



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**“OBLIGATORIEDAD DEL REGLAMENTO
INTERIOR DE TRABAJO”**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
PATRICIA DEALMONTE TOVAR

ASESORA:
LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTÍZ



FES Aragón

MÉXICO, 2012



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

La presente tesis se la dedico y agradezco especialmente a mis padres, las personas que me han dado el mejor ejemplo, a quienes admiro, respeto y amo por todas las enseñanzas, educación, esfuerzo, dedicación, paciencia, consejos, comprensión y sobre todo por haber hecho de mi una persona con valores; porque este trabajo también es suyo por el esfuerzo constante de cada día, pues sin su ayuda, seguramente no sería posible alcanzar todos y cada una de los logros que hemos obtenido juntos. Agradezco a la vida que me ha dejado disfrutar de su presencia en los momentos más importantes, desde pequeña hasta ahora que tengo la oportunidad de demostrarles mi amor y de lo que puedo lograr con su ayuda, gracias.

Los amo

A MIS HERMANOS:

Agradezco a ustedes su compañía, apoyo, colaboración, solidaridad y cariño que me han demostrado para lograr uno más de mis objetivos, porque son parte de mi vida y como tal les debo respeto, confianza y lealtad como los mejores amigos que pueden existir, definitivamente no concibo mi vida sin su presencia. Con afecto, los quiero mucho.

A MI HIJA:

Damaris Noemi Pérez Dealmonde, el mejor regalo que he tenido, así como mis padres han sido el principal ejemplo llevándome por el camino del bien, justamente deseo que yo sea para ti un modelo a seguir, gracias por regalarme momentos inolvidables, por hacerme disfrutar la dicha de toda mujer, porque me siento orgullosa de ser madre y quiero que tu también estés orgullosa de ser mi hija, te amo.

A MIS AMIGOS Y A MI CÓMPLICE:

A ustedes queridos amigos agradezco enormemente haberlos conocido y experimentar tantas cosas juntos, gracias por confiar en mí, por sus buenos deseos, porque ustedes también han contribuido a la causa, y aunque el tiempo y la distancia no son los mejores aliados, seguramente nosotros sabremos encontrar el justo equilibrio.

Agradezco haber encontrado el amor y compartir mi existencia a lado de mi compañero indiscutible, gracias por el tiempo, la confianza, el respeto, la lealtad y el apoyo, por ser mi amigo, confidente y cómplice, por todo aquello que me has dado incondicionalmente.

A MI ASESORA:

La Licenciada Martha Rodríguez Ortiz por aceptar dirigirme en la elaboración de este trabajo de investigación, por invertir su valioso tiempo en mi petición, porque es para mí una profesional a quien admiro desde la primera vez que tuve la oportunidad de tenerla frente en el aula de clases, es un honor poder presumir de su asesoramiento. Gracias.

A MI UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO:

No existe para mí mayor satisfacción que formar parte de la mejor Universidad, todo lo que me ha dado y que jamás podré pagar, mi aprendizaje como estudiante, la formación como profesional, la ratificación de mis valores a través de ella, los catedráticos que la representan digna y orgullosamente, que sin celos transmiten sus conocimientos haciendo de todos los que somos parte de ella un sector competitivo y productivo para la sociedad.

OBLIGATORIEDAD DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| CAPÍTULO I: ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. | |
| 1.1 Antecedentes de las asociaciones de trabajadores..... | 1 |
| 1.1.1 Época Prehispánica..... | 3 |
| 1.1.2 Época Colonial..... | 4 |
| 1.1.3 Época Independiente..... | 6 |
| 1.1.4 Época Contemporánea..... | 9 |
| 1.1.4.1 La huelga de Cananea..... | 11 |
| 1.1.4.2 La huelga de Río Blanco..... | 15 |
| 1.2 Naturaleza del Reglamento Interior de Trabajo..... | 20 |
| 1.3 Concepto..... | 27 |
| 1.4 Sujetos..... | 31 |
| 1.4.1 Comisión mixta de representantes de los trabajadores..... | 34 |
| 1.4.2 Comisión mixta de representantes del patrón..... | 35 |
| CAPÍTULO II: REGULACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, ALCANCE Y CONTENIDO. | |

| | |
|---|-----|
| 2.1 Objeto..... | 38 |
| 2.2 Procedimiento de creación..... | 46 |
| 2.3 Vigencia..... | 50 |
| 2.4 Obligaciones de las partes..... | 54 |
| 2.5 Sanciones..... | 56 |
| CAPÍTULO III: LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO PARTE DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. | |
| 3.1 Funciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje como autoridad de trabajo..... | 71 |
| 3.2 Necesidad de que exista en la Ley Federal del Trabajo regulación de la obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo..... | 80 |
| 3.3 El paraprocesal como solución a la obligatoriedad..... | 84 |
| 3.4 Término para presentar a firma ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el Reglamento Interior de Trabajo..... | 91 |
| 3.5 Resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje..... | 92 |
| 3.6 Modificación del artículo 424 fracción II de la Ley Federal del Trabajo..... | 94 |
| 3.7 Redacción que se propone al capítulo V de la Ley Federal del Trabajo..... | 99 |
| CONCLUSIONES..... | 107 |
| FUENTES CONSULTADAS..... | 111 |

INTRODUCCIÓN

El trabajo de tesis que a continuación se presenta es un análisis sobre el Reglamento Interior de Trabajo regulado dentro de la Ley Federal del Trabajo, realizando un recorrido en los antecedentes que dieron origen a su regularización en la ley, desde la época prehispánica, hasta nuestros días; la regulación de la relación de trabajo ha tenido que pasar por grandes acontecimientos importantes y trascendentes para encontrar el equilibrio entre el patrón y el trabajador, en busca de un adecuado funcionamiento hasta llegar a la justicia social que tanto se reclamó por parte del sector obrero durante mucho tiempo, donde la desigualdad era base de toda relación obrero-patronal, es decir, el titular del capital era quien disponía y establecía las bases sobre las cuales se desarrollaba el trabajo, con horas de servicio excesivas, salarios insuficientes, condiciones de trabajo verdaderamente lamentables, sin derecho a prácticamente nada; de estas grandes diferencias entre patrón-trabajador es cuando surge la necesidad de los trabajadores por unirse en defensa de sus intereses.

Conoceremos su naturaleza, es decir de dónde surge, cuál es su objeto, las partes facultadas para su elaboración, el contenido, la vigencia, sanciones, procedimiento de creación, obligaciones de las partes, todo lo relativo a su existencia y regulación dentro de la Ley; del mismo modo nos daremos cuenta que las normas que rigen su existencia son obligatorias, pero su imposición no ha sido bien determinada y no se cumple con su fin, ya que no establece los lineamientos a seguir para el supuesto de que

las partes no se pongan de acuerdo en la redacción y contenido del Reglamento, dejando una notoria laguna en la ley.

Observaremos y determinaremos un procedimiento específico para darle solución al problema que presenta nuestra legislación, al condicionar a las partes a la existencia del reglamento Interior de Trabajo, ya que es un documento indispensable en todos los centros de trabajo y debe ser de hecho y de derecho completamente obligatorio.

De esta falta de regulación en la ley es que surge mi interés por realizar esta investigación, pues de los avances en materia laboral, aparece El reglamento Interior de Trabajo que es el conjunto de disposiciones “obligatorias” para patrón y trabajador en el desempeño del trabajo dentro de una empresa, limitando su obligatoriedad, en virtud de no prever solución o alternativa, ya que en la práctica el funcionamiento que tiene no es del todo eficaz, pues carece de validez por el hecho de no obligar a las partes a ponerse de acuerdo o a sustituir la voluntad por la Junta de Conciliación y Arbitraje, dejando nuevamente todas las facultades al patrón, cuando el sector obrero ha encontrado la justicia que tanto buscó, y que mejor que materializarla impregnando el Reglamento Interior de Trabajo de eficacia.

Los métodos utilizados para llegar a los objetivos que se plantearon son: HISTÓRICO, para conocer el origen de las relaciones de trabajo, la evolución, desarrollo, avances, acontecimientos que dieron principio a las asociaciones de trabajadores, los derechos y obligaciones de las relaciones obrero-patronales a lo largo de la historia; EXEGÉTICO: para interpretar Legislación, como la Constitución Política

de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, en relación al Reglamento Interior de Trabajo, para dar una explicación exacta y literal del contenido del capítulo V REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, la intención del legislador al momento de incluir este capítulo a la Ley Federal del Trabajo; DEDUCTIVO: para analizar el Reglamento Interior de Trabajo de manera general hasta llegar a la práctica real de dicho instrumento de trabajo, a partir de premisas validas que me permitieron llegar a conclusiones verdaderas de la práctica o desuso del Reglamento Interior de Trabajo; INDUCTIVO: La aplicación de este método fue para conocer las causas que dan origen a la falta de obligatoriedad de la figura del Reglamento Interior de Trabajo, a partir de premisas particulares en lo posible verdaderas, para obtener conclusiones generales que permitan dar una solución a la problemática planteada de la falta de alguna disposición que obligue a las partes a depositar el Reglamento Interior de Trabajo; ANALÍTICO: Se utilizó este método para observar al Reglamento Interior de Trabajo como un todo, que fue necesario descomponerlo en las partes que lo integran para conocer las causas, naturaleza y consecuencias de cada uno de los elementos que lo forman, fue necesario analizar todo el capítulo V del La Ley Federal del Trabajo, pero de manera separada, ya que para conocer la esencia de un todo, es necesario conocer la naturaleza de sus partes.

1. ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Uno de los sectores de la sociedad con mayor vulnerabilidad ha sido el obrero, ya que están condicionados a la voluntad del patrón, sufriendo abusos, jornadas excesivas, salarios insuficientes no remuneradores, falta de seguridad en el desarrollo de las actividades propias del trabajo, entre muchas otras condiciones deplorables que representan un riesgo constante para el trabajador como para la familia, al ser el trabajo la única forma de subsistir, por lo que resulta afectado un grupo social importante, al no respetar su valor dentro de la productividad y desarrollo de la sociedad.

1.1 Antecedentes del Reglamento Interior de Trabajo

Partiendo de un objeto de estudio perfectamente delimitado, el Reglamento Interior de Trabajo, es necesario conocer cuáles fueron los antecedentes reales y formales que dieron origen a la actual redacción dentro de la Ley Federal del Trabajo, su ubicación dentro del derecho sindical, derivado de las asociaciones de trabajadores que surgen como una respuesta a las necesidades de respeto a los derechos de los seres humanos, a la negativa de seguir soportando explotación y en cierta forma a romper el

silencio y crear conciencia en la sociedad, para ser amparados y apoyados como un grupo social débil y maltratado.

Dentro de nuestro sistema mexicano, ocurrieron sucesos que marcaron el origen a las asociaciones de trabajadores y que dieron la pauta al reconocimiento del derecho sindical, es decir, a la capacidad que tienen los trabajadores a reunirse para cumplir sus fines en el ámbito laboral, el mejoramiento de las condiciones de trabajo con acuerdo del patrón para lograr un justo equilibrio entre el capital y el trabajo.

La huelga de cananea y el movimiento ocurrido en Río Blanco fueron acontecimientos que ayudaron a solidarizar a los trabajadores y a la sociedad en busca de condiciones de trabajo dignas, ya que la explotación a la que estuvieron esclavos fue resultado de un Reglamento unilateral muy por debajo de la igualdad y equidad entre los trabajadores extranjeros y nacionales, con notables diferencias en salarios, actividades, trato, etcétera; la disparidad en la situación laboral dio origen a los antecedentes de mayor importancia en nuestro país que lograron producir consecuencias jurídicas en el campo del derecho laboral, reconociéndole al trabajador derechos y obligaciones que fueron plasmadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en Ley Federal del Trabajo de 1931 y sobre todo a obligar a trabajadores y patrones a la realización de un Reglamento Interior de Trabajo que mantenga la armonía dentro de una empresa o establecimiento con beneficios para la productividad.

1.1.1 Época prehispánica

Durante esta época no se encuentra precisado un antecedente específico que determine la existencia del Reglamento Interior de Trabajo, ya sea escrito o verbal. Lo que estuvo definido es la estructura relativa a la satisfacción de las necesidades laborales.

El pueblo azteca se compuso del común del pueblo, personas que requerían del ejercicio de un trabajo para subsistir y por los nobles y señores, la clase privilegiada, que obtenían de la primera los elementos para satisfacer sus necesidades; el común del pueblo hacía de la agricultura su actividad fundamental, no obstante, esto no significa que no se tuvieran otras actividades encaminadas a la subsistencia, entre los aztecas había artesanos que practicaban un oficio y comerciantes que formaban una asociación semejante a la corporación; los aztecas no menospreciaron jamás la práctica de los oficios, existía la libertad de trabajo, el respeto por el hombre, los esclavos eran tratados como seres humanos y no como cosas, se les respetó el trabajo, los bienes y se remuneró íntegramente.

Sin bases concretas, lo que se puede rescatar respecto al Reglamento Interior de Trabajo, es que dentro de los antecedentes prehispánicos no se trabajó bajo condiciones inferiores o estipuladas a la voluntad de los nobles y señores, la clase privilegiada, que obtenía sus satisfactores a través del común del pueblo, todo fue por mutuo acuerdo entre el prestador del servicio y quien lo recibía, asociándose en corporaciones dentro de un

ambiente de armonía y respeto a la capacidad del ser humano¹.

No existió un reglamento interno como tal que regulara la relación laboral, puesto que su importancia no era conocida ni mucho menos fundamental para prestar un servicio y obtener un pago justo sin explotación del ser humano; pero si existieron normas consuetudinarias que limitaban al empleador a respetar los derechos fundamentales de los seres humanos.

1.1.2 Época Colonial

El trabajo de la época colonial estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según se tratara del trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena o del campo; el trabajo de las ciudades se ejecutó por regla general bajo sistemas corporativos con las siguientes características:

1.- los estatutos de las corporaciones no se hicieron extensivos a la masa indígena, se les dejó en libertad para ejercitar la profesión o trabajo que quisieran sin someterse al rigorismo de la corporación, la excepción se dio solo en la educación, los únicos que podían establecer escuelas eran los españoles.

2.- Se les dejó traficar libremente con los artículos que producían.

¹ Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, sexta edición, México, 1984, págs. 36-39.

3.- Las ordenanzas de la corporación formaron parte de un cuerpo legislativo llamado Ordenanzas de la Ciudad de México donde se reguló la vida de toda la ciudad; el régimen corporativo se caracterizó por ser una forma de gobierno de la producción y del consumo.

