



43  
2ej-

# Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela Nacional de Estudios Profesionales  
ACATLAN

## “Análisis Jurídico del Reglamento Interior del Trabajo como Instrumento Regulador de las Relaciones Obrero Patronales”

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
DECIDERIO CASTELLANOS

ACATLAN, MEXICO

1992

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



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

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

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

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

# I N D I C E

## PAGINA

### INTRODUCCION

#### CAPITULO I: NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

I.1 Antecedentes	1
I.2 Diversas Acepciones	4
I.3 Características	6
I.4 Adecuación del Reglamento Interior en la Ley Reglamentaria en su Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.	9
I.5 Relevancia de esta Figura.	14
Apéndice de Notas	17

#### CAPITULO II: ELEMENTOS QUE INTEGRAN AL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

II.1 Sujetos que Intervienen	19
II.2 Cláusulas que Intervienen	20
II.3 Diseño del Reglamento Interior de Trabajo	27
II.4 Su Revisión	46
II.5 Su Depósito	48
II.6 Su Difusión	49
Apéndice de Notas	51

#### CAPITULO III: AUTORIDADES QUE INTERVIENEN EN LA APROBACION DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

III.1 Su Regulación Jurídica	52
III.2 Controversias Sobre su Creación	56
Apéndice de Notas	58

**CAPITULO IV: DISTINCION ENTRE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.**

IV.1 Definición de Contrato Laboral	59
IV.2 Elementos	63
IV.3 Inserción del Reglamento Interior al Contrato Colectivo de Trabajo	68
IV.4 Disposiciones que Establece la Legislación Federal del Trabajo respecto al Reglamento Interior de Trabajo	72
IV.5 Diferencias y Semejanzas Entre el Reglamento Interior de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo	75
Apéndice de Notas	

## INTRODUCCION

El presente trabajo pretende hacer un estudio sobre - el Reglamento Interior de Trabajo, es decir, su naturaleza jurídica en su primera fase, la inserción dentro del ámbito de nuestra legislación laboral y en su parte medular, lo más interesante e importante de esta figura jurídica como estructura reguladora de la estabilidad laboral, la productividad y - factor determinante para evitar la contienda laboral.

En este orden de ideas, considero importante hacer no tar que el Reglamento Interior de Trabajo es y sigue siendo - la estructura más importante, ya que a partir de éste nace el Contrato Colectivo de Trabajo.

Así mismo, a través de este estudio mi interés se abo ca a la creación de soluciones que den respuesta a las inte-rogantes de éste tema y así, construir un modelo ideal para la estructura de una legislación laboral aplicable a las nue-vas generaciones que tengan interés en transformar, siempre - con la idea de mejorar a la población económicamente activa.

Por lo tanto, este proyecto podría ser de gran impac- to al arrancar el mecanismo del Tratado Libre de Comercio el cual traerá más beneficios económicos, mejores condiciones de vida dentro del entorno social, y a su vez, obtener una esta bilidad en el empleo y mejor aún, la productividad.

## **CAPITULO I**

### **NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

- I.1 Antecedentes**
- I.2 Diversas Acepciones**
- I.3 Características**
- I.4 Adecuación del Reglamento Interior en  
la Ley Reglamentaria en su apartado  
"A" del Artículo 123 Constitucional**
- I.5 Relevancia de esta Figura**

## NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

### **I.1 Antecedentes.**

Conforme ha transcurrido el tiempo en la evolución de la humanidad, nos hemos dado cuenta en estos días que, aún en los primeros miembros de ésta, se realizaban ciertas normas de derecho que surgían no como una forma de acatamiento u obligación, sino que se creaban para su subsistencia, pues si bien es conocido que para sobrevivir tuvieron que luchar contra otros grupos o contra la naturaleza.

Esto no quiere decir que el hombre en su afán de subsistir, trabajó para lograrlo, elaborando con su imaginación las armas primitivas que en aquellos tiempos pudieron fabricar para su defensa.

Posteriormente, a través del tiempo nos encontramos ya con ciertas normas de carácter moral, pues no podríamos afirmar que fueran de carácter de legislado ya que no existía.

Así podemos mencionar que un primer documento que se legislaba sobre algunos aspectos del trabajo era el Código de Hamurabi, 2,000 A.C.

Aparecen después las culturas Griega y Romana. En la primera Teseo y Solón, introdujeron el principio del trabajo en la Constitución de los atenienses, por su actividad agrícola y mercantil.

Fué Roma, que con su expedición de la Ley de sus Doce Tablas, inicia el primer contenido legislativo y que difundió

do por el Continente Europeo, aunque tuvo que sufrir modificaciones ya que se combinaba con los principios naturales de cada pueblo.

Durante la Edad Media se ve como brotaron a la luz, - los gremios que regulaban el trabajo, antepasados de los sindicatos contemporáneos, ya la celebración de ciertos convenios que algo tienen que ver con nuestros Contratos Colectivos.

A fines del siglo XVIII, surge en Inglaterra la llamada Revolución Industrial, cuando fue inventada la primera máquina tejedora que desplazaba a numerosa mano de obra, provocando que los trabajadores manuales tuviesen la necesidad de defender sus fuentes de trabajo, iniciándose con esto el movimiento sindical, de tal modo que el Parlamento Inglés en el año de 1824, reconoció el Derecho de Asociación de Obreros.

La Revolución Industrial es importante en la historia del Derecho pues los cambios económicos y políticos que suscitó inspirados por las doctrinas de hombres como Carlos Marx, Federico Engels, Robert Owen, son todavía la fuerza motriz de la Legislación Laboral.

Así tenemos que en la época posterior a la Revolución Industrial, fue cuando empezó a utilizarse el Reglamento Interior de Trabajo tal y como lo conocemos en la actualidad.

"La doctrina alemana sostuvo uniformemente, que el Reglamento Interior de Trabajo tenía la misma naturaleza del Contrato de Empresa (Betriebsvereinbarung), en consecuencia era derecho obje

tivo. Naturalmente existía una jerarquía en las normas jurídicas de trabajo, pues el Reglamento no podía contrariar ni al Derecho Estatal ni a los Contratos Colectivos de -- Trabajo, en caso de contradicción se operaba la nulidad de pleno Derecho de las cláusulas del Reglamento". ( 1 )

"La Constitución de Weimar, quiso obtener - una organización Democrática y Constitucional de las Empresas y, a la vez, ofrecer -- una oportunidad a los trabajadores y a los empresarios para resolver los problemas de la economía y del trabajo. A este efecto -- creó la Constitución de Consejos de Empresa y Económicos: los primeros eran un cuerpo - mixto de trabajadores, representantes del - empresario, formados en cada empresa; los - segundos también eran organismos mixtos de trabajadores y patrones formados por regiones económicas. Los consejeros económicos - se agrupaban en forma piramidal hasta constituir el Consejo Económico Nacional, cuya misión era presentar iniciativas de Ley y dictaminar sobre todas las que presentaron al Parlamento en materia económica y de trabajo". ( 2 )

## I.2 Diversas Acepciones.

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

- a) Reglamento de Empresa.
- b) Reglamento de Taller.
- c) Reglamento de Fábrica.
- d) Reglamento de Orden o Normas de Conducta.
- e) Reglamento de Regímenes Interior.

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

Bargaleta lo define como:

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

Para Ruprecht significa:

"El conjunto ordenado de normas laborales dictadas por el empresario con o sin intervención de los trabajadores para el ordenamiento del régimen interior de su establecimiento". (5)

Según Alonso García:

"Es el conjunto sistemático de normas elaboradas por el empresario (con o sin participación

de los trabajadores), y necesitadas o no de aprobación por parte del Estado, dictadas - para ordenar internamente, y desde el punto de vista laboral la empresa". (6)

Legislativamente se advierte que Colombia en su Código de Trabajo define en el Artículo 105, como:

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

Un concepto similar al de Colombia lo da la República Dominicana en su Código de Trabajo, Artículo 119. (8)

Así mismo, Costa Rica en su Código de Trabajo en el Artículo 66 dice:

"Es el elaborado por el patrono de acuerdo a las Leyes, Decretos, Convenciones y Contratos vigentes que le afectan con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse él y sus trabajadores con motivo de la - ejecución o prestación de trabajo".(9)

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

### I.3 Características.

Como ya anteriormente se expusieron las definiciones estamos en posibilidad de señalar los elementos característicos de un Reglamento Interior. Si hablamos de Reglamento, se tiene que pensar necesariamente en un conjunto de reglas o normas, que exigen un cierto orden y sistema o sea, que deben caer en las disposiciones ordenadas lógicamente y que se refieren en forma específica a una determinada materia, en este caso netamente laboral, pues son las normas que señalan la manera y términos como deben emplearse las obligaciones que derivan de los Contratos, son normas de seguridad e higiene, lo que resulta de gran importancia pues como se verá, son medidas disciplinarias. Así encontramos la siguiente opinión de Alonso García que dice:

