas del mismo, ya que ello sería propio de países totalitarios. Si el Estado tiene un radio de acción en el que formular planes, las empresas también tienen una órbita dentro de la que deben planificar, mediante la cooperación de ambas partes, y para el logro de nuestros deseados fines de mejoramiento de la clase proletaria. De este modo, al través de reglamentos internos, se establecerán políticas de personal y trabajo, siempre en forma escrita, para que los trabajadores cuenten con un fundamento firme de certeza jurídica que sirva de base a la contratación individual o colectiva.

E insistimos en que la reglamentación interna de trabajo debe ser escrita, ya que de tal forma podrá ser comunicada más rápida y verazmente a los miembros de los grupos de trabajo, además de ser más fácil su posterior discusión, revisión o actualización. El hecho de presentar por escrito una política exige más exactitud y precisión, así como una atención más crítica y cuidadosa.

De tal manera, y para dar término a este estudio, creemos prudente, en apoyo de lo últimamente manifestado, decir que "muy frecuentemente nos hemos visto engañados por la creencia de que alguna cosa especial - participación de utilidades, salario anual - garantizado, incentivos, etc. -, es un curalotodo. La paz industrial está formada de multitud de elementos. Pero de todos ellos, creo que

la más descuidada y la más prometedora a la vez es el sencillo asunto de la política personal, por escrito. Si esa política se manifiesta por escrito, no queda otro recurso que, o seguirla o fracasar en el intento. Si se establecen altos standards, se llegará cerca de la perfección. Pero la actuación, sencillamente porque ya hay compromiso a dicho standard, será mucho mejor que si se careciera de una meta específica". (39)

(39) Clarence Francis Vic, The causes of industrial peace, Nueva York, Estados Unidos de América, National Association of Manufacturers, 1948.

Conclusiones.

Las relaciones entre capital y trabajo tuvieron su origen remoto a raíz de la Revolución Industrial, ya que fue en esa época en que se formaron las dos clases que actualmente constituyen la industria y que son el proletariado y los capitalistas.

El origen de los conflictos es la desigualdad social y la posición antagónica entre los intereses del industrial y del proletario, lo que los hace estar en una permanente pugna.

La causa inmediata de los conflictos colectivos reside en la lucha permanente del proletariado para obtener mejores condiciones de trabajo y de vida, y la resistencia opuesta por el empresario, a efecto de evitar que sus utilidades se vean en gran parte disminuidas.

La causa de los conflictos individuales, básicamente se puede concretar a la inobservancia de la Ley por parte de los patronos.

Los problemas ocasionados por los diversos conflictos sociales se han venido estudiando al través del tiempo por nuestros legisladores.

La solución a dichos conflictos se encuentra en nuestro artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo.

Tanto el artículo 123 constitucional como su Ley reglamentaria se pueden contar entre los más adelantados del mundo, debido a que no sólo, como algunos creen, protegen y tutelan a la clase obrera, sino que además, tienden a reivindicarla.

Con base en la Teoría Integral podemos afirmar que la legislación laboral debe tender al justo medio de equilibrio entre capital y trabajo, con fundamento en la reivindicación del proletariado.

Como medio de alcance del equilibrio y la justicia social, surge de nuestra legislación la figura del Reglamento Interior de Trabajo.

En la actualidad, dicho Reglamento se ocupa preeminente de la regulación de la prestación de los servicios en las empresas.

Por esto, el Reglamento Interior de Trabajo, implica - uno de los pocos actos de cooperación en las relaciones obrero patronales.

Debido a ello y al enorme número de beneficios que una reglamentación interna del trabajo puede conceder, debe toda empresa - contar con un Reglamento adecuado y actualizado, en el que se combinen los intereses semejantes de trabajadores y patronos.

Para la correcta formulación del Reglamento Interior de Trabajo, deben tenerse presentes los objetivos y características de cada - negociación, ya que no es posible hacer un Reglamento standard puesto que la regulación en cada centro de servicio, tiene peculiaridades propias.

La Ley establece requisitos mínimos del Reglamento interno, pero no los limita, de modo que es posible sistematizarlos y complementar los señalados por la Ley, con todos aquellos que sean necesarios, de acuerdo con las características de cada empresa.

Es recomendable que en la regulación del servicio, se - utilicen las formas positivas en lugar de las formas negativas.

También es recomendable que el Reglamento Interior de Trabajo se revise con cierta periodicidad, ya que ello hará que se comprendan perfectamente las normas para la prestación de los servicios y no se piense que son normas dictadas sin razón. Es más fácil aplicar y

cumplir lo que se entiende que lo que no se comprende.

Del mismo modo es conveniente que el Reglamento se formule por comisiones mixtas en las que sea representada cada una de las especialidades existentes en cada negociación.

Siguiendo estas bases, al través de una reglamentación interna del trabajo actualizada y especializada, los económicamente débiles podrán mejorar sus condiciones de trabajo y vida.

Por otra parte, al mejorar éstos no sólo económica sino moralmente, sobrevendrá forzosamente un incremento en las utilidades de las negociaciones, redundante en beneficio de ambos factores de la producción.

Pero de no intentar ambas partes el logro de los múltiples beneficios que puede brindar la aplicación de la justicia social en el campo laboral, indubitablemente surgirá la revolución proletaria, que en última instancia otorgará a los trabajadores las mejoras que una sociedad mal equilibrada no ha podido darles.

Bibliografia.

Ahrens Enrique, Historia del derecho, Editorial Impulso, Buenos Aires, Argentina, primera edición argentina.