La mano de obra indígena era considerada como la riqueza más grande de América, el sometimiento a la esclavitud no se hizo esperar, abusos excesivos, donde fue necesaria la intervención de los Reyes de España para proteger a los nativos.

Las Leyes de Indias fueron elaboradas para tutelar a los indios en todas las manifestaciones y formas de relación, en el aspecto laboral constituyen un verdadero código, algunas de ellas regularon el contrato de trabajo sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indígenas, protegerlos, limitar la edad de admisión en el trabajo, obligar al trato humano a quien los ocupaba y de limitar la duración del contrato al período de un año; en cuanto al salario se prohibió hacer descuentos, el pago íntegro en dinero en un término de ocho días en mano propia del trabajador, declarándose la irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario; el descanso dominical, curar a los indios enfermos, se les prohibió ocuparlos en trabajos insalubres y peligrosos; las leyes de las indias establecieron las sanciones que se aplicarían a quienes violaran o faltaran al cumplimiento de las disposiciones².

² Cfr. *Íbidem*, págs. 39-41.

“Durante la época colonial se reconoció a los indios la categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política no eran iguales a los conquistadores, sino que eran medidas de misericordia, destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada de los encomenderos”³.

Insertas en las Leyes de la Indias, encontramos disposiciones que forman parte de una reglamentación, que buscaba la igualdad y equidad entre los indígenas, ya se utilizaba entonces el pago íntegro por los trabajos, los riesgos de trabajo y la obligación de los empleadores a tratar dignamente a los indígenas.

1.1.3 Época Independiente

Durante la época independiente las Leyes de las Indias entraron en desuso, se pensó que durante esta etapa las condiciones de trabajo serían mejores, pero no fue así, las prácticas de trabajo forzoso, del peonaje y la esclavitud persistieron.

A medida que dejaron de usarse las ordenanzas, algunas de las actividades fueron reguladas a través de reglamentos que tenían por objeto proteger los intereses del público, sólo algunos se preocuparon por atender los

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, “Historia, Principios fundamentales, derecho Individual y Trabajos Especiales, Tomo I, Decimosexta edición, Porrúa, México, 1999, Pág. 38.

intereses de quienes ejercían el oficio o la actividad; hubo reglamentos específicos: el de cómicos, reglamentó el despido de los artistas de los teatros, en beneficio del público, determinó que ni el empresario, ni el cómico, podían privar a los espectadores de la actuación artística; el de tocinerías, impuso a los propietarios de esos establecimientos la obligación de proporcionar a los operarios, habitaciones cómodas ventiladas para vivir, redujo la jornada de labores a diez horas diarias, reglamentó los préstamos a los trabajadores reduciendo su monto al importe de ocho días; el reglamento de panaderías, el trabajador solamente podía responder del valor del artículo cuando se echaba a perder por su culpa⁴.

El Reglamento empezó entonces a regular algunas actividades que durante la época independiente fueron de importancia significativa para el desempeño del trabajo en un establecimiento.

Por su parte Mario de la Cueva nos señala que a pesar del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de las Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. La condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica. Debido al olvido en el que se encontraban los trabajadores y a la falta de sentido social, durante esa época en dos ocasiones se propuso al congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los

⁴ Cfr. CASTORENA, J. Jesús, Op. Cit. Págs. 42-43.

defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables: Ignacio Ramírez reprochó a la Comisión Dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo a recibir un salario justo y a participar en los beneficios de la producción –antecedente de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas- y sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver los graves problemas, pero los diputados no adoptaron ninguna decisión.

Una vez en el poder Maximiliano de Habsburgo manifestó su espíritu liberal basado en que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, prohibiendo los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre de 1865 expidió la llamada Ley del trabajo del Imperio: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso semanal, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas disposiciones complementarias. La

vigencia de la Constitución de 1857 confirmó la era de la tolerancia, al elaborar el Código Civil de 1870 se procuró dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, por que el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas, formando un solo título aplicable a todas las actividades del hombre, pero la condición de los trabajadores no atribuyó mejoras en esta época⁵.

Durante esta época comenzaron a tomar forma reglamentaciones que buscaron el progreso nacional, pero poco se logró, ya que las normas de trabajo fueron impuestas únicamente por el patrón, para su propio beneficio sin importar las condiciones en las que se encontraba el trabajador.

1.1.4 Época Contemporánea

El primero de junio de 1906 marca un punto de partida en la historia de la Legislación del Trabajo en México. Los trabajadores de la mina de Cananea acordaron solicitar de la empresa un aumento de salarios, en razón de que se les había aumentado el trabajo, y la igualdad de condiciones de los trabajadores mexicanos, respecto de las que se otorgaban a los norteamericanos. Designaron una comisión que se presentó a las oficinas que tenía la compañía en la población de Cananea; llamada la policía, ésta atacó a los representantes de los trabajadores por medio de las armas.

⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Págs. 40-42.

El ataque dio como saldo la muerte de un niño que los acompañaba. Los trabajadores al conocer lo sucedido, suspendieron sus labores, se trasladaron a Cananea donde fueron recibidos violentamente, no sólo por la policía sino también por los empleados norteamericanos de la empresa que fueron armados por ella; la maderería de ésta fue incendiada por los huelguistas. El poblado se convirtió en un campo de batalla, en el que combatieron trabajadores, policía y empleados extranjeros de la empresa.

A la huelga de Cananea siguieron las de Velardeña, Petriceña y Río Blanco, Nogales y Santa Rosa.

Los trabajadores de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, Veracruz, se negaron a acatar el laudo de Porfirio Díaz; sostuvieron la huelga que habían declarado como una protesta en contra de aquel reglamento que los industriales del Estado de Puebla fijaron y pusieron en vigor en sus fábricas. Los trabajadores del Estado de Puebla, únicos afectados por el reglamento, sometieron al Presidente de la República la resolución del problema: si el reglamento debía continuar o no. El fallo se dio en el sentido de que el reglamento tenía que ser obedecido; se estableció en él que las labores debían reanudarse el 7 de enero de 1907 y se hizo extensivo a los Estados de Veracruz, Jalisco, Querétaro, Tlaxcala y al Distrito Federal y se previno que los trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos de esas entidades debían acatarlo⁶.

⁶ Cfr. CASTORENA, J. Jesús, Op. Cit. Págs. 44-45.

Los acontecimientos ocurridos en esta época fueron trascendentales para el desarrollo de la legislación laboral, por lo es necesario conocer los motivos que los originaron.

“La huelga de cananea y Rio Blanco son dos acontecimientos relevantes en la lucha del movimiento obrero. La huelga de Cananea se originó por qué se trataba de una compañía minera norteamericana que pagaba a los trabajadores mexicanos salarios inferiores a los que percibían los norteamericanos; por lo que se les pidió una equiparación con los salarios o al menos un acercamiento a los que devengaban los trabajadores y técnicos norteamericanos. Esta petición la rechazaron como una insolencia y ante la solicitud de dialogo respondieron lanzándoles una carga de fusilería y asesinando a un grupo numeroso de trabajadores”⁷.

1.1.4.1 La huelga de Cananea

El movimiento de Cananea, al que se ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el Porfirismo, responde una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer término se trataba de trabajadores que dentro del nivel nacional disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, en este caso, de influencia Floresmagonista y a cargo de gentes preparadas para la lucha

⁷ CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Derecho Sindical, Segunda edición, Esfinge, 1999, pág. 48.

social, como Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Estaban Baca Calderón, respectivamente presidente, Vicepresidente y Secretario de la “Unión Liberal Humanidad”, fundada el 16 de enero de 1906, de Cananea. En tercer término con toda precisión se reclamó, probablemente por primera vez en México, la jornada de ocho horas y, lo que es más relevante y ha caracterizado a la huelga de cananea, se exigió la igualdad de trato a los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número respecto a los extranjeros, es decir la preferencia de los nacionales sobre los extranjeros.

El documento en el que se consignaban estas peticiones que el Comité de Huelga, a instancias de las autoridades, presentó a la empresa el primero de junio de 1906, se redactó en los siguientes términos:

1. "Queda el pueblo declarado en huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I. la destitución del empleo del mayordomo Luis Nivel.
 - II. El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos con ocho horas de trabajo.
 - III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co. Se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
 - IV. Poner hombres al cuidado de las aulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.

V. Todo mexicano en los trabajos de la negociación, tendrá derecho de ascenso, según lo permitan sus aptitudes.

Desde el punto de vista de la empresa, las notas particulares de este conflicto se resumen destacando los siguientes aspectos:

- a) La provocación ante la manifestación obrera que corrió a cargo de los hermanos Matcall, obedeciendo órdenes del presidente de la compañía, del coronel William C. Green, con el objeto de justificar la represión. Esta jugada costó heridas a varios mineros y la vida de uno de ellos y de los propios hermanos Matcall, aún cuando se menciona que en el incendio de la maderería murieron otros tres trabajadores.
- b) La agresión directa de la empresa, a ciencia y paciencia de la autoridad, que se produce al dirigirse la manifestación obrera hacia el Palacio Municipal, ocasionando muertos y heridos.
- c) La intervención de fuerzas armadas extranjeras, los rangers (los soldados de las fuerzas rurales de Arizona), que al mando del Coronel Rynning, son traídos al lugar de los hechos por el propio Gobernador del Estado, Rafael Izábal, que prácticamente actuó como un subordinado de William C. Green.

- d) La intervención de soldados del ejército mexicano, los que se hacen cargo de la represión final sobre los obreros.
- e) El encarcelamiento, en la tenebrosa fortaleza de San Juan de Ulúa en el Puerto de Veracruz, de los principales dirigentes de los trabajadores.

La huelga surge de un proceso de politización que se genera de abajo hacia arriba, esto es, un organismo sindical aglutinante de los esfuerzos. La falta de malicia y de formación sindical es la que determina la manera inocente en que los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones que les cuestan muchas vidas, el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes.

La huelga de Cananea ha constituido un ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido de igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa”⁸.

Desde el punto de vista político: “la huelga de Cananea constituye uno de los escollos más grandes que enfrenta el general Porfirio Díaz que pone en evidencia las trampas políticas de su Secretario de gobernación Ramón Corral, al tratar de disfrazar la evidente participación de fuerzas norteamericanas y la absoluta falta de perspicacia

⁸ KAYE, J. Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, segunda edición, Themis, México, 1995, págs. 21-23.

política del gobernador del Estado Rafael Izabal, de tan triste memoria”⁹.

Este movimiento obrero refleja la desigualdad de los trabajadores que ocupan un mismo cargo dentro de una empresa, pero que la condición de nacionales o extranjeros influye para ser humillados y tratados como seres inferiores, sin interesar su calidad de trabajadores igualmente productivos.

1.1.4.2 La huelga de Río Blanco

Tuvo lugar en Río Blanco, Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, un movimiento con un saldo elevadísimo y heridos por parte de los trabajadores que presenta características que lo hacen esencialmente diferente de la huelga de Cananea.

En realidad el movimiento de huelga fue muy anterior y los sucesos de Río Blanco tuvieron el carácter de una protesta social, más que de un acto obrero.

La cronología de los sucesos corresponde a los hechos siguientes:

- a) “Fundación del Gran Circulo de Obreros Libres de Río Blanco, con la intervención principal del magonista José Neira.

⁹ DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, segunda edición, Porrúa, México, 1977, pág. 291.

- b) Como consecuencia de diversos sucesos, disolución provisional del Gran Circulo de Obreros Libres y su reorganización en el año de 1906.
- c) Constitución, en septiembre de 1906, por los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, del “Centro Industrial Mexicano” como organismo de defensa patronal, al que después se adhieren los dueños de las demás fabricas.
- d) Preparación de un Reglamento patronal con clausulas verdaderamente injustas, como prohibición de los obreros de recibir visitas en su casa; de leer periódicos o libros sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en el salario; pago de material estropeado y horario de las seis de la mañana a las ocho de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos, Reglamento que fue rechazado por todos los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala.
- e) Declaración de una huelga general, al fracasar las tentativas conciliatorias el día 4 de diciembre de 1906, en treinta fabricas de la misma zona.
- f) Sometimiento del conflicto al arbitraje del Presidente de la República, General Porfirio Díaz.

- g) Paro patronal sugerido por el Ministro de Hacienda, José Yves Limantour, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país con sus compañeros de Puebla y Tlaxcala. En este paro queda incluida la fábrica de Río Blanco y afecta a más de 50 mil trabajadores.
- h) Laudo de Porfirio Díaz de 4 de enero de 1907, que es entregado a los obreros, por conducto de sus representantes, cuyo resultado favorece totalmente al interés patronal, ordenándose regresar al trabajo el día 7 de enero de 1907.
- i) Rechazo del laudo por parte de los obreros. Los de Río Blanco se reúnen en Orizaba, en el teatro "Gorostiza", donde son informados por José Morales. El acto concluye en un acto de mitin de repudio a José Morales y con gritos en contra de la dictadura.
- j) Negativa de los obreros de Río Blanco para volver a su trabajo en la mañana del 7 de enero; mitin enfrente de la puerta de la fabrica; ataque al almacén de Victor Garcín, que fungía como tienda de raya, su incendio y la marcha sobre Nogales y Santa Rosa, donde son quemadas las tiendas de raya, también propiedad de Garcín, muchas casas de los mismos trabajadores y la casa de José Morales.
- k) La represión bestial a cargo del ejército.

Los sucesos de Río Blanco no constituyeron, en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo, después el paro patronal por rechazo al arbitraje presidencial, aunado a un acto de violencia en contra del almacén de raya y no en contra de la empresa, cuya condición particular se confirme al ser repetido en otras poblaciones, se produce fundamentalmente un acto de saqueo que, dadas las circunstancias económicas de los trabajadores: salarios de siete pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para la tienda de raya.

Así como Cananea, de cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de la igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco se convierte en la razón máxima para el régimen revolucionario que prohíba, las tiendas de raya”¹⁰.

“En Río Blanco el motivo de la huelga fue que se había producido una especie de solidaridad entre grupos de los trabajadores textiles de Puebla, de Veracruz y de Orizaba, fundamentalmente pidiendo una mejoría en las condiciones de trabajo. Frente a esto los empresarios respondieron con un paro patronal para inclinar por hambre a los trabajadores a aceptar las condiciones unilaterales que imponían las empresas. Ante esa situación los trabajadores pidieron el arbitraje del Presidente de la República, y cuando suponía que el arbitraje de Porfirio Díaz les iba a ser favorable, por el contrario vino a consolidar la posición

¹⁰ KAYE, J. Dionisio, Op. Cit., págs. 23-24.

de los patrones imponiendo una jornada de doce horas diarias para los niños, salarios exigüos y otras condiciones que dejaban a los trabajadores en estado de indefensión ante las exigencias patronales. Entonces estalló la revuelta con el resultado conocido: un gran número de trabajadores victimados por la fuerza pública”¹¹.