"El Reglamento de Régimen Interior, articula u ordena las materias que, dentro de la Empresa, tiene su origen en la prestación del trabajo por cuenta ajena, y cuanto a este, - crea una serie de relaciones en cuya ordenación (aunque sea directa, y de segundo e incluso de tercer grado), igual interviene, -- buscando una mejor eficacia y un desarrollo más armónico y evidente de las relaciones laborales". (11)

De igual manera Alfredo J. Ruprecht también establece que:

"El fin de estas normas es el ordenamiento del régimen interno de su establecimiento, que se refiere sólo al aspecto laboral, pues debe tratar de que la marcha del establecimiento permita que esta cumpla su finalidad, aprovechando al máximo los beneficios de la técnica y ha---ciendo cumplir las obligaciones contractuales y legales a las partes". (12)

Al respecto, Pérez Botija indica:

"Otra característica es que las normas del Reglamento son dictadas por el empresario, pues se estima que en principio es él quien debe -decidir la forma en que deben desarrollarse -las tareas de la empresa, aunque por supuesto dentro de los marcos legales, atendiendo éste principio, se permite la intervención de los trabajadores en su elaboración, teniendo las dos siguientes ideas expresadas claramente".  
(13)

Generalmente, los trabajadores de una empresa por la práctica adquirida y los acontecimientos técnicos que hayan podido obtener en la escuela u otros centros de trabajo, pueden conocer más que el empresario, algunas circunstancias materiales del trabajo, y por ello sugerir medidas y normas --preventivas y disciplinarias de gran utilidad; además porque se estima que se logre un mejor acatamiento de aquellas disposiciones en cuya elaboración se ha permitido intervenir a los trabajadores interesados.

Una tercera característica es que el Reglamento Interior, supone la intervención del Estado, que si bien en general no es la de participar en su redacción, si es la de dictar normas generales sobre su contenido y elaboración y en muchas legislaciones las de aprobarlas o rechazarlas.

En nuestro país la Legislación es muy clara al señalar en el Artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, que para la elaboración de los Reglamentos, deberán intervenir representantes tanto de patrones como de trabajadores, mediante una Comisión Mixta y ambos tienen la facultad para solicitar ante la Junta se subsanen omisiones o se revisen sus disposiciones contrarias a la propia Ley y demás normas de trabajo (14).

I.4 Adecuación del Reglamento Interior de Trabajo en la Ley Reglamentaria en su Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

Artículo 101.

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

El siguiente concepto se encuentra establecido en la Ley de 1931.

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

Artículo 422.

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

El concepto actual del Reglamento Interior es el siguiente, pues el artículo transcrito es el de la Ley Federal

de Trabajo vigente a partir del 1° de mayo de 1970:

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

En los dos primeros párrafos de las disposiciones de que se trata encontramos dos pequeñas diferencias; mientras la Ley anterior hablaba de labores, la actual obedece a la -- idea de que hablar de labores da una idea general de trabajo manual, mientras que trabajo, que es más genérica, puede ser comprensiva de toda clase de trabajo, incluido el manual y -- el intelectual.

Otra de las diferencias es que la Ley actual habla -- de empresa o establecimiento, mientras la anterior lo hacía de negociación, modificación para la que no encontramos fundamento, en virtud de que si bien el campo del Derecho Mer-- cantil ha afirmado que la empresa es la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o el inter-- cambio de bienes o de servicios para el mercado, el estable-- cimiento o la negociación, que son prácticamente sinónimos, son uno de los elementos materiales del concepto de empresa.

Nuestra legislación Laboral vigente distingue en el Artículo 16 el concepto de empresa y el de establecimiento -- diciendo:

Para los efectos de las normas de trabajo se entien-- de por empresa la unidad económica de producción o distribu--

ción de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Una diferencia interesante si encontramos en la segunda parte las disposiciones que hemos transcrito, y es aquella que consiste en que la Ley actual la norma que define al Reglamento se limita a dejar fuera de la materia de este a las normas de orden técnico y administrativas, lo que también hacía el anterior, pero añadiendo reglas escuetas para la elaboración subjetiva del Reglamento y la Ley actual suprimió aquellas condiciones para ampliarlas debidamente en el Artículo 424.

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

"Por lo que hace al segundo párrafo de este precepto se estima que sí pueden ser materia del -- Reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen las empresas de acuerdo con sus trabajadores".

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

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

En caso de que exista un sindicato de Trabajadores,

el Reglamento debe celebrarse con dicho Sindicato.

Si dicho Sindicato no existe, con la presentación ma yoritaria de los trabaj~~á~~dores de la empresa. Sin embargo surge la pregunta de que pasaría si en una empresa en donde no existe sindicato un pequeño grupo de trabajadores desea dicho Reglamento?.

Se estima que dichos trabajadores deben provocar una asamblea para plantear el problema. Si no se da el quorum ne cesario, deberá citarse a otra, y si a dicha asamblea no -- concurren los trabajadores que deseen el Reglamento, pueden celebrarlo.

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

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

Si el Reglamento se encuentra depositado ante la Jun ta de Conciliación y Arbitraje, su observancia es obligato-- ria para todos aquellos que tienen conocimiento del mismo en tanto les sea aplicable.

La falta del Reglamento Interior de Trabajo en una - empresa, impide al patrón aplicar a sus trabajadores sanciones disciplinarias.

Y en lo referente al segundo párrafo de este precep-- to, se estima que el legislador quiso interpretar, sin conse

guirlo, fue que no será considerado como Reglamento el cuerpo de normas técnicas administrativas que formulen unilateralmente las empresas, ya que resulta evidente que si pueden ser materia de dichos Reglamentos las normas de orden técnico y administrativas que se pacten de común acuerdo con los trabajadores, siempre y cuando no impliquen renuncia de derechos o vayan contra la moral, el derecho y a las demás costumbres.

### **1.5 Relevancia de Esta Figura.**

En sus inicios y cuando aún no funcionaba el Contrato Individual, ni se pensaba en la posibilidad de los Contratos Colectivos, la importancia del Reglamento Interior de Trabajo era primordial. Transcurriendo el tiempo y con el surgimiento de otras instituciones, su importancia ha venido disminuyendo que, aún hay autores(15), que estiman llegue a desaparecer, -- aunque no en breve plazo ni totalmente, pero también hay quienes estiman que su trascendencia en la actualidad no es escasa, pues se está de acuerdo con Castorena (16), en que éste se ajusta a las necesidades de la empresa o a sus peculiaridades, las normas del Contrato Colectivo y complementa las del individual.

En este mismo sentido encontramos una opinión publicada en la revista internacional de trabajo (17), un papel importante en las relaciones obrero-patronales de muchos países. -- Constituyen, en efecto, una característica común de la vida de las empresas, que reaparecen en todas las diferencias entre los ordenamientos legislativos, los regímenes de propiedad de los medios de producción o de la división de las atribuciones directivas de la empresa.

Fue en más de 20 países de Legislación Laboral los que especifican que deberá haber Reglamentos Interiores de Trabajo en todas las empresas o en las que tienen un número de empleados superior a un mínimo establecido. En otros países que no han dictado disposiciones legales al respecto, la importancia

práctica adquirida por los Reglamentos Interiores queda claramente de manifiesto por la frecuencia con que proporcionan una solución en las casas de arbitraje o constituyen el tema principal de numerosos artículos aparecidos en las revistas de derecho del trabajo o de relaciones obrero-patronales, según la misma publicación, tienen importancia los Reglamentos porque reemplazan la acción arbitral por procedimientos regulares, -- evitando por estar escritos, que la disciplina no se aplique -- en forma arbitraria; finalmente se les estima importantes porque son un eficaz medio de comunicaciones entre el patrón y -- los trabajadores, en especial cuando se trata de personas recién iniciadas en la actividad de la empresa.

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

"El Reglamento Interior tiene por objeto adecuar las normas laborales obligatorias en vigor a las características pecuniarias de la empresa, a fin de obtener conjuntamente los máximos resultados económicos y las mejores relaciones humanas, -- fianzando el sentido de comunidad laboral en la empresa y asegurando la buena marcha de ésta, y -- el mantenimiento de las relaciones de lealtad y asistencia recíproca que se deben cuantos participan en la producción".

También debemos señalar que aquella comprensión recí--

proca de las necesidades de patrones y trabajadores, acompaña da del respeto mutuo de ambos y la voz del Derecho Laboral en su totalidad, si son logrados a través del establecimiento -- bien de contratos individuales o colectivos independientemente, o de estas combinadas con el Reglamento Interior, nos permite la inegable importancia de la figura que se estudia, particularmente porque en México sin Reglamento Interior de Trabajo, no se pueden aplicar sanciones disciplinarias.

APENDICE DE NOTAS  
CAPITULO I

- 1.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. 8va. Edición, México. Pág. 717.
- 2.- De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 510
- 3.- De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 713
- 4.- Barbagelata. El Reglamento de Taller. Pág. 18. Chile.
- 5.- J. Ruprecht. Reglamento de Empresa. Pág. 10. Argentina
- 6.- García, Alonso. Derecho del Trabajo. Págs. 484 y 485. España.
- 7.- Código de Trabajo. Colombia. Art. 105. Pág. 35
- 8.- Código de Trabajo. República Dominicana. Art. 119. Pág. 39.
- 9.- Código de Trabajo. Costa Rica. Art. 66. Pág. 39
- 10.- Código de Trabajo. Honduras. Art. 87. Pág. 38.
- 11.- Alonso García. Ob. Cit. Pág. 11
- 12.- Alonso García. Ob. Cit. Pág. 485
- 13.- Pérez Botija. Notas al Reglamento Jurídico de Empresa.
- 14.- Cavazos Flores, B. Nueva Ley Federal del Trabajo, 1970.