Cabanellas Guillermo, Derecho de los conflictos laborales, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966.

Cabanellas Guillermo, Derecho normativo laboral, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966.

Cabanellas Guillermo, Diccionario de derecho usual, Tomo III, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1962.

Camacho Henríquez Guillermo, Derecho del trabajo, Tomo I, Editorial Temis, Bogotá, Colombia, 1961.

Castorena J. Jesús, Tratado de derecho obrero, Editorial - Jaris, México, México, 1942.

Deveali Mario L., Lineamientos de derecho del trabajo, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1956.

De la Cueva Mario, Derecho mexicano del trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México, México, 1954.

De la Cueva Mario, Derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S.A., México, México, 1954.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente, Tomo I.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XVII, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1963.

Fix Zamudio Héctor, Introducción al estudio del derecho procesal social, en "Estudios procesales en memoria de Carlos Viada", Madrid, España, 1965.

Historia general del trabajo, Tomo IV, Editorial Bruquera S.A., Barcelona, España, 1969.

Moore E. Wilbert, Industrial relations and the social order, The MacMillan Company, Nueva York, Estados Unidos de América, 1947.

Radbruch Gustavo, Introducción a la filosofía del derecho, Fondo de cultura económica, México, México, 1965.

Reyes Ponce Agustín, Administración de empresas, teoría y práctica, 2a. parte, Editorial Limusa Wiley S.A., México, México, 1969.

See Henry, Origen y evolución del capitalismo moderno, Fondo de cultura económica, México, México, 1944.

Sela Torres Andrés, Los derechos sociales ante el estado de guerra, Tesis profesional, México, México, 1943.

Slichter Summer H., Union policies and industrial management, The Brookings Institution, Washington, Estados Unidos de América, 1941.

Stafforini Eduardo R., Derecho procesal social, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1955.

Strauss George y Sayles Leonard R., Personnel: the human problems of management, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, Estados Unidos de América, 1960.

Tapia Aranda Enrique, Derecho procesal del trabajo, México, México, 1971, tercera edición.

Tiffin Joseph y McCormick Ernest J., Industrial Psychology, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, Estados Unidos de América, 1959.

Trueba Urbina Alberto, Derecho procesal del trabajo, Tomo III, México, México, 1943.

Trueba Urbina Alberto, Diccionario de derecho obrero, Ediciones Botas, México, México, 1957.

Trueba Urbina Alberto, Nuevo derecho del trabajo, Editorial - Porrúa S.A., México, México, 1970.

Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, México, 1970.

Vic Francis Clarence, The causes of industrial peace, National Association of Manufacturers, Nueva York, Estados Unidos de América, 1948.

Indice.

Capítulo primero.**Relaciones entre el capital y el trabajo.**

- A) Entidades en que se presentan.
- B) Autoridades que intervienen.
- C) Situación actual en México.
 - 1. - Conflictos colectivos.
 - 2. - Conflictos individuales.
 - 3. - Determinación de sus causas.
 - 4. - Opinión.

Capítulo segundo.**Normas que regulan en México, las relaciones obrero patronales.**

- A) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos relativos.
- B) Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.
- C) Principios sociales que las informan.
- D) Opinión.

Capítulo tercero.**El Reglamento Interior de Trabajo.**

- A) Su concepto.
- B) Clase o tipo de técnica que representa.
- C) Su legalidad.
- D) Formalidades que requiere.
- E) Su contenido.
- F) Su revisión.
- G) Su diferenciación con el Contrato Colectivo de Trabajo.
- H) Su utilidad.

Capítulo cuarto.**Recomendaciones para su correcta utilización.**

- A) En cuanto a la determinación de objetivos según el caso especial de cada Empresa.
- B) Su sistematización.
- C) La positividad en sus conceptos.
- D) Forma de discusión.
- E) Forma de aplicación.
- F) Su revisión continua.

Conclusiones.

Bibliografía.

Índice General.

Fe de erratas.

Fe de erratas.

En el capítulo 1, página 10, línea 10, se debe leer "de la" en lugar de "de".

- p. 10, parr. 5, l. 1, dice podrosísimo, debe decir poderosísimo.
- p. 11, parr. 2, l. 17, dice lui-neme, debe decir lui-meme.
- p. 14, parr. 3, l. 1 y 2, dice organizqión, debe decir organización.
- p. 16, parr. 1, l. 4, dice procupado, debe decir preocupado.
- p. 24, parr. 1, l. 13, dice quq, debe decir que.
- p. 35, parr. 2, l. 5, dice derecho, debe decir derechos.
- p. 47, parr. 4, l. 2 y 3, dice sacarificio, debe decir sacrificio.
- p. 49, parr. 4, l. 2, dice reivindicatorias, debe decir reivindicatorias.
- p. 60, parr. 2, l. 3, dice Raglamento, debe decir Reglamento.
- p. 64, parr. 1, l. 1, dice para que, debe decir por que.
- p. 66, parr. 2, l. 3, dice trnscribiremos, debe decir transcribiremos.
- p. 74, parr. 5, l. 7, dice pretende, debe decir pretenden.
- p. 84, parr. 1, l. 11, dice regule, debe decir regulen.
- p. 86, parr. 3, l. 2, dice deben ser positivas, debe decir debe ser positivo.
- p. 90, parr. 1, l. 5, dice lograrse, debe decir lograr.
- p. 90, parr. 1, l. 6, dice relacionesentre, debe decir relaciones entre.