Los acontecimientos ocurridos en Cananea y Río Blanco son la respuesta de los trabajadores a las condiciones de desigualdad e injusticia a la que estuvieron obligados a prestar sus servicios, todo derivado de reglamentos impuestos por el patrón de manera unilateral, completamente denigrantes de la condición de seres humanos, al someter a los trabajadores a explotación y trato extremadamente diferente al de los trabajadores extranjeros, que gozaron de todos los beneficios en perjuicio de los empleados nacionales y sobre todo la negativa de seguir trabajando en condiciones nada benévolas para los trabajadores, aprovechándose de la necesidad para obtener sus alimentos y sobrevivir, recibiendo limosnas en especie, por la realización de sus trabajos.

Éstos sucesos son el antecedente de mayor valor en nuestro país que crearon consecuencias jurídicas, al establecerse dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931 derechos y obligaciones para los trabajadores con un sentido social, conservándose hasta nuestra actual Ley Federal del Trabajo que data de 1970.

¹¹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Op. Cit. Pág. 48.

1.2 Naturaleza del Reglamento Interior de Trabajo

Dentro de nuestro sistema normativo, se contempla la jerarquización de leyes de lo que se puede observar como surgen éstas, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se derivan las leyes, a su vez de las leyes emanen los reglamentos y para tal efecto el Reglamento Interior de Trabajo es regulado por la Ley Federal del Trabajo, de ahí la justificación de que en la Constitución no se haga mención a dicho Reglamento¹².

Dado el contenido, alcance y obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo, es que su naturaleza aún no se ha definido de manera clara, pues no se han unificado los criterios, ya que, puede variar atendiendo a la empresa, a la aplicación práctica, a su contenido, a los destinatarios, esto es lo que genera la gran cantidad de teorías que en relación a su naturaleza se han creado y que siguen sin conocer la naturaleza jurídica del Reglamento.

El Reglamento Interior de Trabajo reclama, como primera reflexión, la relacionada con su naturaleza en virtud de que al respecto existe más de una interpretación.

Por su historia y por su contenido se estima que es un instrumento del que se sirve el patrón para establecer una disciplina del trabajo.

Por la forma por la que se construye y que implica la participación de los trabajadores coligados y negociando

¹² Cfr. LEMUS RAYA, Patricia, Derecho del Trabajo, Mc Graw Hill, México, 1997, pág. 66.

con la empresa, dicho reglamento tendría una naturaleza semejante a la del contrato colectivo de trabajo.

Por su contenido y la forma como se vincula con el contenido del contrato colectivo o viceversa se llega a pensar que el reglamento interior del trabajo forma parte del contrato colectivo o que muchas de las expresiones de su contenido están indistintamente en el contrato colectivo de trabajo.

La definición de la naturaleza del reglamento interior del trabajo proporcionada por Néstor de Buen afirma que es un negocio jurídico que implica un acuerdo de voluntades dirigido a la producción de determinados efectos legales.

“El reglamento interior no nace de la ley sino del acuerdo de las partes, tiene naturaleza formativa, pero está sujeto al control estatal y su eficacia se encuentra sometida al depósito que de él se haga ante la junta de conciliación y arbitraje”¹³.

Las teorías que en relación a la naturaleza jurídica del Reglamento Interior existen, son las siguientes:

TEORÍA CONTRACTUALISTA

Esta teoría sostiene que el Reglamento es la consecuencia de la conclusión de un contrato de trabajo.

El trabajador al ingresar a un trabajo no se encuentra en condiciones de discutir la forma en que se ejecutarán las tareas, ni tampoco para determinar las condiciones para

¹³ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, Iure, México, 2006, pág. 202

prestar su servicio. Aparece entonces el Reglamento Interior de trabajo como una convención accesoria del convenio laboral de cada trabajador. Dicha teoría es errónea, pues carece de uno de los elementos de existencia más importante para el nacimiento de un contrato, la voluntad o el consentimiento carente de vicios, misma que en el reglamento no se actualiza, ya que el trabajador sólo cumple las normas ya previamente establecidas, sin otorgar su consentimiento; cuando tales Reglamentos son objeto de una negociación colectiva, si hay contrato, pero se convierte en una convención normativa y no en un Reglamento Interno, que contiene por escrito y sistematizadamente la voluntad del patrón¹⁴.

TEORÍA INSTITUCIONALISTA

Esta teoría establece que el Reglamento Interior de Trabajo configura una especie de regla general y permanente que, dictada por el patrón emana del poder normativo, respaldado por el Estado que le otorga fuerza obligatoria y rango superior al de una simple declaración unilateral del patrón, teoría que no es del todo aceptada, pues se advierte que el patrón no actúa como simple legislador dentro de la empresa, sino que se constituye un sistema que alcanza esferas de acción, que no pueden justificarse con esta teoría.

¹⁴ Cfr. CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Bibliográfica OMEBA, Buenos Aires, 1968. Pag. 553.

EL REGLAMENTO DERIVADO DEL PODER NORMATIVO DEL EMPRESARIO

Afirma esta teoría que el Reglamento proviene del poder que posee y ejerce unilateralmente el empresario. Dentro de esta concepción se tiene presente que la relación de dependencia, subordinación, sumisión o sometimiento en que se encuentra obligatoriamente el trabajador con respecto a su patrón, conduce a que roto el equilibrio que existe entre las partes, el empresario puede dictar una reglamentación para aquellos a quienes dirige laboralmente.

Adoptando posturas absolutistas, en el sentido que el empresario proclama que la empresa es de él, en virtud del poder que tiene, dictando normas que regulen las prestaciones de los que se califican como súbditos.

Si se concibe a la empresa como la manifestación de un poder autocrático, el reglamento puede ser la expresión del poder normativo del empresario; pero para ello sería necesario que el legislador le reconozca al patrón facultades suficientes para dictar normas con carácter obligatorio para sus subordinados.

MANIFESTACIÓN DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL PATRÓN

Esta teoría afirma que el empresario como representante de la comunidad, gesta la organización laboral, dispone de un derecho disciplinario, resultado de las facultades que se le otorgan para estructurar su explotación o actividad y por ser responsable social de la

misma; éstas atribuciones no carecen de límites por la bilateralidad esencial del contrato de trabajo.

Las facultades patronales se concretan a la necesidad que emana de la ejecución del contrato de trabajo. Si cada trabajador tuviera un particular sistema de prestar sus tareas sin coordinación con los demás, la prestación de los servicios sería una verdadera anarquía, ya que el empresario conoce las posibilidades de la empresa, por sus recursos y relaciones, su mercado o clientela, por la situación con respecto a sus competidores.

De acuerdo con este enfoque doctrinal, el Reglamento Interior de Trabajo tiene su origen en la Ley y su eficacia y naturaleza dependen de las necesidades técnicas. Se presenta entonces no como el resultado de la ejecución del trabajo, sino de la prestación de los servicios en su aspecto técnico, especializado, en su modalidad detallada y eficaz en cuanto a los aspectos funcionales de la propia empresa.

El Reglamento laboral interno se afirma sin posible impugnación por los trabajadores, salvo contener cláusulas o reglas contrarias a las leyes laborales, a los pactos colectivos de condiciones de trabajo o al propio contrato individual¹⁵.

¹⁵Cfr. Íbidem, pág. 553-554.

CONJUNTO NORMATIVO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO

El Reglamento integra un cuerpo de normas que regulan la ejecución del trabajo así como la organización interna de la empresa. Constituye una manifestación del ordenamiento jurídico positivo en el que, si bien el empresario puede fijar el esbozo preferible para su establecimiento o actividad profesional, no tiene valor hasta que logre la aprobación de la autoridad competente y se incorpore al ordenamiento jurídico en vigor¹⁶.

Mario de la Cueva nos dice que “la naturaleza del Reglamento puede compararse con los reglamentos administrativos que expide el poder ejecutivo en aplicación del artículo 89 fracción I de la Constitución, pues si es cierto que ninguno de ellos puede imponer nuevos derechos u obligaciones sustantivos, si se crean disposiciones para el mejor cumplimiento de las normas laborales, concretamente, para el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. El artículo 422 habla expresamente de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones. Por lo tanto, de la misma manera que en los reglamentos administrativos, estamos ante un acto regla creador de normas generales.

Esta ausencia de nuevos derechos u obligaciones sustantivos no significa que el Reglamento pierda la característica de todas las normas morales de constituir un derecho de y para la clase trabajadora, pues el objeto último es garantizar que nunca podrá exigirse de los

¹⁶ Cfr. Ídem.

trabajadores que desarrollen su actividad en condiciones más gravosas que las especificadas en las cláusulas convenidas; de lo que deducimos que, en última instancia, es una garantía de que no se podrá sobrepasar su contenido”¹⁷.

Aún no se ha determinado de manera específica cuál es la naturaleza jurídica del Reglamento Interior de Trabajo, ya que si bien es cierto es un acuerdo de voluntades el que lo debe regir, también lo es que representa una alternativa que tiene el patrón para lograr el óptimo desarrollo y funcionamiento de la empresa o establecimiento que dirige, al señalar normas o condiciones dentro del marco de la Ley que el trabajador debe cumplir, y éste a su vez exigir del patrón condiciones integrales de trabajo, que se deben plasmar en el Reglamento y materializar dentro del trabajo.

El Reglamento Interior de trabajo desde mi particular punto de vista, surge como respuesta para frenar los actos unilaterales del patrón, para que no se establezcan normas que afecten al trabajador, respaldadas por la Ley, ya que los Reglamentos anteriores a su regularización, se dictaron a gusto y placer del patrón, obviamente velando intereses particulares, sin poder hacer nada al respecto; convirtiéndose ahora en un acuerdo de voluntades, con observancia de la Ley.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo “Seguridad Social, Derecho Colectivo del trabajo, Sindicación, Convenciones Colectivas, Conflictos de Trabajo, la Huelga”, Tomo II, décima edición, Porrúa, México, 1999, pág. 494

1.3 Concepto

Encontramos el concepto de Reglamento Interior de Trabajo, inserto en la Ley Federal del Trabajo, el cual faculta a trabajadores y patrones a establecer las normas de común acuerdo que rigen el desarrollo de los trabajos, siendo quizá la forma más efectiva para el patrón en materia de disciplina hacia los trabajadores, sin embargo, el Reglamento no es del todo claro pues el legislador excluye normas de orden técnico y administrativo que formulan las empresas para la ejecución de los trabajos, dejando al arbitrio del patrón este aspecto, probablemente porque es quien se verá favorecido en la productividad y éxito de la empresa al establecer la administración y perfiles que deben satisfacer los trabajadores.

El Reglamento Interior de Trabajo representa uno de los elementos del pacto sindical. En este sentido se le ha llegado a considerar como la contrapartida del Contrato Colectivo, entendido como un derecho paradigmático de los sindicatos de trabajadores, en tanto que aquél, como contraste, representa un instrumento de control y de defensa, típico de los patrones.

El legislador define al Reglamento Interior de Trabajo como “el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento” (artículo 422 de la Ley federal del trabajo). Constituye uno de los factores que integran el elemento instrumental u obligatorio del contrato colectivo de trabajo, pero representa la mejor plataforma de

apoyo del patrón, pues comprende, por lo regular, el régimen disciplinario.

Respecto al régimen disciplinario, parte importante del reglamento interior del trabajo, es una comisión mixta quien debe determinarlo, de tal suerte que el único acto que puede realizar libremente el patrón es el despido de la persona que en su concepto, da causa a la separación, a reserva de lo que decida la Junta de Conciliación y Arbitraje, si el trabajador demanda el despido”.¹⁸

Nos dice Néstor de Buen que la definición de Reglamento Interior de Trabajo “no puede ser más confusa. Porque si bien se señala que es un conjunto de disposiciones obligatorias para el desarrollo de los trabajos, enseguida, en el párrafo segundo excluye del Reglamento a las normas técnicas y administrativas.

Claro está que el contenido lo da el artículo 423, pero eso no excluye la insuficiencia de la definición.

Es importante precisar que el Reglamento interior de Trabajo tiene un valor sustancialmente patronal ya que, de acuerdo a la última fracción del artículo 423 (XI), su objetivo es conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo y eso significa garantías de la salud y de la integridad física de todos los participantes en la producción y productividad. En el fondo la fracción XI del

¹⁸ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho colectivo del trabajo, Porrúa, México, 1993, Pag 192-193.

artículo 423 funge como concepto definidor del Reglamento interior de Trabajo”¹⁹.

Por otra parte Cabanellas lo define como: “el conjunto de disposiciones que, dictadas por el empresario unilateralmente o de acuerdo con los trabajadores a su servicio, y con la intervención de la autoridad estatal o sin ella, contiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la relación laboral al fijar las líneas generales de los servicios debidos y el modo de ejecutar las tareas”²⁰. También nos dice que el artículo 422 de la Ley Federal del trabajo Mexicana lo caracteriza como: “el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de las labores de una empresa o establecimiento, donde se advierte vestigio de convenio o de imposición superior, al ser obligatorias para ambas partes, cuando propenden a constituir expresión de la voluntad del empresario en cuanto a desenvolvimiento interno de la empresa constituida, y para su adecuada actividad y gestión”²¹.

Por su parte el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, lo define como: “el conjunto de condiciones de carácter técnico, administrativo o disciplinario, que norman el funcionamiento de un centro de trabajo y las cuales corresponden a la dirección, organización, seguridad, higiene o distribución de labores, cuya observancia es obligatoria para los

¹⁹ DE BUEN L. Néstor y Claudia E. De Buen Unna. Compilación de Normas Laborales Comentadas, Tomo I, Porrúa, México, 2002, Pág. 131.

²⁰ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII, vigésima primera edición, Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1989.

²¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario de Derecho Laboral, Heliasta, Buenos Aires, Argentina.

trabajadores. Estatuto interno que regula los procesos de productividad en sus diversas fases y operaciones en una empresa o establecimiento. En el ámbito de la administración pública, las condiciones de trabajo impuestas a los servidores del Estado para el correcto desarrollo de trámites y actuaciones de los organismos que lo integran.