- 15.- Cavazos Flores, B. Nueva Ley Federal del Trabajo, 1970.  
Pág. 295.
- 16.- J. Ruprecht. Ob. Cit. Pág. 14
- 17.- Castorena Jesús. Ob. Cit. Pág. 236.

## **CAPITULO II**

### **ELEMENTOS QUE INTEGRAN AL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

- II.1 Sujetos que Intervienen**
- II.2 Cláusulas que Intervienen**
- II.3 Diseño del Reglamento Interior de Trabajo**
- II.4 Su Revisión**
- II.5 Su Depósito**
- II.6 Su Difusión**

## **CAPITULO II**

### **ELEMENTOS QUE INTEGRAN AL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

- II.1 Sujetos que Intervienen**
- II.2 Cláusulas que Intervienen**
- II.3 Diseño del Reglamento Interior de Trabajo**
- II.4 Su Revisión**
- II.5 Su Depósito**
- II.6 Su Difusión**

ELEMENTOS QUE INTEGRAN AL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

II.1 Sujetos que Intervienen.

En la complementación del Reglamento se citará el Artículo 424 Fracción I que reza así:

"Se formulará por una Comisión Mixta de representantes de los trabajadores y del patrón".

(1)

Es interesante establecer que para su elaboración no podrá hacerlo una sola de las partes, ya sea de los trabajadores o el patrón, sino que se tiene que hacer de manera conjunta para que dé esta forma el contenido del Reglamento no pueda ser en ningún caso perjudicial o lesivo para los trabajadores o para el patrón.

Generalmente, y en la práctica, se ha visto que siempre el patrón presenta un bosquejo para cuando se reuna la Comisión Mixta, se tenga una base de donde poder empezar a dialogar para la aprobación del mismo, dicho bosquejo tiene que estar en base a lo que establece el Artículo 423 de nuestra Ley Federal de Trabajo.

Por lo tanto, se considera así, que de esta manera para la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo es muy conveniente que se integre por ambas partes a la Comisión Mixta, personas que sepan plasmar en dicho Reglamento los conceptos que a la postre redituaran en una garantía para el mejoramiento y desarrollo de la relación obrero-patronal.

## II.2 Cláusulas que Intervienen.

El ordenamiento que se ha estado estudiando, en el Artículo 423, señala cual debe ser el contenido del Reglamento Interior de Trabajo, aunque se piense que la idea del Legislador al hacer la enumeración de ciertos elementos no lo hace en forma limitativa, puesto que en la fracción XI expresamente dispone:

"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".

Previamente en el Artículo 422, señala que no son materia del Reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos. En éste aspecto y según hemos apuntado con anterioridad, los Reglamentos contienen normas administrativas sin contravenir los derechos de los trabajadores.

La descripción del Artículo 423 es el siguiente:

El Reglamento contendrá:

I.- Horas de entrada y salida de los trabajadores, -- tiempo, destino para las comidas y período de reposo durante la jornada;

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

III.- Días y horas fijas para la limpieza de los estaos

blecimientos, 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 deben desempeñar las mujeres y los menores;

VIII.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos 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.

A continuación, se desglosarán las disposiciones anteriores de la siguiente manera:

A) Cláusulas relativas a la prestación de servicios; es decir, las fracciones I y II que señalan la obligación de fijar las horas de entrada y salida de los trabajadores, el --

tiempo dedicado para las comidas y los periodos de reposo durante la jornada, así como el lugar y momento en que debe comenzar y terminar la jornada de trabajo.

B) Cláusulas relativas a la conservación de los elementos materiales de la empresa, o sea, la Fracción III, en cuanto que exige que se establezcan los días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, de la maquinaria y de los aparatos y útiles de trabajo.

C) Cláusulas para la previsión social son las que encontramos en las Fracciones VI, VII, VIII, XI, al mencionar las normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para la prestación de los primeros auxilios, así como las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar las mujeres y los menores, además del tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos y periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades y prevee, la existencia de normas necesarias y convenientes, de acuerdo a la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

D) Cláusulas Administrativas, las encontramos en las Fracciones IV, IX, X, que se refieren a los días y lugares de pago, así como las normas para el uso de asientos o sillas a que se refiere el Artículo 132, Fracción V, y además a los permisos y licencias.

E) Finalmente la cláusula relacionada con la disciplina, la tenemos en la fracción X, que también consideramos en -

los párrafos 2 y 3.

En relación al contenido del Reglamento Interior de -- Trabajo en otros países le dan el carácter de obligatorio a de terminadas cláusulas y así tenemos en:

COLOMBIA: Campo de aplicación, condiciones de admisión, aprendizaje, periodo de prueba, categoría de trabajadores, jornada, descansos, horarios, jornadas extras, reconocimiento y pago, así como días de descanso, vacaciones, permisos, salarios, lugar, fecha y periodos de pago del salario, prestaciones adicionales a las legales, orden jerárquico de los representantes penales, normas de higiene y seguridad, labores prohibidas para mujeres y menores, normas especiales de acuerdo a la edad y sexo y sanciones, procedimientos para reclamo, despido del personal, obligaciones y prohibiciones especiales para el patrón y los trabajadores, servicios sociales, publicación y vigencia.

CONGO BELGA: Plazo concencional de pre-aviso, jornadas, horarios, jornadas extras, reconocimiento y pago, días de descanso, vacaciones, permisos, lugar, fecha y periodo de pago de salarios, formas de medidas de control de trabajo a destajo, escala de faltas sus sanciones, procedimientos para reclamo y periodo de personal, servicios sociales y fiscales, cualquier otra disposición útil y conveniente.

COSTA RICA: Jornadas, descansos, horarios, lugar, fecha y periodos de pago de salarios, reglas de orden técnico y administrativo, normas sobre higiene y seguridad, labores prohibidas para mujeres y menores, escala de faltas, sanciones y procedimientos de personal en su solicitud.

CHILE: Salario, lugar, fecha y periodo de pago, normas especiales de trabajo de acuerdo a la edad y sexo, procedimientos para reclamo y pedidos de personal, obligaciones y prohibiciones especiales para el patron y los trabajadores, formas de comprobación del cumplimiento de las obligaciones legales.

SALVADOR: Jornadas, descansos, horarios, lugar, fecha y periodos de paga de salarios, reglas de carácter de orden técnico y administrativo, normas de higiene y seguridad, labores prohibidas para mujeres y menores, escala de faltas y sanciones, procedimientos para reclamo y pedidos de personal.

ESPAÑA: Condiciones de admisión, aprendizaje, periodos de prueba, categorías de trabajadores, jornadas, descansos, horarios, jornada extra, reconocimiento y pago, días de descanso, vacaciones, permisos, lugar fecha y periodo de pago, pago del salario, reglas de orden técnico y administrativo, escala de faltas, sanciones y procedimientos, cualquier otra disposición -- útil o conveniente.

FRANCIA: Plazo convencional del preaviso.

GUATEMALA:Categorías de trabajadores, jornadas, descansos, horarios, lugar, fecha y periodos de pago de salario, reglas orden técnico y administrativo, normas sobre higiene y seguridad, normas especiales de trabajo de acuerdo al sexo y edad, - escala de faltas, sanciones y procedimientos para reclamos.

HONDURAS: Campo de aplicación, condiciones de admisión, aprendizaje, periodo de prueba, categoría de trabajadores, jornadas, descansos, horarios, jornadas extras, reconocimiento y pago, días de descanso, vacaciones, permisos, lugar y fecha, periodo de pagos de salarios, prestaciones adicionales a las le-

gales, orden jerárquico de los representantes patronales, normas sobre higiene y seguridad, labores prohibidas para mujeres y menores, normas especiales y procedimiento para reclamos y pedidos de personal, cualquier otra disposición útil o conveniente, publicación, vigencia.

JAPON: Jornadas extras, reconocimiento y pago, días de descanso, vacaciones, permisos, lugar, fecha y periodo de pago de salario, normas de higiene y seguridad, escala de faltas, sanciones y procedimiento.

PANAMA: Jornadas, descansos y horarios, normas sobre higiene y seguridad, labores prohibidas para mujeres y menores, escala de faltas y sanciones, procedimientos, pedidos del personal y reclamos.

REPUBLICA ARABE UNIDA: Condiciones de admisión, aprendizaje y periodo de prueba, jornadas, descansos y horarios, lugar, fecha y periodos de pago de salarios, reglas de orden técnico y administrativo, días y horarios para limpieza de maquinaria y locales, normas sobre higiene y seguridad, escala de faltas, sanciones y procedimientos, cualquier otra disposición útil y conveniente.

REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA: Escala de faltas y sanciones, procedimiento.

YUGOSLAVIA: Jornadas extras, reconocimiento y pago, días de descanso, vacaciones, permisos, normas sobre higiene y seguridad, normas especiales de trabajo de acuerdo a la edad y sexo, escala de faltas y sanciones, procedimiento, obligaciones y --

prohibiciones especiales para el patrón y los trabajadores, -- procedimientos para reclamos y pedidos del personal (2). Cabe mencionar que en los reglamentos se prohíben cláusulas que desmejoren las condiciones de trabajador, en relación a las le---yes, contratos, etc.

### II.3 Diseño del Reglamento Interior de Trabajo.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Y POR LA OTRA \_\_\_\_\_  
EN SU CARACTER DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES AL SERVI-  
CIO DE LA MISMA, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS  
DEL 422 AL 424 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

#### A R T I C U L O S

#### C A P I T U L O     I

##### DISPOSICIONES GENERALES.

- 1.- El presente Reglamento regirá en la factoría que la empre-  
sa tiene establecida en la calle \_\_\_\_\_ número \_\_\_\_\_  
Colonia \_\_\_\_\_
- 2.- Todos los trabajadores de la empresa están obligados a cum-  
plir las disposiciones del presente Reglamento.
- 3.- En cumplimiento a lo dispuesto por el Artículo 425 de la  
Ley Federal de Trabajo, éste Reglamento se fijará en lugares -  
visibles de los distintos Departamentos del Centro de Trabajo  
y se repartirá entre los trabajadores con el objeto de que se  
enteren y cumplan su contenido.
- 4.- Los trabajadores tendrán obligación de desempeñar su traba-  
jo en las labores y en el lugar que la empresa designe. La em-  
presa cuando a su juicio así lo requieran las actividades del  
trabajo o producción, podrá mover a los trabajadores de un ---  
puesto a otro, sin perjuicio de su salario. Asimismo los traba-  
jadores no podrán cambiarse del lugar de trabajo sino por or--  
den dada por escrito de la empresa.

5.- Los Gerentes, Sub-Gerentes, Jefes, Sub-Jefes y Supervisores estarán encargados entre otras funciones directivas que -- les serán señaladas por la empresa, de distribuir las labores entre los trabajadores, instruirlos a la mejor manera de desempeñar el trabajo y dictar las disposiciones que juzguen convenientes para la mejor ejecución de las mismas y la seguridad del propio personal.

## C A P I T U L O   I I

### INGRESO DE PERSONAL

6.- Todos los trabajadores que ingresen al servicio de la empresa, deberán llenar, además de las condiciones que se señalan en el Contrato Colectivo de Trabajo, los requisitos siguientes:

- a) Tener cumplidos 18 años de edad.
- b) Someterse a un examen médico por el facultativo de la empresa o con el que ésta señale.
- c) Estar capacitado físicamente para el desempeño de sus labores en el puesto que se le asigne.
- d) Poseer la destreza o conocimientos necesarios para la correcta realización de su trabajo.
- e) Saber leer y escribir.
- f) Presentar en regla su cartilla militar correspondiente en el caso de tener edad requerida.
- g) Someterse a los exámenes de selección que al efecto señale la empresa.

### C A P I T U L O   I I I

#### DE LAS HORAS Y JORNADAS DE TRABAJO.

7.- La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas de siete horas y media la mixta y de siete horas la nocturna. Es jornada diurna la que se presta entre las siete y las seis horas, nocturna la que se presta entre las veinte y las siete horas, y mixta la que comprende parte de la diurna y menos de tres horas de la nocturna.

8.- Las partes convienen, con fundamento en el artículo 59 de la Ley Federal de Trabajo, que las labores en el centro de trabajo se desarrollarán de lunes a viernes de las 7 a las 16:30 horas.

9.- Mientras no se modifique el horario fijado y se sigan trabajando cinco días semanarios, las partes reconocen que la semana de seis días de trabajo se presta en cinco días efectivos de trabajo, por lo cual cada día de trabajo efectivo corresponde a un día y a un quinto de trabajo para todos los efectos legales (como por ejemplo para vacaciones, días de descanso, -- etc.).

10.- Los trabajadores se comprometen a llegar al centro de trabajo con la debida anticipación con el objeto de que inicien sus labores efectivamente estando en su puesto a la hora indicada.

11.- La empresa queda facultada para cambiar los horarios de trabajo y para modificar la distribución de la jornada semanal conforme a las necesidades del servicio.

12.- Durante la jornada de trabajo, los trabajadores disfrutarán de treinta minutos de descanso para tomar sus alimentos.

13.- Por cada seis días laborales, disfrutarán los trabajadores de un día de descanso, con goce de salario. Cuando por -- cualquier causa dejare algún trabajador de laborar los seis -- días de la semana, percibirá tan sólo la parte proporcional del salario del día de descanso correspondiente al tiempo que efec-- tivamente hubiese trabajado.

14.- Todos los trabajadores que tengan asignada, tarjeta de -- asistencia, deberán marcar personalmente la entrada y salida a sus labores; queda prohibido que un trabajador marque la sali-- da o entrada de otro trabajador. Treinta minutos después de la hora de salida, ningún trabajador podrá permanecer en el cen-- tro de trabajo sin la autorización de la empresa.

15.- Cuando por circunstancias especiales tengan los trabajado-- res que salir del centro de trabajo, durante las horas de jornada, deberán obtener el permiso correspondiente de la empre-- sa, por escrito y por conducto del jefe de personal.

16.- La empresa pagará los salarios a los trabajadores sindica lizados en la planta el viernes de cada semana, después de que termine la jornada de trabajo. Al personal no sindicalizado, - el salario le será cubierto los días 15 y último de cada mes.

17.- Las tarjetas de asistencia no son transferibles, servirán a los trabajadores como comprobantes de los días laborados du-- rante la semana, así como para pagar a los interesados sus sa-- larios correspondientes.

C A P I T U L O   I V

DE LOS DIAS DE DESCANSO Y VACACIONES.

18.- Se establecen como días de descanso para los trabajadores con goce de salario íntegro, los siguientes:

1° de enero

5° de febrero

21 de marzo

1° de mayo

16 de septiembre

20 de noviembre

25 de diciembre

1° de diciembre, cada seis años, cuando corresponda transmisión de Poder Ejecutivo.

19.- La empresa se obliga a conceder a los trabajadores que le hubiesen prestado sus servicios continuos por más de un año, - un periodo anual de vacaciones de seis días hábiles, con goce de salario; aquellos trabajadores que le hubiesen prestado sus servicios continuos por más de dos años, un periodo anual de - vacaciones por seis días hábiles y dos días más, también anualmente con goce de salario; a los trabajadores que le hubiesen prestado sus servicios continuos por más de tres años, un periodo anual de vacaciones de seis días hábiles con goce de --- salario más cuatro días más también con goce de salario; a los trabajadores que le hubiesen prestado sus servicios continuos por más de cuatro años, les concederán un periodo anual de vacaciones de seis días hábiles, goce de salario íntegro, más -- seis días de descanso también anualmente y con goce de sala---

rio; a los que tuvieren más de catorce años cumplidos de ser vicios continuos, les concederá diez y seis días laborables, y así sucesivamente en los términos del artículo 76 de la -- Ley Federal del Trabajo.

## C A P I T U L O V

### DE LOS PERMISOS Y FALTAS.

20.- En caso de que alguno de los trabajadores, tengan necesidad de pedir permiso para faltar a sus labores, deberá hacerlo con no menos de 24 horas de anticipación y la empresa le concederá o no a su juicio, según las necesidades que el trabajador tenga del permiso.

La empresa estará obligada a conceder los permisos a que se refiere la fracción X del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

21.- Cuando un trabajador se vea precisado a faltar a sus labores, deberá comunicar el motivo de su falta y procederá de la manera siguiente:

- a) Por enfermedad, algún familiar se comunicará a las oficinas de la empresa lo más temprano de ése día.
- b) Por causas de fuerza mayor, deberá reportarse el trabajador o un familiar a las oficinas de la empresa lo más temprano posible o en el transcurso del día.

Las faltas de enfermedad podrán ser justificadas únicamente con el comprobante de incapacidad que el Instituto Mexicano del Seguro Social expide al trabajador enfermo.

La falta de aviso oportuno a la empresa, será sancionada por la primera vez, con amonestación y por la segunda o más en el término de un año, con suspensión de dos días de -

trabajo sin goce de sueldo. La sanción por falta de aviso es independiente de la sanción que corresponde en el caso de que la ausencia sea injustificada.

22.- Cuando algún trabajador falte injustificadamente a sus labores, la empresa lo sancionará en la forma siguiente:

1. Por la primera falta, suspensión de un día de labores sin goce de sueldo;
2. Por la segunda falta en el periodo de treinta días, suspensión de labores por dos días sin goce de sueldo;
3. Por la tercera falta en el mismo periodo, suspensión de cuatro días laborables sin goce de sueldo. El término de treinta días cuenta a partir de la primera falta.