Constituyendo en su origen el Reglamento un documento privado, generalmente impuesto a las personas que prestaban un servicio, con el objeto de que sirviera de orientación en el desempeño de sus actividades ordinarias; la organización actual de las grandes empresas y el impulso del maquinismo, así como la complejidad de los sistemas de producción que han sido puestos en práctica para obtener óptimos resultado en materia de instalaciones, seguridad, productividad, etcétera, trajo como consecuencia la necesidad de instrumentar el trabajo a través de reglas que se imponen o son acordadas entre patrones y trabajadores, con el fin de que sea armonioso y acorde con los requerimientos industriales, comerciales o de simple interés patronal. Debido a la amplia gama de actividades que actualmente se realizan no es posible a los empresarios o a los propietarios de una negociación, la vigilancia de los múltiples aspectos que se contemplan en la operación de un centro de trabajo, por lo que tanto él como el personal de dirección, únicamente pueden dedicarse a formular una serie de ordenamientos para ser cumplidos por los trabajadores. Las observaciones verbales que hacia el maestro de taller se han convertido en reglas escritas que

determinan la disciplina de trabajo dentro de la explotación”²².

El Concepto de Reglamento Interior de Trabajo que debemos observar se encuentra dentro de la propia Ley de la materia en su artículo 422. Que nos señala lo siguiente: 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.

1.4 Sujetos

Para conocer quiénes son los sujetos que tendrán la facultad y obligación de participar en la creación del Reglamento Interior de Trabajo en una empresa o establecimiento, es necesario delimitar los conceptos de trabajador, trabajador de confianza, patrón y representante del patrón.

TRABAJADOR es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica

²² Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Tomo VII, Porrúa, México, 1985.

requerido por cada profesión u oficio (Artículo 8, Ley Federal del Trabajo).

La categoría de TRABAJADOR DE CONFIANZA depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto; Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento (Artículo 9, Ley Federal del Trabajo).

El PATRÓN es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos (Artículo 10, Ley Federal del Trabajo).

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores (artículo 11, Ley Federal del Trabajo).

“La determinación de los sujetos que intervienen en la conformación del reglamento interior de trabajo es incierta en términos de la ley, porque esta señala que será una comisión mixta, pero deja abierta la posibilidad de que el sindicato quede fuera de la elaboración de este importante

documento regulatorio de la cotidianidad de las relaciones laborales”²³.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 424 fracción I, señala que será una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón la encargada de formular el Reglamento que regirá el desempeño del trabajo.

“Las comisiones mixtas se constituyen por un conjunto de personas delegadas o elegidas paritariamente por los trabajadores y los patrones, con el fin de que prevengan, conozcan y resuelvan los problemas laborales, formulen recomendaciones y propongan proyectos que se dirijan a la seguridad de los prestadores de los servicios y a la mayor armonía posible entre los factores de la producción. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, sus resoluciones estarán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje , en los casos que las partes las declaren obligatorias (artículo 392 Ley Federal del Trabajo), las comisiones mixtas contractuales generalmente tienen facultades para formular su propio reglamento, sus integrantes discuten y resuelven con voz y voto sobre los asuntos de su competencia. Prácticamente todas las vertientes y modalidades de las relaciones individuales y colectivas de trabajo son susceptibles de ser encauzadas y atemperadas por una comisión mixta obrero-patronal. Entre la diversidad de comisiones mixtas que se pueden pactar, se encuentran las de administración, capacitación, conciliación escalafón,

²³ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, Iure, México, 2006, pág. 203

higiene y seguridad, de tabuladores, reestructuradora o revisora del contrato colectivo o del contrato-ley; así como otro tipo de comisiones que a diferencia de alguna de las anteriores no tengan un carácter permanente y sólo se constituyan para la resolución de un problema técnico o que tenga una trascendencia especial”²⁴.

Para la realización del Reglamento Interior de trabajo será una comisión mixta temporal la que se encargue de realizar la función generadora, pues una vez cumplido el objetivo desaparecerá.

1.4.1 Comisión mixta de representantes de los trabajadores

La elaboración de los Reglamentos Interiores de Trabajo siempre será a cargo de una comisión mixta; para el caso de los representantes de trabajadores cuando la empresa o establecimiento cuenta con sindicato será este quien participe directamente en su redacción, nombrando a los trabajadores sindicalizados que contaran con dicha comisión; el número de trabajadores que determine el sindicato deberá ser igual a los representantes del patrón; en el supuesto de que no exista sindicato, el procedimiento para determinar a los integrantes de la comisión, generalmente se rige por una votación en la que los trabajadores electos deben dar aviso al Departamento de

²⁴ LASTRA LASTRA, José Manuel, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2001.

Recursos Humanos para el efecto de seguir percibiendo su salario integro derivado de la comisión impuesta, ya que el tiempo que transcurra para la realización del Reglamento será imposible asistir al trabajo, una vez cumplida la misión asignada, los representantes en la Comisión volverán al desempeño de sus funciones de manera regular, ya que dicha comisión sólo es temporal.

1.4.2 Comisión mixta de representantes del patrón

De la misma forma en que el trabajador tiene derecho a participar en la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo, también el patrón debe decidir acerca de su contenido; como ya quedó precisado el Reglamento no es un instrumento que se redacte de manera unilateral.

El patrón debe nombrar a sus representantes, los cuales deben coincidir en la misma cantidad que los representantes de los trabajadores, para que exista una igualdad al momento de tomar decisiones; el patrón elige a sus representantes de manera directa y de acuerdo con el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo son considerados como representantes del patrón los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

Los trabajadores de confianza también son considerados como representantes del patrón al realizar

funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización y las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Es importante recordar que para el efecto de la realización del trabajo, solo se distingue entre dos tipos de trabajadores los de base o sindicalizados y los de confianza, de lo que se concluye que de estos trabajadores serán electos los representantes de los trabajadores y el patrón.

La realización de este capítulo es de gran utilidad para conocer la forma de organización de nuestros antecedentes relativos al trabajo, las primeras normas que se establecieron y tienen como finalidad regular las labores dentro de una empresa o establecimiento, los documentos que se dictaron y fueron vigentes para la regularización de las labores; el uso de normas internas que rompen con toda seguridad, dignidad y trato humano hacia los trabajadores, situación que gobernantes y patronos convinieron para el beneficio de sólo un sector de la productividad, el capital, sin importar las condiciones de explotación a las que sometieron al sector obrero, siendo necesaria entonces la unión de los trabajadores para velar por sus propios intereses, ya que no fueron respetados, apoyados, sufrieron abusos, explotación y marginación

La existencia del Reglamento Interior de Trabajo es conocida desde su antecedente más remoto el reglamento de taller.

Las normas de trabajo dentro de un empleo fueron facultad exclusiva de los patronos.

Las asociaciones de trabajadores surgen como necesidad para hacer frente a las condiciones deplorables bajo las cuales se realizaba el trabajo.

Los acontecimientos que marcaron la pauta para la transición de la legislación laboral en nuestro país son la huelga de Cananea y el movimiento en Río Blanco.

El Reglamento Interior de Trabajo debe ser pactado entre el trabajador y el patrón a través de una Comisión Mixta de trabajadores y patrones para que las actividades se puedan desarrollar en su justo punto de equilibrio.

El Reglamento Interior de Trabajo se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, misma que nos da el concepto, los sujetos que deben intervenir en su creación, así como el contenido, vigencia, sanciones y obligatoriedad que sólo se menciona, pero que en la realidad práctica no es aplicable.

2. REGULACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, ALCANCE Y CONTENIDO.

Como ya quedó precisado en el capítulo anterior el Reglamento Interior se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, dentro del título séptimo “Relaciones colectivas de trabajo”, capítulo V, donde se localizan todas las normas a seguir en la elaboración, el contenido, las partes facultadas para la redacción, su vigencia y sobretodo donde se advierte la falta de elementos que hagan efectiva su obligatoriedad.

2.1 Objeto

El Reglamento Interior de trabajo tiene por objeto implantar las condiciones sobre las cuales se realizan las actividades propias del trabajo, bajo un régimen de disciplina que genere el equilibrio entre el capital y el trabajo, dentro de una empresa o establecimiento; constituir peculiaridades del desarrollo del trabajo, ya que las normas de carácter general se fijan en el contrato colectivo.

El contrato colectivo señala, por ejemplo, la duración de las jornadas de trabajo, el Reglamento Interior dispone las horas en que comienzan y terminan las labores en cada turno, cómo se gozan los descansos que se conceden, permisos, aseo, pago de salarios, etc.

No es indispensable que haya contrato colectivo para que haya reglamento; éste puede darse sin aquél, ya que el Reglamento se elabora con la existencia de un sindicato y a falta de éste de una Comisión de Trabajadores.

José Dávalos nos dice que la finalidad del reglamento Interior de trabajo puede confundirse con la que el artículo 386 dispone para el contrato colectivo: "...establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos...". Pero cuando el artículo 422 habla de disposiciones obligatorias en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento la Ley concretiza más la aplicación de la norma, la refiere a una empresa o establecimiento, en tanto que el contrato colectivo se refiere a una o más empresas o establecimientos. Además el Reglamento se ocupa necesariamente de detalles, de particularidades, en tanto que el contrato se ocupa de los aspectos generales.

El Reglamento tiene por objeto hacer más funcional a la Ley. Constituye un acto Legislativo de los Representantes de los trabajadores y del patrón²⁵.

El propósito del Reglamento Interior de Trabajo, lo vamos a encontrar delimitado en su contenido, mismo que la Ley nos proporciona en su artículo 423, que a la letra dice, El reglamento contendrá:

²⁵ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 2003. Págs. 65-66.

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

En el Reglamento deben establecerse los márgenes de tolerancia en los retrasos, y determinar que la llegada posterior al margen fijado, será equivalente a una falta, es muy importante que se determine el tiempo que tienen los trabajadores para iniciar sus labores, por ejemplo, si el Reglamento establece que transcurrida media después del inicio de labores y el trabajador no ha checado su tarjeta se considera falta, esta determinación es necesaria, ya que es muy bien conocido por los que vivimos en la zona metropolitana que los traslados para llegar de un lugar a otro pueden ser hasta por 2 horas y eso sin tomar en cuenta que en cualquier momento y sin previo aviso se puede encontrar en el trayecto una manifestación, un accidente, una obra pública, cualquier siniestro que imposibilite al trabajador llegar a su centro de trabajo a la hora señalada para el inicio de labores incluso con la tolerancia, al conocer esta circunstancia, queda entonces a consideración del trabajador asistir o no después del tiempo establecido como margen, de cualquier forma su presencia tardía en el lugar de trabajo, no será remunerada; también deben estipularse las formas de control de asistencia y la obligación de los trabajadores de marcar personalmente su tarjeta, si ese es el control elegido.

Para el caso de las comidas y períodos de reposo se especificará si se gozaran dentro o fuera de la empresa y el tiempo a disfrutar, por ejemplo, los trabajadores con jornada mixta gozarán de 20 minutos dentro de su jornada

como descanso o para tomar alimentos, es necesario especificar que el tiempo destinado para descanso o tomar alimentos contará como tiempo efectivo de trabajo.

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

El reglamento debe señalar claramente dónde se ejecutará el trabajo, por ejemplo, los trabajadores que tienen lugar fijo para sus labores, deben iniciar y terminar su jornada en el mismo lugar, registrando su entrada y salida por medio de tarjetas con el reloj marcador, generalmente así se marca el inicio de labores; para los trabajadores que realicen su actividad laboral de manera ambulatoria, se contará como tiempo de trabajo efectivo el que emplee en ir a desempeñar su labor y el que utilice para el regreso.

Debe señalarse entonces cuál es el lugar y bajo qué condiciones (a pie de máquina, con ropa adecuada) se entiende que el trabajador inicia la jornada.

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

Los días de limpieza generalmente se realizan fuera de las horas ordinarias de labores de los demás trabajadores o cuando no interfieren sus actividades, causen deterioros o molestias, es importante que el reglamento señale la responsabilidad que tendrá el trabajador en caso de pérdida y/o deterioro de los instrumentos o herramientas utilizados para el desempeño de las labores. La responsabilidad

puede consistir en la reposición, la reparación o el pago del material o instrumento dañado.

IV. Días y lugares de pago;

Los salarios de los trabajadores deben ser pagados dentro del centro de trabajo, así como lo señala el artículo 5º fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, donde se determina claramente que no puede establecerse un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de este establecimiento; en el Reglamento se especifica el día en que se realizará el pago, por ejemplo un día hábil antes de cada quincena, de manera personal por el trabajador.

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

Se trata de de las sillas que ponen a disposición de los trabajadores en casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos y cuando lo permita la naturaleza del trabajo, en los establecimientos industriales, siendo un número suficiente.

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

Es necesario que dentro del centro de trabajo se señalen las medidas pertinentes para prevenir un accidente y si esto sucede los trabajadores deben conocer el procedimiento, por ejemplo se pueden impartir cursos sobre primeros auxilios y técnicas de emergencia para prestar la

ayuda precisa, aunque estas medidas casi por regla general constituyen materia para un reglamento especial de seguridad e higiene.

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

También este aspecto puede ser incluido en los reglamentos de seguridad e higiene, pero para dar cumplimiento exacto a la Ley de la materia, deben incluirse en el reglamento interior de Trabajo, ya que son medidas preventivas para conservar la salud integral de los trabajadores menores, así como para cuidar durante el embarazo a las trabajadoras, es trascendente que en los lugares donde se desempeñan labores que se consideran insalubres o peligrosas se utilice la debida protección, además de que se deben colocar avisos que prevengan el peligro.

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;

Es obligatorio para los trabajadores someterse a las medidas de salud que establezca el Reglamento, para prevenir cualquier tipo de enfermedad y en caso de diagnosticarle alguna, se le pueda tratar adecuadamente. Los exámenes médicos y medidas higiénicas se realizan dentro del horario de labores, considerando el tiempo en que se realicen como tiempo efectivo de trabajo.

IX. Permisos y licencias;

Se debe pactar claramente en qué circunstancias se otorgaran los permisos, las licencias con o sin goce de sueldo, los supuestos en los que se conceden y sus condiciones, por ejemplo, cuando ocurra una situación de fuerza mayor, puede ser la algún accidente grave a un familiar se conceden 3 días con goce de sueldo. Entonces es muy elemental que el Reglamento contenga los supuestos de permisos y licencias así como su procedimiento para que el trabajador conozca cuáles son las causas que dan derecho a percibir el salario y cuáles no otorgan ningún tipo de beneficio económico.