23.- La falta de asistencia de cuatro o más días de labores en 30 días, dará origen a la rescisión del contrato del trabajador, sin responsabilidad para la empresa, independientemente de que las tres primeras faltas hayan sido sancionadas o no.

C A P I T U L O VI

**EXAMEN MEDICO.**

24.- Los trabajadores serán examinados por los médicos de la empresa, siempre que ella misma lo ordene, para comprobar si padecen o no alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o si tienen alguna predisposición o incapacidad para cumplir su labor. Así mismo, están obligados los trabajadores a acatar las medidas profilácticas que dicten las autoridades de acuerdo con lo que dispongan las Leyes y Reglamentos respectivos.

## C A P I T U L O   V I I

### **ACCIDENTES, RIESGOS PROFESIONALES Y MEDIDAS PREVENTIVAS.**

25.- Los trabajadores deberán acatar las medidas preventivas higiénicas que acuerden las autoridades competentes, y, las que ordene la empresa.

26.- En el caso de un accidente de trabajo, por pequeño que éste sea, los trabajadores están obligados a dar aviso inmediato a su jefe inmediato, a fin de que se impartan los primeros auxilios.

27.- Queda prohibido a los trabajadores ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas.

28.- Los trabajadores deberán cooperar ampliamente, poniendo la mayor atención posible en sus labores y tomando las preocupaciones necesarias para evitar accidentes.

29.- Los trabajadores están obligados a usar los medios de protección que la empresa proporcionará en los lugares que el trabajo así lo requiera.

30.- Los trabajadores están obligados a tratar con cuidado los útiles, maquinarias y herramientas de trabajo, de tal manera que no sufran más desgaste que del uso natural, siendo responsable por el deterioro o pérdida que sufran por su negligencia o mala fe.

Cuando algún trabajador ocasiona intencionalmente -- perjuicios materiales en los edificios, obras, maquinarias, - instrumento, materiales en los edificios, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas o cuando ocasione los - perjuicios de que se ha hablado, siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la única causa -- del perjuicio; serán separados sin responsabilidad.

C A P I T U L O    V I I I

**DE LA LIMPIEZA.**

31.- La empresa mantendrá limpios los servicios sanitarios y baños, para el aseo de los trabajadores y éstos deberán hacer buen uso de dichos servicios.

32.- Al final de cada turno de trabajo es obligación de los trabajadores, limpiar el lugar y máquinas donde hayan trabajado, así como las herramientas y útiles de trabajo.

33.- Con objeto de mantener el lugar de trabajo de la empresa en el mejor estado de limpieza, los trabajadores deberán depositar los residuos de material, papel, etc., en el lugar que en cada Departamento se destine para éste objeto.

C A P I T U L O IX

**DE LAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y SUS PROHIBICIONES.**

34.-- Son obligaciones de la empresa, las mencionadas en el --  
Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

35.-- Queda prohibido a la empresa, lo establecido en el Artí-  
culo 133 del propio ordenamiento.

C A P I T U L O X

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS PROHIBICIONES.

36.- Son obligaciones de los trabajadores, además de las mencionadas en el Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, -- las siguientes:

- a) Avisar a la empresa cada vez que cambien de domicilio.
- b) Todo trabajador que lleve consigo bultos de cualquier naturaleza a la salida o a la entrada del trabajo, los presentará a la persona que designe la empresa para que éste los revise.
- c) Reportar cualquier error, falta de ajuste en la maquinaria o desperdicio excesivo de material a su jefe inmediato superior.
- d) Laborar con el uniforme o equipo y zapatos que la empresa les proporcione.

37.- Queda prohibido a los trabajadores, además de lo que establece el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

- a) Cometer actos inmorales dentro del perímetro de la empresa, pintar y escribir en las paredes u objetos.
- b) Tratar de manejar cualquier máquina o aparato, sin conocer su funcionamiento y sin estar autorizado para ello.

- c) Hacer dentro de la empresa, otras labores que no sean las de la misma.
- d) Comerciar, prestar dinero o hacer rifas o juegos.
- e) Abandonar o suspender sus labores, visitar otras dependencias o salir de la empresa sin permiso de los jefes durante las horas de trabajo.
- f) Dormir o jugar durante las horas de trabajo.
- g) Distraer la atención de sus compañeros y demás personas -- que trabajan en la empresa sin ser necesario.
- h) Introducir y portar armas de fuego o punzo-cortantes, en el interior de la empresa, a excepción de los utensilios indispensables que formen parte del equipo de trabajo, y que -- deberán ser usados exclusivamente para este fin.
- i) Formar corrillos o sostener conversaciones durante las horas de trabajo, ya sea con sus compañeros o personas extrañas a la empresa, salvo cuando se trate de algún asunto relacionado con el trabajo.
- j) Recibir cualquier clase de visitas durante las horas de labores, sin previo permiso de la empresa.
- k) Leer libros, revistas o publicaciones de cualquier género durante las horas de labores.
- l) Introducir al interior de la empresa bebidas alcohólicas.

m) Silbar gritar o trirse en forma ruidosa o escandalosa en el interior de la empresa.

n) Provocar escándalo, riñas o cometer actos de indisciplina.

ñ) Hacer uso de los teléfonos de la empresa en asuntos particulares, excepto en casos de suma urgencia o enfermedad de -- sus familiares, en los cuales podrán utilizarse previa autorización de la empresa.

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

### DISPOSICIONES VARIAS

38.- Cuando en los términos del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores contraigan deudas con la -- empresa por errores, pérdidas, averías, etc., previa investigación, se le descontará de sus salarios el importe de la responsabilidad.

No mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

39.- La infracción de parte de los trabajadores a sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, que no ameriten la rescisión, será sancionada por la empresa con amonestación o con suspensión de uno a ocho días según el caso.

40.- Al imponer las sanciones a que se refiere el artículo anterior, se tomará en consideración la gravedad de la falta, - las circunstancias, los antecedentes personales del trabajador de que se trata y en general todos aquellos hechos que deben tomarse en cuenta para que en forma justa se aplique el - castigo al infractor, quedando entendido que la sanción depende de de la magnitud de la falta.

41.- EL presente Reglamento Interior de Trabajo será aplicable a todos los trabajadores y empleados de la empresa, conforme al artículo 442 de la Ley Federal del Trabajo.

**TRANSITORIO**

**UNICO.-** El presente Reglamento Interior de Trabajo, entrará en vigor en el momento en que sea depositado por -- cualquiera de las partes en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

**POR LA EMPRESA**

**POR EL SINDICATO**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### II.4 Su Revisión.

Tomándose en cuenta las disposiciones que integran el Reglamento Interior, resulta claro que en todos aquellos casos en que varíen las condiciones en que se prestan los servicios de una empresa.

Las normas respectivas del Reglamento deberán ser modificados para que se adecuen a los cambios que se han presentado.

Es por ello, que encontramos en nuestra legislación, en el artículo 424, Fracción IV, que faculta a los trabajadores o a los patrones, para solicitar en cualquier tiempo - - se subsanen omisiones del Reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la Ley y demás normas de trabajo.

Ruprecht ( 3 ), establece que en Argentina no existe disposición alguna sobre el Reglamento Interno, y que por ello es facultad patronal el dictarlo o modificarlo ya que esto último es accesorio o consecuencia de los primeros, por lo mismo, el patrón está en libertad de consultar con los representantes - de sus trabajadores o con el Sindicato, las modificaciones -- que deseen introducir, pero no se encuentra obligado a hacerlo, ni a aceptarlas en caso de haber solicitado opinión y corresponde la decisión final sobre si la actitud patronal ha sido o no abusiva, sólo a los jueces. En cuanto a la necesidad de revisión de un Reglamento, apunta que se debe variar - para que se encuentre adecuado con los sistemas de trabajo, -

cambio de maquinaria, modificaciones que haya en la legislación o en los convenios colectivos, y las alteraciones en el estado de las empresas.

## II.5 Su Depósito.

Nuestra legislación laboral, en el artículo 425, en su primera parte, dice que el Reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de depósito.

En el artículo 424 Fracción II, hace referencia al acuerdo de las partes a la facultad de una y otra para efectuar el depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los ocho días siguientes a la firma.

De la misma manera, en otros países como en Francia ( 4 ) el Reglamento debe ser depositado en este caso en la - Secretaría del CONSEIL DE PRODHOMMES o en la actuaría del - Juzgado de Paz.

La República Dominicana, señala en su Código de Trabajo, en el artículo 123, inciso 3., que el depósito debe -- ser ante el Departamento del Trabajo o en la oficina de la - Autoridad Local que ejerza sus funciones, haciendo la entrega de dos ejemplares y se firmarán los que el patrón necesite.

El Decreto 20 del año 1961, de España, en su artículo II, estatuye que de todo reglamento aprobado quedarán -- ejemplares sellados en los archivos de la Delegación Provi-- cional o al Nacional respectivamente, a que se encuentre a-- fectada la empresa.

## II.6 Su Difusión.

La impresión, es decir la elaboración por cualquier medio de un número suficiente de ejemplares para repartir entre los trabajadores, tiene como finalidad el que se facilite su circulación y por tanto, su conocimiento, por parte de aquellos que ésta será la mejor forma de lograr el que se cumplan sus disposiciones y el trabajo se desarrolle de la manera más eficaz y armónica posible.

Caldera ( 5 ), es de la opinión que el conocimiento del Reglamento puede ser expreso o tácito y estima que cuando se conoció posteriormente a la celebración del Contrato Individual, se le debe reputar aceptado si no se disolvió la relación laboral.

Es lógico que no es aceptable este criterio, ya que se piensa necesariamente debe ser expreso para que pueda ser exigible.

Diferentes legislaciones extranjeras, así como en -- nuestro país (México), establecen que los Reglamentos deben fijarse en los lugares más visibles del establecimiento.

A continuación se hace mención de ellos:

- 1.- EL Congo, Decreto del 27-VIII-55 Artículo 10
- 2.- Costa Rica, Código de Trabajo Artículo 67
- 3.- República Dominicana, Código de Trabajo, Artículo 123
- 4.- El Salvador, Decreto 158/49, Artículo 3°

5.- España, Ley del 16-X-42 Artículo 17 y Decreto 20/61

6.- Marruecos, Decreto del 23-X-48, Artículo 4°

7.- Noruega, Ley 2/56 Artículo 52

8.- Panamá, Código de Trabajo, Artículo 64.

9.- La U.R.S.S., Decreto del 12-I-57, Artículo I

10.- Yugoslavia, Código de Trabajo, Artículo 352.

APENDICE DE NOTAS  
CAPITULO II

- 1.- Nueva Ley Federal del Trabajo, 1970.
- 2.- J. Ruprecht. Reglamento de Empresa. Pág. 49 y 50. Argentina
- 3.- Ruprecht. Ob. Cit. Pág. 43
- 4.- García, Alonso. Derecho del Trabajo. Pág. 531.
- 5.- Cavazos Flores B. Nueva Ley Federal del Trabajo, 1970.  
Pág. 301.

### **CAPITULO III**

#### **AUTORIDADES QUE INTERVIENEN EN LA APROBACION DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.**

**III.1 Su Regulación Jurídica**

**III.2 Controversias Sobre su Creación**

**AUTORIDADES QUE INTERVIENEN EN LA APROBACION DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.**

**III.1 Su Regulación Jurídica.**

Es de gran interés hacer mención de que nuestro Derecho Mexicano reconoce la necesidad del Reglamento Interior, y para que tenga vida jurídica debemos ajustarnos a lo dispuesto por el artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, en donde textualmente manifiesta las normas que deberán observarse para su formación.

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

Sin embargo, el Dr Cavazos Flores ( 1 ), establece -- que la fracción II, carece de razón de ser, ya que estando -- de acuerdo las partes lo depositarán ante la Junta antes de -- los ocho días a que se refiere dicha fracción.

Es decir, se puede interpretar que lo que el legisla-- dor quiso decir es que no resulta suficiente el acuerdo de las partes, sino que el depósito debe efectuarse inmediata-- mente y por ello faculta a cualquiera de las partes para ha-- cerlo.

Por lo que el momento en que empieza a surtir efec-- tos el Reglamento es el que se encuentra regulado en el Artí-- culo 425, que se refiere al depósito ante la Junta de Conci-- liación y Arbitraje, mismo que se ampliará en el próximo Ca-- pítulo.

Es interesante hacer notar, que los extranjeros se -- han preguntado sobre el poder disciplinario del patrón, y si éste se deriva directamente de la Ley y de la naturaleza de -- la relación de trabajo.

Se ha impuesto en algunos países la colaboración en-- tre los empresarios y los obreros. En estas Leyes de colabo-- ración la hacen conjuntamente las partes.

Un ejemplo de ello, es la República Federal Alemana que en su Ley del 11 de octubre de 1952, anuncia en su artí-- culo 56, cuestiones que el consejo de empresa, órgano cons--

tituido dentro del establecimiento y sólo por trabajadores, tiene derecho de condecisión, y ello se aplica al acuerdo de empresa. Si no hay acuerdo de opiniones, corresponde decidir a una junta de conciliación integrada por representantes nombrados por el consejo de la empresa y el empresario y que es precidida por una persona ajena cuya decisión es obligatoria ( 2 ).

En relación a la obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo, se ha discutido mucho sobre si es conveniente o no darle ese carácter.

En lo que respecta a nuestra Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 422, que ya se hizo mención anteriormente, nos habla de la obligación que existe entre las partes de observar el Reglamento una vez que han acordado su elaboración y cumplido los reglamentos que fija la propia Ley; es decir, se insiste en el contrasentido que implica el que la Ley de carácter obligatorio a las normas del Reglamento una vez formulado y sancionado por la autoridad laboral, y en cambio no da carácter obligatorio a su elaboración.

Por otro lado, Rafael Caldera nos manifiesta lo siguiente: ( 3 )

"Creo que fuera del principio que fije su obligatoriedad y alguna disposición que exija requisitos esenciales, su regulación no incumbe a las normas legales; las cláusulas de los Reglamentos Internos deberían ser discriminadas, más reglamen

taria que legislativamente, lo cual ofrecería mayores garantías de adaptabilidad al medio, pu esto que reglamentariamente se podría exigir más o menos, de acuerdo con el desarrollo de cada rama de la industria y, especialmente en las cuales vayan a regir".

Mientras tanto, Ruprecht ( 4 ), en su país "Argentina", no existe disposición alguna del Reglamento Interior, - por lo tanto patronos como los trabajadores, se encuentra - siempre con la incertidumbre respecto de su aplicación y está de acuerdo en que el Reglamento de Trabajo sea impuesto - obligatoriamente en los establecimientos, con ciertas salvedades para ciertas industrias.

### III.2 Controversias Sobre su Creación.

Resulta ser éste un punto de mucha importancia e interesante, por lo que el Dr. Cavazos Flores ( 5 ), establece que si los trabajadores pertenecen o son miembros de un Sindicato, para la elaboración del Reglamento deberán actuar -- precisamente a través del mismo sindicato.

En un momento dado de que no exista Sindicato, se -- llevará a cabo con la representación mayoritaria de los trabajadores de la empresa, pero se nos plantea la siguiente interrogante: Qué sucede si en una empresa en donde no existe Sindicato, sólo un pequeño número de trabajadores, desea dicho Reglamento?.

Para la obtención de una respuesta es un poco complicado y a la vez sencilla, pues se sabe que los trabajadores -- pueden convocar a una asamblea para el planteamiento del problema y si no se llega a una representación mayoritaria, se volverá a citar a los trabajadores para otra asamblea, y si a dicha asamblea, no concurren los trabajadores necesarios, los trabajadores que deseen el Reglamento podrán elaborarlo con el patrón.

Otro problema se presenta cuando al darse el cuórum mayoritario en una asamblea, los trabajadores se oponen a la elaboración del Reglamento.

Lo que sucede en este caso, que al no haber representación general, el grupo minoritario no podrá elaborar el Reglamento.

Asi mismo, existen empresas que cuentan con trabajadores sindicalizados y otros no sindicalizados, lo que implica conflicto para los representantes de las empresas, para la aplicación de medidas disciplinarias en relación a la clase trabajadora, no sindicalizada, que se opone a la existencia del Reglamento; no obstante esa posición el Reglamento es aplicable a todas las personas de la empresa.

APENDICE DE NOTAS

CAPITULO III

- 1.- Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. México 1971. Pág. 301 y 302.
- 2.- J. Ruprecht. Reglamento de Empresa Págs. 295 y 296. Argentina
- 3.- J. Ruprecht. Ob. Cit. Págs. 295 y 296.
- 4.- Caldera, Rafael. Derecho del Trabajo, 2da. edición. Buenos Aires 1960. Pág. 532.
- 5.- Manual de aplicación e interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, México 1971. Págs. 295 y 296.

## **CAPITULO IV**

### **DISTINCION ENTRE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.**

**IV.1 Definición de Contrato Laboral**

**IV.2 Elementos**

**IV.3 Inserción del Reglamento Interior al Contrato  
Colectivo de Trabajo.**

**IV.4 Disposiciones que Establece la Legislación Fe  
deral del Trabajo respecto al Reglamento Inte  
rior de Trabajo.**

**IV.5. Diferencias y Semejanzas Entre el Reglamento  
Interior de Trabajo y el Contrato Colectivo -  
de Trabajo.**

DISTINCION ENTRE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

**IV.1 Definición del Contrato Laboral.**

Es de vital importancia establecer que en la época -- cooperativa en la que se desarrollaron diversos gremios, tuvo lugar durante la Colonia y nos hemos encontrado con ordenanzas muy interesantes, como la orfebres o la platería, las de minas y otras muchas más que regulaban, como ocurrió en Europa, el salario, los precios y otras prestaciones que se daban a los indios.

Son las Leyes Indias las que ofrecen muchos ejemplos de disposiciones tutelares para el trabajo. En la obra Legis tiva para los indios, del Licenciado Genaro V. Vázquez se encuentran referencias muy interesantes. Tal como la Ley expedida por Felipe II en 1593, en que se reduce a ocho horas la -- jornada diaria de los obreros en las fortificaciones y en las fábricas.