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;

Las conductas a disciplinarse deben estar contenidas en el Reglamento, de lo contrario no podrá aplicarse sanción alguna, además de contemplar los principios de legalidad y tipicidad, la garantía de audiencia, previa investigación administrativa a favor del trabajador²⁶. La imposición de medidas disciplinarias y su procedimiento está inserta en el Reglamento y solamente previa investigación de la irregularidad en que haya incurrido el trabajador, será aplicada la sanción correspondiente.

XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o

²⁶ Cfr. DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, decimosexta edición, Porrúa, México, 2002, pág. 862-864.

establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Esta fracción nos deja abierta la posibilidad para adecuar el Reglamento a las necesidades propias de cada empresa o establecimiento, es decir, el contenido que nos da la Ley para el Reglamento es enunciativo no limitativo, se pueden pactar otras acuerdos, por ejemplo, estímulos por eficiencia, responsabilidad y superación, integración y funciones de diferentes comisiones, estímulos por puntualidad y asistencia, entre otras que atiendan a las necesidades de cada centro de trabajo.

La última fracción es la que expresamente señala el objeto del Reglamento Interior de Trabajo que es conseguir la armonía que garantice certidumbre y formalidad en el desempeño del trabajo.

El fin que persigue el Reglamento Interior de Trabajo es entonces encontrar a través de normas que rigen específicamente dentro de un trabajo, el equilibrio que requiere toda relación laboral, para hacer del trabajo una actividad digna, armoniosa y sobre todo productiva para quien obtiene los beneficios de tener una empresa o establecimiento.

2.2 Procedimiento de creación

Anteriormente los reglamentos laborales para el régimen interno se implantaban por decisión unilateral del empresario, por acuerdo bilateral entre patronos y trabajadores o por vía legislativa, es entonces como se producen los distintos sistemas que el ordenamiento positivo reconoce o que surgen de su silencio. De manera más amplia se admiten estas modalidades: a) facultativos u obligatorios, en lo que se refiere a la libertad de las partes; b) por iniciativa del empresario o con la colaboración de los subordinados laborales; c) con homologación administrativa o sin ella. La preferencia por uno u otro de tales regímenes y las combinaciones entre sí de las alternativas expresadas proviene, de modo preponderante, de la tendencia gubernamental en combinación con la madurez y fuerza de las organizaciones sindicales.

El Reglamento “como acto jurídico unilateral del empresario, se basa teóricamente en que, si la empresa integra una comunidad organizada, debe contar con su ley, que es el Reglamento de trabajo; y la ley la dicta la autoridad que conoce los intereses, medios, recursos y necesidades de la empresa: su dueño o titular; también el gestor o gerente que ostenta su representación o la impersonal de las sociedades. El elemento capaz de organizar la empresa debe poseer facultades bastantes para dictar las normas adecuadas que uniformen o coordinen las diversas prestaciones para una explotación

más racional y para mayor aprovechamiento y protección de la mano de obra.

El hecho de que el jefe o dueño de la empresa sea el que dicte por sí sólo el Reglamento Interno o de trabajo origina, por parte de sus trabajadores, reacciones muchas veces justificadas, sobre todo cuando esa reglamentación, más que un sistema técnico y de higiene y seguridad en el trabajo, se convierte en un severo código represivo”²⁷.

Por su parte Mario de la Cueva nos señala que: “las reformas de 1945 a la legislación francesa intentaron democratizar la expedición del Reglamento, pero no pudo el legislador desprenderse del pasado: mantuvo el principio de que pertenece al empresario la facultad de elaborar el reglamento, si bien antes de su expedición debe solicitar la opinión de los representantes del trabajo. Le corresponde asimismo la decisión final”²⁸.

Partiendo de la clasificación que nos da Cabanellas relativa a la creación del Reglamento Interior de Trabajo, es que podemos advertir, que nuestra legislación laboral adopta una postura de obligatoriedad para ambas partes, es decir, debe intervenir el sector laboral y el patronal, no como nos señala Mario de la Cueva al mencionarlos que antes de las reformas laborales el patrón tenía la decisión final, la Ley Federal del Trabajo es muy clara al plasmar que se formulará de manera conjunta por trabajadores y patrón.

²⁷ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Op., Cit. Pág. 555.

²⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo “Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo, Sindicación, Convenciones Colectivas, Conflictos de Trabajo, la Huelga”, Op. Cit., Pág. 494.

De manera concreta, el artículo 424 de nuestra Ley de 1970, en su propósito de democratización de la vida de la empresa, adoptó la misma solución del contrato colectivo, a cuyo efecto dispuso, en su fracción primera que “se formulará por una Comisión Mixta de Representantes de los trabajadores y del patrón”. Así se completo el tránsito del absolutismo empresarial a la democracia y a la igualdad entre el trabajo y el capital.

El precepto citado previene: a) “Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los ocho días siguientes a su firma” y según el artículo 425 el Reglamento surte efectos a partir de la fecha de su depósito”. Por lo tanto su presentación tardía no afecta su validez, b) El artículo 425 en el párrafo segundo señala que “debe imprimirse, repartirse entre los trabajadores y fijarse en los lugares más visibles del establecimiento”. La ley no fija sanciones por el incumplimiento de estos requisitos, no obstante, los trabajadores deberán ser eximidos por los errores que cometan en el desarrollo de su trabajo. c) Tampoco dispuso la Ley lo que pueden hacer las partes si no se llega a un entendimiento²⁹.

Bouzas Ortíz, establece que en la elaboración del reglamento interior del trabajo a cargo de la comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón:

- a) Las partes tienen la obligación de depositarlo ante la junta de conciliación y arbitraje, y que surte sus efectos a partir del depósito.

²⁹ Cfr. Íbidem, pág. 495.

- b) Dicho reglamento no puede tener un contenido contrario a la ley, a sus reglamentos o al contrato colectivo.
- c) Las partes tienen derecho a solicitar a la junta de conciliación y arbitraje su revisión cuando estimen que es contrario a las anteriores disposiciones.

Cualquiera de las disposiciones del reglamento interior del trabajo estará sometida a discusión, ajuste, cambio o modificación³⁰.

La Ley Federal del trabajo fija las normas a seguir en la formación del Reglamento, en los artículos 424 y 425:

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

³⁰Cfr. BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Op. Cit, pág. 204.

reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

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

El procedimiento de creación que señala la Ley Federal del Trabajo no es muy precisa, pues no establece lo que acontecerá si las partes no se ponen de acuerdo, tratándose de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones, sólo se limita a señalar que si las partes se ponen de acuerdo lo depositaran ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los ocho días siguientes a su firma, obstaculizando entonces la obligatoriedad que debe regir una figura tan importante para el desarrollo del trabajo en los establecimientos.

2.3 Vigencia

La vigencia del reglamento Interior de trabajo no es determinada, ya que está sujeta a lo que señale la Ley Federal del Trabajo, así como el propio Reglamento, de inicio, surte efectos a partir del depósito que se realice ante la Junta, mientras el depósito no se realice el Reglamento aún no empieza a surtir los efectos para el cual se realizó, pues la ley señala que tendrá vigencia sólo si las partes llegaran a un acuerdo, dentro de los ocho días

siguientes a su firma, cualquiera de ellas depositará el Reglamento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a partir del depósito que se haga, tiene vigencia.

“La duración del reglamento es indefinida. En todo tiempo cualquiera de las partes podrá solicitar ante la Junta que se subsanen las omisiones del Reglamento o se revisen las cláusulas del mismo”³¹.

Al respecto de la vigencia del Reglamento Interior de Trabajo, también la Suprema corte de Justicia se ha pronunciado, señalando la obligación que tiene tanto el patrón como el trabajador para elaborar, así como para registrar el Reglamento a que se sujetaran las condiciones de trabajo, derivándose entonces su vigencia:

Registro No. 230454

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. SU ELABORACION Y REGISTRO NO ES OBLIGACION EXCLUSIVA DEL PATRON.

La elaboración y el registro del Reglamento Interior de Trabajo, no es una obligación única y exclusivamente a cargo del patrón, sino que, la Ley Federal del Trabajo prevé la participación, en ambas etapas, de los representantes de los trabajadores, pues en el artículo 424, fracciones I y II, se establece que el mismo se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón y que, si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas,

³¹ DÁVALOS, José, Op. Cit., Pág. 66.

dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

De la obligación que se impone a ambas partes en la realización del Reglamento Interior de Trabajo, es que la Corte advierte el registro del mismo como etapa en la que participan de manera indistinta trabajadores y patronos, recordemos que el registro es el momento en que empieza a tener vigencia.

Una vez que el Reglamento surte efectos, a partir de la fecha de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 425 Ley Federal del Trabajo), trabajadores y patronos podrán solicitar se subsanen las omisiones o disposiciones contrarias a la Ley, para dicha acción también la Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado a través de la siguiente tesis:

Registro No. 242577

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, PROCEDENCIA DE LA ACCION PARA LA FORMACION DE UN.

El artículo 424, fracción IV de la ley laboral, expresamente señala que los trabajadores o el patrón podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento interior de trabajo o se revisen sus disposiciones contrarias a la ley y demás normas de trabajo; sin embargo, dicho precepto legal, además lleva implícito el señalamiento de la acción de los mismos sujetos para reclamar la formación del

reglamento de mérito, pues 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 en tales reglamentos se contienen las disposiciones obligatorias que regulen internamente el desarrollo del trabajo en una empresa. Consecuentemente, ese derecho puede hacerse valer jurisdiccionalmente por medio de la acción que corresponda.

Amparo directo 4867/86. Sindicato de Trabajadores de la Fábrica Cerrajera Mexicana S.A. 1o. de julio de 1987. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Víctor Ernesto Maldonado Lara.

Es necesario que una vez vigente el Reglamento Interior de Trabajo dentro de una empresa o establecimiento, trabajadores y patrones revisen, sin importar el momento de que se trate, sus disposiciones para darse cuenta de la falta de regulación en algún aspecto, por ejemplo, los actos que realice el trabajador considerados como faltas disciplinarias y su sanción; o en el supuesto que el Reglamento contenga normas en perjuicio de los trabajadores, pueden ejercer el derecho de acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para el efecto de modificar el Reglamento.

La vigencia del Reglamento está condicionada a la voluntad de las partes que intervienen en su redacción, así como de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quienes en cualquier momento y a petición de cualquiera de las partes atenderá la solicitud de revisión,

para enmendar cualquier error, inadvertencia o disposición contraria a la Ley, para que siga siendo un Reglamento real y eficaz.

2.4 Obligaciones de las Partes

“El derecho colectivo del trabajo está dominado por el principio de que las partes en la lucha social deben de encontrar, por sí mismas, las mejores vías de entendimiento. Esto ocurre también, aun cuando en menor medida, en el derecho individual, donde las sanciones enérgicas por despidos injustificados llevan al arreglo de los problemas en términos conciliatorios, sin esperar a las resoluciones de los tribunales. En el derecho colectivo, la mejor manifestación de esa política se encuentra en la posibilidad, prevista y recomendada en la ley, de constituir comisiones mixtas, generalmente paritarias, cuya función es la de buscar solución interna a los conflictos, de manera que no trascienda a los tribunales”³².

Las comisiones mixtas son mecanismos que operan a nivel de empresa o de fábrica, cuyas obligaciones son:

- a) Prevenir, conocer y solucionar internamente problemas laborales de diversa índole.
- b) Proponer medidas a favor de la seguridad de la empresa.

³² DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. Cit. pág. 834-835.

- c) Armonizar los intereses de los factores de la producción³³.
- d) Interpretación, conciliación y vigilancia de lo pactado.

Recordemos que quien interviene en la Redacción del Reglamento Interior de Trabajo dentro de una empresa o establecimiento es la Comisión Mixta de Representantes de los trabajadores, cuya formación depende de la existencia o no del sindicato, es decir, si existe sindicato, será este quien nombre a los trabajadores comisionados, pero si no existe sindicato, los mismos trabajadores podrán postularse, siendo electos los que formaran parte de la comisión generalmente por votaciones; los representantes del patrón son electos directamente por este, que de manera general son personal de confianza.

La comisión formada por trabajadores y patrones es responsable de su contenido, de velar por los intereses del patrón así como de los trabajadores y de manera específica, las obligaciones de la Comisión mixta para la elaboración del Reglamento, además de las que se señalan en los incisos anteriores son:

- e) Ponerse de acuerdo en el contenido del Reglamento que regirá las actividades dentro de la empresa o establecimiento.
- f) Depositar el Reglamento dentro de los ocho días siguientes a su firma ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

³³ Cfr. DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, "Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos específicos, Seguridad Social, perspectivas, segunda edición, Porrúa, México, 1988. Pág. 324.

- g) Revisar que el Reglamento no contenga disposiciones contrarias a la Ley, al contrato colectivo o al contrato Ley.
- h) Solicitar ante la Junta de Conciliación y arbitraje se subsanen omisiones del Reglamento o se revisen las disposiciones contrarias a la Ley.
- i) Imprimir, repartir y publicar entre los trabajadores el Reglamento, para su cumplimiento.

Las obligaciones que se mencionan pueden realizarse de manera conjunta o indistinta entre los representantes del patrón y del trabajador, por ejemplo en la impresión y reparto del Reglamento, generalmente son los representantes del patrón quienes tienen a su cargo la realización de esta actividad y la de revisión de disposiciones contrarias a la Ley, al Contrato Colectivo y al contrato Ley, quienes realizan esta acción son habitualmente los representantes del trabajador, por ser los perjudicados directamente.

2.5 Sanciones

Por el Reglamento Interior del Trabajo se produce una autoeliminación en los poderes del patrón respecto a la forma de dirigir u ordenar la ejecución de las tareas por parte de los trabajadores. Al establecer reglas a las que habrá de ajustarse el trabajador, el empresario formula una declaración de voluntad, de la cual no podrá en lo sucesivo apartarse hasta en tanto el reglamento sea modificado.

“Los efectos jurídicos de esa reglamentación se manifiestan por cuanto complementan el convenio de trabajo al establecer condiciones no previstas contractualmente por las partes y que alcanzan a ambas: al empresario por haberlas dictado él; el trabajador, por estarle dirigidas en uso de una potestad reconocida al patrón.

Sin necesidad de que en el contrato individual de trabajo se exprese, aunque conste excepcionalmente por escrito, el reglamento se incorpora a tal acuerdo consensual, por una necesidad de la prestación y que sólo se particulariza plenamente así, dentro de la potestad patronal de dirección”³⁴.