La Ley XXXVII año 1532 del Emperador Don Carlos, que dispone que los encomendadores juren que tratarán bien a los indios y así otras más, señala el Lic. Euquerio Guerrero.

Sin embargo, la independencia suprimió todas estas ordenanzas y prácticamente el siglo pasado transcurrió sin que el Estado reglamentara las cuestiones de trabajo, más bien -- prohibieron los actos de los grupos organizados o que no tendieran a subir los salarios. La libertad de asociación fue ga

rantizada, considerándosele como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas, y así apareció en la Constitución de 1857.

Dentro de nuestra incipiente industria, los trabajadores recurren a organizaciones de tipo mutualista. Es el Dr. - Mario de la Cueva quien cita la opinión del señor Luis Chávez Orozco, en el sentido de que la más antigua sociedad de este tipo fue la Sociedad Particular de Socorros Mutuos, fundada - en 1853.

Más tarde, apareció el Círculo de Obreros de México - en 1872, y más tarde en 1906, la Sociedad Mutualista de Aho-- rro, el Círculo de Obreros Libres de Orizaba y la casa del -- Obrero Mundial.

Como precursores en el campo ideológico cita este autor a Camilo Arriaga, a los hermanos Flores Magón, y a otros más que con mayores o menores radicalismo escribían o actua-- ban buscando la organización de los trabajadores.

Posterior a la Revolución de 1910 y tras la caída del régimen porfirista, se intentaron diversos proyectos federa-- les y estatales en que se sostuvo el principio de la libertad de asociación; pero fue hasta 1917 cuando la Constitución General estableció en la fracción XVI del artículo 123 el dere-- cho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en de-- fensa de sus respectivos intereses, formando Sindicato, Aso-- ciaciones Profesionales, etc.

Es la misma Constitución la que consagra en su artículo 9° la libertad de asociación, al establecer:

"No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente en cualquier objeto lícito; personalmente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país".

Como ya se estableció con anterioridad, algunos de los antecedentes de la forma en que apareció la Asociación Profesional Obrera, por lo cual fácilmente se puede comprender que su finalidad no podía realizarse sin un conjunto de normas reguladoras de la vida en el trabajo y protectoras de los trabajadores, mejorando, hasta donde fuera posible, sus condiciones de trabajo.

Por su parte los patrones necesitaban también un Reglamento o un conjunto de normas que definieran como realizar el trabajo en términos generales, asegurando la ejecución en tiempo oportuno de todas aquellas labores propias de su empresa.

En el inicio los patrones formulaban el Reglamento de fábrica, al que debían someterse todos los obreros y que fácilmente aceptaban estos cuando entraban a laborar en la negociación; pero contra ese Reglamento lucharon los Sindicatos y entonces se llegó a la más feliz de las soluciones, creando un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como la Ley del grupo a la que todos debían someterse.

El instrumento del que se acaba de hacer referencia - se denomina Contrato Colectivo de Trabajo.

Nuestra Legislación laboral define al Contrato Colectivo de Trabajo en su Artículo 386, el cual establece:

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

#### IV.2 Elementos.

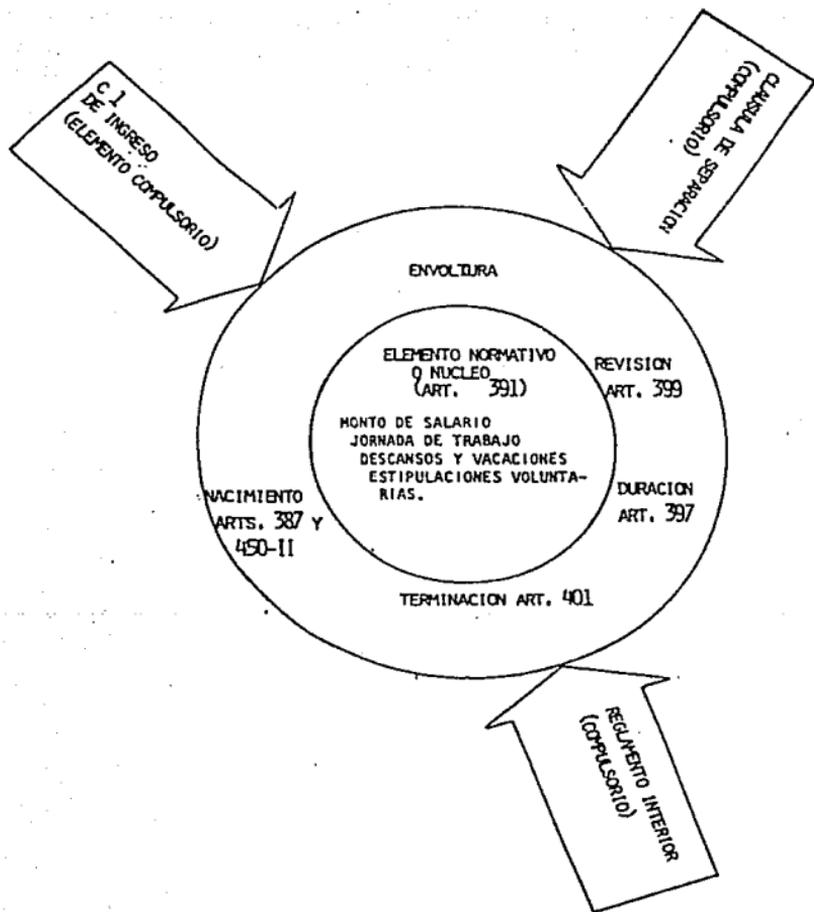
Nuestra Ley Federal del Trabajo destaca en su Artículo 391 el contenido del Contrato colectivo indicando que éste debe contener los nombres y domicilios de los contratantes, las empresas y establecimientos que abarque, su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de salarios, así como las demás estipulaciones - transitorias que convengan las partes.

Es decir, que en términos generales se establece que - los elementos que agrupa el contrato colectivo son los siguientes:

a) Los elementos llamados "transitorios" son aquellos derechos y obligaciones que voluntariamente las partes han acordado, mismos que desaparecerán una vez que se hayan cumplido.

b) Los elementos obligatorios que están constituidos - por las normas que, como ya se ha observado, aseguran la efectividad del contrato.

De igual manera, dichos elementos se pueden mostrar a través de un esquema gráfico, el cual engloba los elementos - del contrato colectivo.



En este contenido también se encuentra la llamada -- cláusula de exclusión, la cual va a determinar el dominio del sindicato titular y se encuentra contemplada en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 395, que señala lo siguiente:

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

De igual manera, también se puede establecer -- que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Por lo anterior se puede deducir que de una u otra -- manera, las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en una determinada empresa que lo hayan celebrado, aunque no sean miembros del sindicato, salvo disposición en contrario, por lo que se refiere a -- trabajadores de confianza.

Con respecto a la figura antes señalada, llamada Envoltura, daré una somera explicación:

En la Envoltura se contempla el nacimiento, duración, revisión y terminación del contrato colectivo.

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

En relación a la duración del contrato colectivo, el artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo menciona que éste puede ser por tiempo indeterminado o definido, o por obra determinada.

Los artículos 399 y 399 bis, hablan sobre la revisión. Se establece que la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos 60 días antes.

I. De su vencimiento cuando el contrato es por tiempo determinado y éste es menor de dos años.

II. De los dos años cuando, siendo el contrato por tiempo determinado, tiene una duración mayor a este lapso.

III. De los dos años cuando el contrato es por tiempo indeterminado o por obra determinada.

En lo que se refiere a la revisión de los salarios en efectivo por cuota diaria (tabuladores), se establece que la solicitud de revisión se hará por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Como se puede observar, el Contrato colectivo de trabajo es revisable cada dos años en lo que respecta a su contenido general, a petición de cualesquiera de las partes, y de un año en lo que atañe al punto económico.

Para dicha revisión, es necesario observar, determinadas condiciones. Si el contrato se celebra con un solo patrón y un solo sindicato, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión. Si concurrieran varios sindicatos dentro de una empresa, la revisión se hará cuando los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros.

Para la eficaz revisión del contrato, existen dos procedimientos de los cuales en seguida se hace mención:

El primero de carácter jurisdiccional, que consiste en el planteamiento de un conflicto de orden económico ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, mismo que se resuelve mediante una sentencia denominada colectiva.

El segundo es el procedimiento denominado obligatorio, que como antes se dijo, lo señalan los Artículos 399 y 399 --bis.

#### **IV.3 Inserción del Reglamento Interior al Contrato Colectivo de Trabajo.**

Como ya se ha podido apreciar, esta figura jurídica es de gran importancia para el desempeño de un eficiente clima laboral, además de que establece un marco de derechos y -- obligaciones entre los sujetos que intervienen en la relación de trabajo.