Al reglamento Interior de trabajo se le ha dado la calidad de ser obligatorio tanto para trabajadores como para patrones, es decir, de concretarse su existencia, se debe estar a lo que disponen sus cláusulas, sin importar si posteriormente el patrón está o no de acuerdo con lo pactado, así como lo establece la Corte en la siguiente tesis jurisprudencial:

Registro No. 226381

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. VALIDEZ DEL.

Si el patrón acepta el contenido de un artículo del Reglamento Interior de Trabajo, no puede después válidamente negar su procedencia, arguyendo que sus disposiciones no pueden ir más allá de la ley, pues si aquel consenso otorga mejoras a las condiciones mínimas

³⁴ CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit., pág. 559.

establecidas por los ordenamientos laborales, es el que se debe aplicar en beneficio de los operarios.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Dentro de esta tesis jurisprudencial encontramos un elemento relevante, si ya se pactó una norma que otorga beneficios a los trabajadores, no puede el patrón tratar de disminuir los derechos otorgados, debido a que no puede modificarse ninguna disposición que reduzca los beneficios adquiridos en otras disposiciones o en el mismo Reglamento.

Cabanellas hace referencia a que los reglamentos pueden ser de carácter facultativo u obligatorio, siendo la corriente legislativa la que los impone como obligatorios en todos los establecimientos o cuando menos en los que cuentan con gran número de trabajadores; ambas posiciones (la de obligatoriedad y la de voluntariedad en la formulación del Reglamento de empresa) se oponen por igual, en el sentido de que por una parte se considera que debe quedar a juicio de las empresas la conveniencia o lo inadecuado de unificar, dentro de tal reglamentación las diversas normas sobre el desempeño de las tareas; en tanto que, por otro lado se determina que la obligatoriedad es equivalente con la necesidad que tienen dichos reglamentos a fin de concretar las prestaciones y las responsabilidades eventuales³⁵.

³⁵Cfr. Íbidem, Pág. 558.

Para nuestro país el Reglamento es una disposición que deber ser necesariamente obligatoria, es decir, que trabajadores como patrones deben acatar sus clausulas en todas y cada una de sus partes, de no ser así, entonces dicho incumplimiento debe ser sancionado, como es el caso de la suspensión en el trabajo para el subordinado, así como la falta de potestad para disciplinar al trabajador si el Reglamento no contiene las disposiciones relativas y los procedimientos para su aplicación; la Ley Federal del Trabajo en su artículo 423 es clara al precisar en la fracción X que el Reglamento deberá contener disposiciones disciplinarias especificando que la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días, además de que el trabajador tiene derecho a ser oído antes de aplicarle la sanción.

Las medidas disciplinarias así como su aplicación no pueden estar fundadas en otro documento que no sea el Reglamento Interior de Trabajo, es decir si no existe el Reglamento en una empresa o establecimiento no podrá disciplinarse al trabajador.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido criterios que confirman la obligatoriedad y necesidad de la existencia del Reglamento Interior de Trabajo, para disciplinar así como para que el patrón pueda ejercer decisiones unilaterales y consiga el mejor funcionamiento de la empresa o establecimiento que dirige, dichos criterios son los siguientes:

Registro No. 916893

SANCIONES DISCIPLINARIAS, REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO QUE LAS ESTABLEZCA, NECESARIO PARA QUE PUEDAN APLICARSE LAS. SUPLETORIEDAD INOPERANTE DE LA LEY.-

La fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo se contrae a establecer uno de los requisitos que pueden contener los reglamentos interiores de trabajo, precisamente por lo que mira a las disposiciones disciplinarias y a los procedimientos para su aplicación; por lo que si dicho reglamento no existe, es obvio que no puede ser ni invocado ni aplicado.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, SÉPTIMA ÉPOCA, VOLÚMENES 193-198, QUINTA PARTE, PÁGINA 37, CUARTA SALA.

La existencia del Reglamento es determinante para poder imponer sanciones que disciplinen al trabajador, sin su existencia no puede de ninguna manera disciplinarse al trabajador, salvo las hipótesis previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, que no son medidas para disciplinar sino para terminar la relación obrero-patronal.

Registro No. 221206

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION DE TRABAJO, COMO SANCION DISCIPLINARIA. NO PODRA EXCEDER DE OCHO DIAS.

El artículo 423, fracción X, de la Ley Federal de Trabajo establece que la suspensión en el trabajo como medida

disciplinaria, no podrá exceder de ocho días; por lo que al ser aplicada dicha medida debe cumplirse con lo dispuesto por el citado precepto legal, el que debe observarse preponderantemente de lo que al respecto establezcan el contrato colectivo de trabajo o el reglamento interior de trabajo, del plantel educativo correspondiente.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO

Una vez hecha la investigación respectiva y localizada la acción de indisciplina por parte del trabajador, el patrón podrá sancionarlo con la suspensión en el trabajo, misma que por ningún motivo puede exceder de ocho días.

Registro No. 242732

SANCIONES DISCIPLINARIAS, REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE LAS ESTABLEZCA, NECESARIO PARA QUE PUEDAN APLICARSE LAS.

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

Amparo directo 4576/84. Minera San Francisco del Oro, S.A. de C.V. 22 de octubre de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

La Corte es clara al apuntar que si el Reglamento no existe como tal, no puede concurrir otra reglamentación que disponga los supuestos de corrección disciplinaria, ni siquiera pueden fundarse sanciones tendientes a corregir al trabajador con base en la Ley de la materia, ya que está nos remite directamente a establecer las medidas de corrección y su aplicación exclusivamente dentro del Reglamento Interior de trabajo.

Respecto a las sanciones disciplinarias que debe contener el Reglamento Interior de Trabajo, es importante señalar que sólo son medidas tendientes a mantener el orden y la buena conducta de los trabajadores dentro de la empresa o establecimiento y que en ningún caso deben ser causa de rescisión de la relación laboral, pues para que ocurra este acontecimiento se debe estar a lo que dispone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para hacer esta distinción la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos proporciona las siguientes tesis:

Registro No. 227367

RESCISION DE LA RELACION LABORAL. SU DIFERENCIA CON LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

El solo hecho de que el trabajador incurra en el supuesto previsto por la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, genera la terminación de la relación laboral, independientemente de lo que se establezca en un

reglamento interior de trabajo en lo concerniente a las medidas disciplinarias, pues cabe destacarse que éstas y la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, son totalmente distintas, pues las medidas disciplinarias tienen por finalidad la aplicación de un correctivo, mientras que la rescisión de la relación laboral tiene por objeto la terminación de dicha relación.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Es primordial conocer la diferencia que existe entre una medida disciplinaria y una causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón.

Las medidas disciplinarias sólo obligan al trabajador a corregir sus actos dentro de la empresa o establecimiento, pero una vez aplicada la sanción correspondiente a su falta, el trabajador debe seguir realizando las actividades para las que fue contratado, por ejemplo, una indisciplina puede consistir en que el trabajador haya sido sorprendido utilizando el material de trabajo para fines distintos a los que está destinado dicho material, entonces sólo se le aplica una sanción para que no vuelva a realizar esa acción; situación diferente ocurre si el trabajador incurre en uno de los supuestos previstos por el artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo, por ejemplo, presentarse a laborar en estado de ebriedad, sin previo aviso al patrón, se produce como resultado la terminación de la relación laboral, entonces el trabajador no podrá regresar a su centro de trabajo.

Registro No. 202517

SUSPENSION DE LABORES COMO MEDIDA
DISCIPLINARIA, NO ES CAUSA DE RESCISION DE LA
RELACION OBRERO-PATRONAL.

La sanción impuesta por el patrón a un trabajador como medida disciplinaria, consistente en suspensión de labores por ocho días, con apoyo en el correspondiente reglamento interior de trabajo, no es causa de rescisión de la relación laboral, aun admitiendo que los hechos en que se funda tal medida, resultaran injustificados, por no hallarse establecida esta causal en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ni es de tal manera grave que haga imposible el cumplimiento del contrato aludido.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO
CIRCUITO.

Una incorrección disciplinaria nunca es causa suficiente para dar por terminada la relación laboral, como ya se aclaró su objetivo sólo es corregir al trabajador, pero nunca debe considerarse como causal de rescisión.

Registro No. 204657

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

El poder disciplinario del patrón se encuentra plasmado en el reglamento interior de trabajo, que nace del acuerdo entre aquél y el sindicato de trabajadores y a falta de este

último, de una comisión de obreros. Las disposiciones de ese ordenamiento surten efectos jurídicos una vez que se deposita ante la Junta de Conciliación y obligan a los trabajadores a partir de que tengan conocimiento del mismo. Así pues, cuando el patrón impone una corrección disciplinaria sin existencia previa de reglamento interior de trabajo, esta medida unilateral resulta contraria a lo que señalan los artículos del 422 al 425 de la ley de la materia; por lo tanto, la separación temporal que impida el desempeño al trabajador en su labor ordinaria, impuesta como medida disciplinaria en esas condiciones, debe equipararse a un despido injustificado.

Aplicar una suspensión en el trabajo con argumento de que el trabajador incurrió en una indisciplina sin tener como fundamento principal el Reglamento, es motivo suficiente para que el trabajador ejercite la acción que corresponde en contra del patrón, ya que el Reglamento es el documento que contiene las conductas que son sancionables y el procedimiento para corregirlas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Registro No. 212695

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRON, LA SUSPENSION DE LABORES IMPUESTA COMO SANCION A UN TRABAJADOR, NO DA DERECHO A.

La suspensión al subordinado en sus labores, por determinados días, impuesta como sanción con base en el Reglamento Interior del Trabajo, aunque sea indebida, no es causal de rescisión del contrato, imputable al patrón, por no encontrarse establecida en alguna de las fracciones del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ni es de tal manera grave que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral, que se interrumpe temporalmente con la suspensión y se reanuda automáticamente una vez que concluye el término que se fijó.

Cualquier tipo de sanción fundada en el Reglamento Interior de Trabajo, no es causa de rescisión imputable al patrón, aunque no se haya aplicado correctamente, pues no constituye razón suficiente para dar por terminada la relación laboral, que sólo se suspende temporalmente y tampoco es de tal manera grave que haga imposible la realización del trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
TERCER CIRCUITO.

Registro No. 818612

PROBIDAD, FALTA DE, POR APLICACION DE MEDIDAS
DISCIPLINARIAS NO REGLAMENTADAS.

Para que el patrón pueda imponer válidamente una medida disciplinaria, es requisito indispensable que la misma haya sido previamente acordada en el Reglamento Interior de Trabajo, según lo establece el artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, o bien, en el contrato colectivo de trabajo, en un instrumento legal análogo a los anteriores

o en el propio contrato individual. De lo contrario, resulta que la aplicación de una medida disciplinaria se traduce en un castigo unilateral y arbitrariamente impuesto por el patrón, lo que sucede cuando el patrón sanciona al trabajador con una suspensión por cierto término durante el cual deja de cubrirle el salario correspondiente; y esto constituye una falta de probidad, que aunque no está expresamente señalada en las primeras ocho fracciones del artículo 51 de la ley laboral, cae dentro de la hipótesis de la analogía autorizada por la fracción IX. En efecto, un examen de las ocho primeras fracciones del numeral citado relativo lleva a la conclusión de que el legislador intentó proteger, entre otras cosas, el exacto, cumplido y oportuno pago del salario que corresponde al trabajador por sus servicios, de manera que si el patrón en forma arbitraria evita que el trabajador perciba en su integridad el salario que le corresponde, comete una falta de probidad, misma que se configura cuando el trabajador deja de percibir el salario que debió haber devengado durante los días en que estuvo sancionado con la suspensión de su trabajo que carece de fundamento legal alguno, por lo que, en tal caso, la Junta debe tener por acreditada la acción rescisoria intentada.

En este supuesto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si señala la responsabilidad para el patrón, al considerar que es causa de rescisión imputable al patrón, el aplicar una sanción disciplinaria sin fundamento en el reglamento Interior de Trabajo, ya que se considera análoga a la fracción segunda del artículo 51, al considerarse una falta de probidad y honradez el negar al trabajador el pago de su salario correspondiente durante

los días que dejo de laborar sin la existencia previa de un catalogo de sanciones y el procedimiento para aplicar la sanción.

Las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo son obligatorias con base en la Ley y tan importante es su existencia en los trabajos que incluso la jurisprudencia a determinado que cuando el patrón impone una corrección disciplinaria sin existencia de reglamento interior de trabajo esta medida unilateral resulta contraria a lo que señalan los artículos del 422 al 425 de la ley de la materia.

Para que se puedan aplicar las sanciones en caso de que trabajador incurra en una falta disciplinaria dentro del centro de trabajo, debe aplicarse previo a la sanción una investigación administrativa que compruebe la falta, actualizándose el principio de que el trabajador debe ser oído antes de aplicársele cualquier tipo de sanción, si de la investigación se demuestra la falta disciplinaria, entonces podrá aplicársele al trabajador la suspensión en el trabajo sin pago de salario hasta por ocho días, tiempo y castigo suficiente para disciplinarlo.

Con la realización de este capítulo podemos observar la utilidad práctica del Reglamento Interior de Trabajo, la razón de su existencia, las omisiones de la Ley Federal del Trabajo y sobre todo la urgencia de hacerlo obligatorio.

para que Reglamento Interior de Trabajo sea realmente efectivo y pueda cumplir con el fin para el que se realiza, es necesario que la Ley exija su creación así como su cumplimiento independientemente de que las partes estén o no de acuerdo con el contenido, siendo parte

importante de su obligatoriedad la Junta de Conciliación y arbitraje.

El objeto que persigue el Reglamento Interior de Trabajo es establecer las condiciones específicas sobre la realización del trabajo en una empresa o establecimiento, logrando la armonía entre el capital y el trabajo.

El procedimiento de creación del reglamento Interior de Trabajo, consta de la voluntad de las partes, el depósito ante la Junta de conciliación y Arbitraje, disposiciones con apego a la Ley, al contrato colectivo y al contrato-Ley y de la revisión y corrección de su contenido por la Junta de Conciliación y Arbitraje a petición de cualquiera de las partes.

La vigencia del Reglamento está condicionada a lo que señala la Ley, su propio contenido y la voluntad de las partes.

Las partes que intervienen en la redacción del Reglamento están obligadas a su exacto y fiel cumplimiento, por ser representantes del trabajo y el capital.

Las sanciones derivadas de una incorrección disciplinaria no podrán aplicarse sin previo establecimiento del castigo en el Reglamento, así mismo, dicha sanción no puede exceder de 8 días, ni ser causa de rescisión.

La obligatoriedad del Reglamento está condicionada a que las partes de pongan de acuerdo, dejando una laguna muy amplia dentro de la misma Ley.

3. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO PARTE DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Dentro de nuestra legislación laboral se contempla la existencia de las autoridades de trabajo, cuya función es hacer cumplir las normas laborales, dichas autoridades dependen de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, tratándose de autoridades federales, así como de los Gobernadores de los Estados, cuando son autoridades locales.

La jurisdicción del trabajo es uno de los grandes capítulos del derecho procesal laboral, así la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno de gobierno. Para el maestro Mario de la Cueva, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones especiales que en su actividad material, ejercen funciones legislativas y judiciales, y que están ligadas al Poder Ejecutivo por lo que toca a la designación del representante del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos y normas del proceso judicial³⁶.

³⁶ Cfr. TENA SUCK, Rafael, et. Al, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Trillas, México, 1987. Pág. 55-56.

Para el asunto que nos ocupa, el Reglamento Interior de Trabajo, la autoridad que abordare será específicamente la Junta de Conciliación y Arbitraje, en su esfera de competencia federal o local, las Juntas son entonces, cuerpos colegiados que se integran por el mismo número de representantes de los patrones y de los trabajadores así como del gobierno.

3.1 Funciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje como Autoridad de Trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su fundamento jurídico en la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo está situada en Título Once "Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales" artículos 591 al 647 y demás relativos.

Desde el punto de vista doctrinal, para Mario de la Cueva las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales de derecho, son de equidad, por cuanto no sólo aplican el derecho sino también lo crean, no forman parte del Poder Judicial y de las entidades federativas, sino que históricamente no nacieron dentro del Poder Judicial, se formaron en oposición a él, como tribunales con plena autonomía.

Por su parte Jorge Garizurieta G., aclara que la conciliación y arbitraje son los medios idóneos para

resolver los conflictos de trabajo. La conciliación, medio de autocomposición para las partes dirigidas por ellas mismas o provocadas por la ley o autoridad fuera de la labor jurisdiccional, actúa y dicta resolución.

En el año de 1918, la Corte, consideró que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales de trabajo, son autoridades y en contra de sus resoluciones procede el juicio de amparo, son instituciones de carácter público, que tienen por objeto evitar los grandes trastornos del orden y de la paz públicos, proteger la riqueza, la industria y el trabajo. Agregó que las Juntas conocerán de los conflictos colectivos económicos, pero las proposiciones que se formulen para evitar o resolver los conflictos no tendría carácter de obligatorios, a no ser que las partes lo acepten. El arbitraje de las Juntas será de orden público y no se extenderá a todos los conflictos colectivos de naturaleza económica³⁷.

Los procedimientos para resolver los conflictos laborales se desarrollan en dos etapas: una de conciliación, que busca un arreglo rápido, voluntario y satisfactorio para las partes, y otra de arbitraje, que corresponde al área jurisdiccional, es decir, el sometimiento del conflicto al imperio y decisión de un juzgador, para el conocimiento de éstas etapas se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje³⁸.

Las Junta de Conciliación y Arbitraje son autoridades de trabajo que en su respectivo ámbito de competencia

³⁷ Cfr. Ídem.

³⁸ Cfr. DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, "Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos específicos, Seguridad Social, perspectivas", Op. cit., Pág. 393.

federal o local aplican las normas de trabajo; empezaré por analizar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Le corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. (Artículo 604, 600 fracción IV).

INTEGRACIÓN

Se integra por un representante de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la junta, ésta se integrará con el presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y patrones. (Artículos 605 y 608).

FUNCIONAMIENTO

Funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades. La Secretaria de Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del

trabajo y del capital, podrá establecer Junta Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Las Juntas Especiales fuera de la capital de la República conforme a lo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.(Artículo 606).

INTEGRACIÓN, FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL PLENO DE LA JUNTA

Se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos. Tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- a) expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación.
- b) Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afectan a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta.
- c) Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno.

- d) Unificar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.
- e) Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento.
- f) Informar a la Secretaria del Trabajo y previsión social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y las demás que le confieran las leyes.

INTEGRACIÓN, FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LAS JUNTAS ESPECIALES.

Se integraran con el presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el presidente de la Junta Especial en los demás casos; y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones. Tienen las siguientes facultades y obligaciones:

- a) Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.
- b) Conocer y resolver los conflictos de trabajo que tengan por objeto el cobro de prestaciones y cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.
- c) Practicar la investigación y dictar las resoluciones para el pago de la indemnización de los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo,

determinando qué personas tienen derecho a la indemnización.

- d) Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos.
- e) Recibir en depósito los contratos colectivos y los Reglamentos Interiores de Trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y las demás que le confieran las leyes.

La Junta de Conciliación y Arbitraje es FEDERAL, tratándose de las siguientes actividades de acuerdo al artículo 527 de la Ley de la materia:

- I. Ramas Industriales:
 - 1. Textil;
 - 2. Eléctrica;
 - 3. Cinematográfica;
 - 4. Hulera;
 - 5. Azucarera;
 - 6. Minera;
 - 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
 - 8. De hidrocarburos;
 - 9. Petroquímica;
 - 10. Cementera;
 - 11. Calera;
 - 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas(las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios); y,

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Partiendo de la competencia por razón de la materia a la que se dedican las ramas industriales o las empresas, toca el turno conocer a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, a quien corresponderá como autoridad local la aplicación de sus funciones en todas aquellas ramas o empresas no previstas en el artículo 527 y demás relativos de competencia federal exclusivamente.

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se rigen por las mismas disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con la diferencia de que las facultades del Presidente de la república y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los

Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, respectivamente.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y competencia territorial³⁹.

Dentro de las funciones de la Junta Federal y Local de conciliación y Arbitraje está la de hacer la recepción, el depósito y resguardo en el Archivo de la Junta de los Reglamentos Interiores de trabajo, respetando la competencia que por materia ha establecido la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción XXXI del Apartado A del Artículo 123.

³⁹ Cfr. TENA SUCK, Rafael, et. Al, Op. Cit. Págs. 63-70.

3.2 Necesidad de que exista en la Ley Federal del Trabajo regulación de la obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo.

El Reglamento Interior de Trabajo es un documento de vital importancia en una empresa o establecimiento, ya que a través de él se da a conocer a todos los trabajadores las medidas necesarias para el buen desarrollo de sus funciones, así como las limitaciones, obligaciones y derechos a las que se sujetan al ingresar a su centro de trabajo.

El Reglamento siempre ha existido ya sea como medio de represión, de organización o de control hacia los trabajadores, inclusive no sólo es una cuestión meramente laboral, dentro de nuestra casa también existen reglas, que si bien es cierto no son escritas ni están investidas de formalidad, si son tendientes a mantener el orden y buen funcionamiento de un grupo, en este caso la familia, y su incumplimiento también es susceptible de alguna medida de corrección, que sólo pretenden la comprensión de la norma previamente establecida; por lo que la existencia de los Reglamentos no es una tema que sea desconocido para nosotros y mucho menos una situación a la debemos restar mérito, pues su presencia sólo perfecciona la realización de las actividades y su inobservancia genera la ruptura de un eslabón, que debe ser subsanado ya sea por la parte que incumplió o bien por el o los encargados de su subsistencia.

La creación de las grandes empresas, su expansión y los cambios en la relación obrero-patronal, por ejemplo, la imposibilidad para el patrón de tener trato directo con todos los trabajadores, debido a que el número de empleados es muy amplio y son otros los que se encargan de la contratación e inspección de las actividades que se realizan, así como tampoco es posible para el trabajador establecer un vínculo directo con el patrón y en muchas empresas ni siquiera se conoce físicamente al representante del capital, solo a los intermediarios o personal, que se encargan de su contratación; este tipo de circunstancias originó que el patrón buscara una forma de convertir las órdenes verbales directas, en órdenes que fueran conocidas y aplicadas por todos los empleados, la solución hacer un desplegado por escrito de derechos y obligaciones a las que se sujetaran los trabajadores para el beneficio propio y de la empresa a la que se sujetan al ingresar a su centro de trabajo.

El Reglamento constituyó por mucho tiempo lo que hoy son las convenciones colectivas de trabajo para la empresa moderna y difería en la circunstancia de que, si tuvo como origen un acto unilateral del patrón, las convenciones fueron el producto de un acuerdo de voluntades entre éste con las asociaciones representativas de la profesión; el empleador ha encontrado en el Reglamento Interior de Trabajo una defensa contra actos de indisciplina de los trabajadores, contra las faltas injustificadas al trabajo, contra el comportamiento indebido de ellos dentro del establecimiento, pero sobretodo, ha permitido la previsión contra los riesgos profesionales, ya que han sido impuestas a través de sus normas, medidas para prevenir accidentes o

enfermedades y para evitar responsabilidades provenientes de los infortunios que pudieran acaecer; la fijación de reglas suprime la indeterminación del poder disciplinario o del derecho de dirección y da al personal las garantías inherentes a las reglas de carácter general contenidas en los contratos colectivos. El reglamento permite adaptar al establecimiento las distintas prescripciones legales sobre reglamentación de trabajo, al mismo tiempo que facilita la acción de control del Estado para el cumplimiento de las normas de trabajo.

La pretensión de los trabajadores de ser llamados a colaborar en la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo ha cobrado actualidad, sin olvidar que debido al cambio de la actitud patronal al admitir cierta intervención de los trabajadores en algunos aspectos de la dirección empresarial, ha sido posible la imposición reglamentaria como un elemento de paz y justicia social.

El Reglamento Interior tiene que ser considerado como una regla general y permanente que si bien es cierto no deriva de una delegación estatal, que es lo distintivo suyo frente al reglamento administrativo que imponen los órganos del Estado, representa en cualquier forma un código de conducta, que todo grupo, trátese de una sociedad política o de una sociedad profesional, debe darse para no caer en la anarquía.⁴⁰

El Reglamento interior de Trabajo no es sólo un acuerdo de empresa, un conjunto de normas objetivas que

⁴⁰ Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cueva, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1981, pág. 69-70.
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/683/5.pdf>

fijan el régimen de trabajo en un establecimiento, con independencia de los contratos colectivos o individuales que hayan sido celebrados; el acuerdo de una empresa puede revestir un carácter normativo en relación a los trabajadores que pertenecen a ella, o puede solamente surtir efecto en un plano interno del trabajo. Si el Reglamento adquiere carácter normativo, su contenido podrá integrar una convención particular y propia de la empresa, sin perjuicio de las normas de carácter nacional; porque de la misma manera que la ley no excluye disposiciones particulares para regular determinadas situaciones, tampoco los estatutos profesionales o convenios de índole normativa impiden que se concreten a una empresa o establecimiento, para beneficio de los trabajadores o para llenar vacíos en las condiciones generales de un contrato colectivo.

Investir de obligatoriedad efectiva al Reglamento Interior de Trabajo, es la pauta para la aplicación real de las normas que satisfacen intereses del capital y el trabajo para el buen funcionamiento y desarrollo de una empresa o establecimiento como bien lo señala la Ley de la materia, al mostrar un listado de las normas específicas que deben regir el centro de trabajo para prevenir acciones fuera de Ley que originen conflictos individuales o colectivos, dependiendo el interés que afecte la reglamentación establecida, destacando que los conflictos colectivos son los que afectan la relación entre la empresa y el sindicato, que son el contrato colectivo, el contrato Ley o los Reglamentos Interiores de trabajo y los conflictos individuales son las diferencia que afectan los intereses particulares de uno o varios trabajadores, conflictos que

disminuirán en gran medida, si la Ley obliga a todas las empresas o establecimientos a tener su propio reglamento, porque en muchas ocasiones se imponen sanciones o medidas disciplinarias a los trabajadores sin el documento base de la acción, es este caso, el Reglamento Interior de Trabajo.

3.3 El paraprocesal como solución a la obligatoriedad

“La preposición inseparable para, antepuesta a la palabra procesal nos da el vocablo paraprocesal, debiendo éste significar lo que está junto o a lado del proceso. Por tanto, los procedimientos paraprocesales son los están emparentados con el proceso, tienen ciertos paralelismos, pero no son en sí genuinos y verdaderos procesos, porque carecen de alguna de las peculiaridades o características fundamentales de éstos. Es indudable que la solución paraprocesal o la cuasiprocesal de muchos conflictos se va extendiendo, es decir, las formas de solución paraprocesal van expandiéndose a campos y sectores en los cuales antaño era desconocida o no practicada. En otras palabras, el campo de la actividad paraprocesal se ensancha y amplía, esto es una evidencia inobjetable de la convivencia de la adopción de soluciones de tipo procesal”⁴¹.

La Ley Federal del Trabajo establece, que a partir de la reforma procesal de 1980, un mecanismo para tramitar

⁴¹ GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, décima edición, Oxford, México, 2006, pág. 321.

asuntos que, por mandato de Ley, por la naturaleza del negocio o a petición de parte interesada, requieren la intervención de la junta, sin que esté planteado jurisdiccionalmente algún conflicto.

Se trata del procedimiento paraprocesal o voluntario, regulado en el capítulo III del artículo 982 al 991, indebidamente colocado dentro del título correspondiente a los procedimientos de ejecución. La explicación que da la Exposición de Motivos respectiva es sumamente frágil, y se podría resumir en “razones de comodidad legislativa”⁴²

La intervención que en éste procedimiento tiene la Junta no es de carácter jurisdiccional; no hay un conflicto de intereses que resolver. Son actos de naturaleza administrativa confiados a un órgano jurisdiccional, que no actúa como simple fedatario, sino como autoridad vigilante de observancia de la norma.

La incorporación de esta figura vino a cubrir un vacío; con frecuencia se promovían ante los tribunales del trabajo cuestiones de carácter paraprocesal, sin que existiera una vía para este tipo de asuntos.

El procedimiento paraprocesal constituye un mecanismo ágil, sencillo y concentrado, cuyo desarrollo debe ser como sigue:

- a) Se concurre a la Junta competente para solicitar su intervención.

⁴² DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, “Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos específicos, Seguridad Social, perspectivas”, Op cit., Pág. 496

- b) Se indica la persona cuya declaración se requiere, o la cosa que se pretende sea exhibida, o bien, la diligencia cuya realización se solicita.
- c) En un plazo de veinticuatro horas se resuelve la petición; se señala, en su caso, la fecha para llevar a cabo la diligencia y se cita a quien deba comparecer a declarar.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, también nos proporciona un listado de los supuestos en que es viable el Procedimiento voluntario o Paraprocesal:

Registro No. 249227

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO. CASOS EN QUE PROCEDE.