Es por ello, que de acuerdo a lo que establece nuestra Ley Federal del Trabajo, en su Título Séptimo, Capítulo V, debe regularse jurídicamente este instrumento con carácter oficial, al incertarse en el Contrato Colectivo, ya que como se sabe, el Reglamento Interior de Trabajo se perfecciona en el momento mismo en que se deposita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

Así mismo, nuestra legislación laboral hace de manifiesto la fuerza que consagra el Contrato Colectivo de Trabajo, al establecer:

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

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

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

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

Ahora bien, el artículo 386 nos establece lo siguiente:

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

Si a éste concepto insertamos el Reglamento Interior de Trabajo, considero que se depuraría aún más dicho precepto.

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

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

Todo esto se entiende como un ideal de justicia, ya que se sabe que el patrón jamás va a dar más de lo que estime necesario y esto podría manifestarse en prestaciones, salarios, beneficios, derechos y obligaciones contenidas en la Ley como mínimo.

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

Finalmente, se puede concluir de la manera siguiente: que el Reglamento interior de trabajo se compone de normas -- complementarias de los contratos colectivos y de los contratos Ley (Artículos 422 y 425), cuya finalidad es la de crear las reglas para el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento; de él se excluyen las disposiciones de orden técnico o administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

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

#### **IV.4 Disposiciones que establece la Legislación Federal del Trabajo respecto al Reglamento Interior de Trabajo.**

Como ya se ha mencionado con anterioridad, esta figura se encuentra insertada en el Título Séptimo, Capítulo Quinto, y al respecto el Artículo 422 nos dice:

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

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

Como disposición primaria, se puede observar claramente la intención del legislador al plasmar disposiciones obligatorias para ambos sujetos en las relaciones de trabajo.

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

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

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

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

Lo que conviene en estos casos es que los trabajado--res al recibir un ejemplar del Reglamento Interior de Traba--jo, firmen una constancia de haberlo recibido para que el pa--trón se evite sanciones por este motivo; pero en muchos casos ni ellos mismos saben sobre la existencia de dicho Reglamento y por tal motivo son sujetos de múltiples violaciones en sus derechos, y como ejemplo de ello podemos ver la repartición de horas ordinarias y tiempos extraordinarios que no son pagadas conforme lo que establece nuestra Ley, o son mal remuneradas.

#### IV.5 Diferencias y Semejanzas Entre el Reglamento Interior de Trabajo y El Contrato Colectivo de Trabajo.

Comenzaré con un breve estudio de estas dos figuras - tan importantes, por lo tanto empezaré haciendo alusión a la definición de Reglamento Interior de Trabajo, de conformidad con el Artículo 422, de nuestra legislación Laboral.

"Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

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

Y por otro lado, el Contrato Colectivo de Trabajo es, de acuerdo al Artículo 386 de la Ley que ya con anterioridad fue mencionada.

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

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

Es de esta manera, que sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Como es de carácter obligatorio entre trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento; y como el Reglamento Interior de Trabajo, es un conjunto de disposiciones obligatorias entre ambos, es de concluirse que para la creación del Reglamento Interior de Trabajo, en una empresa o establecimiento, puede ser visualizado desde la formulación del Contrato Colectivo de Trabajo y haberlo así manifestado en el mismo. Esto se basa en el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo.

Nuestra Legislación Laboral, señala en su Capítulo V del Título Séptimo respecto a las Relaciones Colectivas de Trabajo, las disposiciones generales respecto a la creación del Reglamento Interior de Trabajo para las empresas o establecimientos, en donde serán de carácter obligatorio tanto para el patrón como para los trabajadores, en sus relaciones diarias, donde se establecerán las normas que deberá cumplir el trabajador, las sanciones que se le podrán imponer y conseguir de hecho, la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Al realizar una confrontación del Contrato Colectivo y el Reglamento Interior de Trabajo, sería algo inútil ya que sería como comparar una Ley sustantiva con una reglamentaria, sin embargo, lo que se trata de explicar, son ciertos campos - de unidad y otros de distinción que tienen ambas figuras jurídicas, y más aún si consideramos que ambas influyen decisivamente en el desarrollo de la empresa moderna, al coordinar y regular el capital y el trabajo.

Igualmente, como ya se mencionó con anterioridad, inicialmente los patrones formulaban el Reglamento de Fábrica al que deberían someterse todos los obreros, situación que dió origen al Contrato Colectivo.

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

Las semejanzas entre ambas figuras, podemos señalar que en ambos casos, sus normas tienen por objeto establecer - las condiciones sobre las que debe prestarse el trabajo en la empresa, así como de que son aplicables a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la misma.

Analizando lo que la Ley contempla en cuanto al contenido del Contrato y el Reglamento, se hace mención de las siguientes coincidencias.

- 1.- Jornada de trabajo.
- 2.- La posibilidad que tienen los patrones, trabajadores o sindicato de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar modificaciones en relación a las condiciones de trabajo, siempre y cuando estas no sean inferiores a las existentes en la empresa o establecimiento.
- 3.- Días de descanso y vacaciones.

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

El Reglamento Interior de Trabajo empezará a surtir - sus efectos en el momento de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en cambio la Ley señala que el Contrato Colectivo surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, señalando además que las partes puedan convenir una fecha para que el efecto mencionado se produzca.

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

Asimismo, la misma Ley señala en su Artículo 398, que para la revisión del Contrato Colectivo se deben observar las siguientes reglas:

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

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

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

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

### CONCLUSIONES

- I.- De acuerdo a lo antes citado, considero que debe aumentar el apoyo a la clase trabajadora, para hacer de ella el elemento esencial de la producción de nuestra nación buscando el reconocimiento de auténticos representantes de estos mismos.
- II.- Considero que dentro de la Ley Federal del Trabajo se contempla como obligación patronal y de acuerdo a los requisitos para formar sindicatos, establecer al contrato colectivo como una necesidad actual de garantizar las condiciones que marquen la dignificación de la clase mayoritaria.
- III.- Desde el perfil que he citado en este trabajo, considero que debe incluirse en forma reelevante el tratamiento especial que debe de tener el reglamento interior de trabajo, es decir, darle ese reconocimiento que merece y por tanto ampliar el Capítulo en cuestión.
- IV.- Considero que el Reglamento Interior de Trabajo debe de ser obligatorio para toda empresa, y no dejarse a consideración de las partes interesadas en su existencia -- (Comisiones Mixtas).
- V.- El Reglamento Interior de Trabajo surge como antecedente al Contrato Colectivo de Trabajo.
- VI.- Debe de reformarse la Legislación Laboral en su Título Séptimo, Capítulo V, para que el Reglamento Interior de Trabajo adquiriera la fuerza jurídica que tiene inmersa y que, por razones de costumbre se hacen inoperantes.

...CONCLUSIONES

VII.- El Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interior reflejan similitud, pero en realidad el Reglamento Interior contiene aspectos jurídicos que de regularse - en forma obligatoria, evitarían conflictos de orden eco nómico.

**BIBLIOGRAFIA**

- 1.- Barassi, Ludovico. Tratado del Derecho del Trabajo.
- 2.- Barbagelata, Héctor Hugo. El Reglamento de Taller. Edit. Brasileña.
- 3.- Barrera Graf, Jorge. Tratado de Derecho Mercantil.
- 4.- Castorena, Jesús J. Tratado de Derecho Obrero. Edit. Porrúa.
- 5.- Caldera, Rafael. Derecho de Trabajo. Edit. Esfinge. 2da. Edición. Buenos Aures, 1960.
- 6.- Cavazos Flores, Baltasar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Edit. Trillas, 2da. edición. 1970.
- 7.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. - Porrúa. 8va. Edición.
- 8.- Deligny, Georges. Le Reglament Du Travail.
- 9.- Duran, Paul y Andre Vitu. Traite De Droit Du Travail.
- 10.- Gaul, De Dieter. Exposée para un Seminario del Berliner Institut Fuer Betrieb Sfuehrung.
- 11.- Gallart, Folch, Alejandro. Derecho Español del Trabajo. Edit. Madrileña. 22ava. Edición.
- 12.- García, Manuel Alonso. Derecho del Trabajo.
- 13.- Guerrero, Ququerio. Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, 9va. Edición.
- 14.- Krotoschin, Ernesto. Instituciones de Derecho de Trabajo.
- 15.- Pérez Botija, Eugenio. Notas al Reglamento de Jurados de Empresa. Edit. Trillas.
- 16.- Pérez Patrón, Roberto. Principios de Derecho Social y de Legislación.

- 17.- Ruprecht, Alfredo J. Reglamento de Empresa. Edit. Porrúa.
- 18.- Trueba Urbina, Alberto. Tratado Teórico Práctico del Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa.
- 19.- Zamora, Francisco. Tratado de Teoría Económica.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

- 1.- Código de Trabajo de Colombia.
- 2.- Código de Trabajo de Costa Rica.
- 3.- Código de Trabajo de Honduras.
- 4.- Código de Trabajo de la República Dominicana.
- 5.- Nueva Ley Federal del Trabajo de México. Cavazos Flores, Baltazar. Edit. APAC.
- 6.- Nueva Ley Federal del Trabajo de México. Trueba Urbina Alberto. Edit. Porrúa. y Jorge Trueba Barrera, Edit. Porrúa.