Los artículos 928 y 983 de la Ley Federal del Trabajo disponen que se tramitarán en el procedimiento paraprocesal o voluntario los asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran intervención de la Junta, debiendo señalar expresamente el interesado la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo. Esto es, el procedimiento paraprocesal puede ser utilizado en aquellas cuestiones que sin dar materia a conflictos jurisdiccionales requieran la intervención de las Juntas, como en los siguientes casos: a) la recepción de declaraciones o exhibición de cosas o de documentos; b) el otorgamiento de depósito o fianza, así como la cancelación

de ésta o la devolución de aquél; c) la solicitud del patrón para suspender el reparto adicional de utilidades cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y este último impugne la resolución respectiva; d) la aprobación y ratificación de los convenios o liquidaciones de los trabajadores formulados fuera de juicio; e) la autorización para trabajar a los mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria; f) la solicitud de los trabajadores para que el patrón les expida, cada quince días, constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido; g) la comparecencia del trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, y h) la solicitud del patrón para notificar y entregar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión de la relación laboral.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

En este tenor, el procedimiento paraprocesal es el medio idóneo para dar solución a cuestiones que no tienen como base de la acción un conflicto, sino que a través de él se ponen en orden cuestiones meramente administrativas.

Para el caso concreto del Reglamento Interior de Trabajo, la Ley de la materia señala que si las partes se ponen de acuerdo cualquiera de ellas lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dejando una laguna muy

extensa al no precisar que acontece si las partes no llegan a un arreglo, al tratarse de un documento tan importante, no puede la Ley limitar su creación al acuerdo de voluntades, pues su inexistencia genera incertidumbre en todas las empresas o establecimientos, ya que el Reglamento es a su vez base de otras reglamentaciones, como es el caso de las normas que se expiden en un catalogo por separado para prevenir riesgos de trabajo, o bien el sustento para aplicar cualquier medida disciplinaria hacia el trabajador, dejando de sancionar sin fundamento legal al representante del trabajo.

Si dentro de una empresa o establecimiento las partes legitimadas para su redacción no se ponen de acuerdo, es entonces que tiene injerencia el procedimiento paraprocesal o voluntario, en el que cualquiera de las partes podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar que sea ésta quien sustituya a cualquiera de las partes que se niegue a firmar el Reglamento, previo estudio y análisis del mismo.

Con este procedimiento paraprocesal donde de origen no existe conflicto alguno, es que se pretende que a falta de acuerdo entre la Comisión Mixta de representantes del trabajador y del patrón, sea la Junta quien otorgue la firma respectiva, con la finalidad de que todas las empresas o establecimientos cuenten con su respectivo Reglamento Interior de Trabajo.

Además de que con este procedimiento las partes encargadas de su redacción se verían obligadas a ponerse de acuerdo, al saber que si no lo hacen, entonces la Junta

será quien autorice la expedición del Reglamento, sería una acción parecida al otorgamiento y firma de escritura que se realiza en el juicio ordinario civil, donde es el juez que conoce del asunto quien sustituye a quien tiene la obligación de realizarlo.

Ahora bien, en el procedimiento paraprocesal que se propone, es importante señalar la competencia de la Junta encargada del conocimiento de dicho procedimiento, es decir, a qué Junta el patrón o el trabajador a través de sus respectivos representantes deben acudir a solicitar la diligencia para la firma del Reglamento Interior de Trabajo.

La Corte nos aclara esta situación a través de la siguiente jurisprudencia:

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL. JUNTA COMPETENTE PARA CONOCER DEL.

Cuando no se promueve jurisdiccionalmente conflicto alguno, por ocurrir el promovente ante una junta en la vía paraprocesal en términos de lo dispuesto por los artículos 982 y 983 de la Ley Laboral, la competencia de la Junta se determina en razón a la materia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 123, apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues el artículo 983 de la Ley Federal del Trabajo establece que en esta clase de procedimientos el trabajador sindicato o patrón interesado, debe ocurrir a la junta competente.

Competencia 132/87. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa, Junta Especial No. 35 de la Federal

de Conciliación y Arbitraje y primera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. 14 de Enero de 1988. 5 votos ponente: Ángel Suárez torres. Secretario: Emilio González Santander.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, tomo I, Enero Junio de 1988, primera parte =2, P. 412. Folio: 6413

La Junta a la que deberán acudir a solicitar la firma del Reglamento Interior de Trabajo es la Junta de Conciliación y Arbitraje en su esfera de competencia Federal o Local, con base en las actividades a que se dedique dicha empresa o establecimiento, por ejemplo una empresa que se dedique a la producción de papel y celulosa, por tratarse de una actividad del conocimiento de las autoridades federales, debe acudir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a solicitar la firma del Reglamento.

El procedimiento paraprocesal que se plantea es el siguiente:

Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los ocho días siguientes a su firma, en caso contrario, es decir que los representantes del capital o los representantes del trabajo no lleguen a ese acuerdo, sin que exista un conflicto previo, deberán acudir ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje de manera indistinta a solicitar a la Junta que sea esta quien otorgue la firma respectiva, previo estudio, análisis y observancia del mismo.

3.4 Término para presentar a firma ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Reglamento Interior de Trabajo.

Partiendo de la idea de que el Reglamento Interior de Trabajo debe ser depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje sólo al existir el acuerdo entre las partes según el artículo 424 fracción II de la Ley de la materia, es que es necesario acudir a solicitar a un tercero, la Junta de Conciliación y Arbitraje, que sustituya la firma de cualquiera de las partes que se niegue a otorgarla, al ser el Reglamento base de las actividades dentro del centro de trabajo pues contiene disposiciones que sólo son susceptibles de aplicación con fundamento en el Reglamento.

Al no estar contenidas dichas disposiciones dentro del Reglamento, de derecho no deben aplicarse, pero de hecho se aplican infundadamente, muchas veces en perjuicio del trabajador, sin que este conozca la solución o tenga otra opción que acatar las órdenes del patrón sin saber que deben estar debidamente reguladas.

La Ley Federal del Trabajo señala que el Reglamento Interior de Trabajo deberá depositarse en la Junta dentro de los ocho días siguientes a su firma, si las partes se ponen de acuerdo; para el supuesto de que la comisión mixta de trabajadores y patrón no lleguen a ese arreglo, entonces el tiempo que se propone es de 8 días más, para que cualquiera de las partes acuda directamente ante la Junta de conciliación y Arbitraje mediante solicitud por

escrito, que sea ésta quien sustituya a cualquiera de las partes en su obligación de firmar el Reglamento respectivo de la empresa o establecimiento.

Una vez terminada la redacción y elaboración del Reglamento a regir en el centro de trabajo, las partes encargadas de su existencia, observan que el contenido sea favorable y/o equitativo a cada una de las partes que representan, de considerar que no es así, están completamente facultadas para no firmarlo.

Para el caso de que no lleguen al convenio respectivo, representantes del patrón y/o del trabajador acudirán dentro de los ocho días siguientes a la terminación del Reglamento Interior del Trabajo, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente a solicitar la firma que dará inicio de la vigencia, convirtiéndose entonces en obligatorio.

3.5 Resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La Junta de Conciliación y Arbitraje será la encargada de recibir la solicitud de firma del Reglamento Interior de Trabajo, dentro de los ocho días siguientes al término de la redacción del mismo.

Una vez ingresada la solicitud por escrito, debidamente requisitada, acreditando personalidad, existencia de la empresa y con el Reglamento adjunto en la oficialía de partes de la Junta correspondiente, ésta será

turnada, se registra en el Libro de Gobierno y se le asigna número de expediente, dentro de las 24 horas siguientes (sin embargo, en la realidad este término no se actualiza, por la carga de trabajo en la Junta, inactividad procesal, falta de personal, entre otros factores que pueden ser ajenos a la propia Junta) acordará señalando día y hora para llevar a cabo la diligencia solicitada, inmediatamente correrá traslado al representante del trabajador o el patrón (según sea el caso) que no haya solicitado la firma del reglamento, para que este manifieste lo que a su derecho convenga en un término de 3 días hábiles.

Durante el periodo que transcurra entre la recepción, la radicación del paraprocesal, y la fecha señalada para la realización de la diligencia, la Junta de Conciliación y Arbitraje, habrá estudiado el Reglamento Interior de Trabajo de manera detallada, apegada a la legalidad, a los principios laborales, observando que se respeten las disposiciones de la Ley, sus Reglamentos, el contrato colectivo y el contrato-ley en caso de existir y estar vigente, a fin de encontrarse en óptimas condiciones de dictar una resolución.

El día y hora señalada para que tenga verificativo la diligencia de firma del Reglamento Interior de Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje otorgará, con base en el análisis realizado, la firma solicitada en presencia de ambos representantes del trabajo y el capital.

La resolución a la que llegue la Junta será de conocimiento de trabajadores y patrón, mediante acuerdo en la solicitud de firma del Reglamento, entregando copia

certificada del auto que declara la firma por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como el decreto del depósito del Reglamento, hecho esto, se remitirá el expediente al archivo de la Junta.

3.6 Modificación del Artículo 424 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

La ley de la materia a la que pretendo hacer la modificación, cuenta con una laguna que debe ser subsanada, al tratarse de un apartado muy importante para regular la relación obrero-patronal de una determinada empresa o establecimiento, ya que dentro de nuestra sociedad las relaciones laborales son muy extensas, para todas las personas el trabajo es la forma de subsistir y es preciso que existan normas que regulen obligatoriamente la realización de los trabajos.

El Reglamento Interior de Trabajo forma parte esencial de la conservación de los factores de la producción, al contener disposiciones que no pueden estar sólo condicionadas a la voluntad de las partes que lo realizan, sino que debe prevalecer el interés colectivo, sobre el particular, ya que son normas que rigen a todos los que laboran dentro del establecimiento.

La forma idónea para dar solución a la carencia de obligatoriedad del Reglamento Interior de Trabajo, se encuentra en el procedimiento paraprocesal; durante el

desarrollo de nuestro derecho laboral, los procedimientos procesales han venido a dar solución a gran cantidad de situaciones que no estaban previstas dentro de la Ley y que requieren necesariamente la intervención de la Junta, con el fin de que las relaciones laborales sean armoniosas y se respeten los derechos y obligaciones de obreros y patrón.

Ahora pretendo que por mandato de Ley, la Junta de conciliación y Arbitraje sea quien impregne la obligatoriedad de que carece el Reglamento, a través de la siguiente modificación a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 424 fracción II.

El texto vigente a la letra dice:

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

Fracción 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;

Es aquí donde se advierte claramente la laguna, pues la Ley no es clara al precisar que sucede si no se llega al arreglo y el artículo 422 señala que son disposiciones "obligatorias" y una norma no puede ser obligatoria cuando se encuentra condicionada al arbitrio de las partes.

Es entonces que la reforma es la siguiente:

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

Fracción 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; **de no llegar al acuerdo respectivo, indistintamente acudirán dentro de los ocho días siguientes a la terminación del mismo a solicitar por escrito a la Junta la firma que garantice la existencia del Reglamento en la empresa o establecimiento.**

Ahora que se conoce la reforma propuesta, mostraré el ejemplo de un escrito de solicitud de firma del Reglamento Interior de Trabajo útil para el inicio del procedimiento paraprocesal:

EXPEDIENTE PARAPROCESAL No._____
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

VS

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL SEGURO SOCIAL

H. JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
P R E S E N T E

Patricia Dealmonte Tovar, en mi carácter de apoderado legal del Instituto Mexicano del Seguro Social, tal y como lo acredito con la Escritura Pública No.1560 pasada ante la fe del Notario Público No. 43 Licenciado Juan García Romero con ejercicio y residencia en Calzada Ermita Iztapalapa, número 1293, Iztapalapa, Distrito Federal y que contiene la constitución de la persona moral

que represento y de la cual se desprenden mis facultades de representación de la misma, anexando copia simple de dicha documental a efecto de que me sea devuelta la original una vez cotejada por necesitarla para otros usos legales, señalando como domicilio para recibir toda clase de notificaciones el ubicado en: Calzada de la Viga número 123, colonia el triunfo, Iztapalapa, Distrito Federal, con el debido respeto comparezco y expongo:

Que estando en tiempo y forma, con fundamento en los artículos 982, 983, 424 fracción II y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, **vengo a promover procedimiento PARAPROCESAL, para efecto de solicitar que por conducto de esa H. Junta, se sirva otorgar la firma del Reglamento interior de Trabajo,** mismo que se adjunta a la presente solicitud, para los efectos a que haya lugar, señalando como domicilio del Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Social, el ubicado en Calle Violeta número 32, colonia jardines, Benito Juárez, en esta ciudad.

H E C H O S:

Único: con fecha 20 de Enero del año dos mil doce, se terminó la redacción del Reglamento Interior de Trabajo que regirá al Instituto Mexicano del Seguro Social, negándose rotunda e infundadamente el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social a otorgar la firma correspondiente para llevar a cabo el depósito del mismo.

Por lo anteriormente expuesto y fundado a esa H. Junta, atentamente pido:

PRIMERO: Tenerme por presentada con el escrito de cuenta y documentos que se anexan, solicitando en la vía paraprocesal la firma del Reglamento Interior de Trabajo.

SEGUNDO: correr traslado al Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social de la presente solicitud.

TERCERO: Previos los trámites de rigor y estilo, dictar acuerdo en el que se autorice la firma del Reglamento Interior de Trabajo, así como su depósito.

Atentamente

PATRICIA DEALMONTE TOVAR

Con la elaboración de la presente solicitud es que se podrá iniciar procedimiento paraprocesal con el fin obtener la firma necesaria para que el Reglamento tenga vigencia y efectividad.

3.7 Redacción que se propone al Capítulo V de la Ley Federal del Trabajo.

Con la reforma al artículo 424 fracción II, se garantiza que el Reglamento Interior Trabajo exista para los fines con que fue creado, ya que su vigencia no estará limitada a la facultad de las partes y mucho menos se aplicaran normas y medidas ajenas o desconocidas para los trabajadores, además de que también es el único medio a través del cual el patrón puede disciplinar los actos indebidos en que incurra el trabajador, convirtiéndose entonces el Reglamento en autentico documento obligatorio, con la presencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje, no ejerciendo funciones jurisdiccionales, sino meramente administrativas, a través del procedimiento paraprocesal.

La redacción actual del Capítulo V “Reglamento Interior de Trabajo”, es como sigue:

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

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

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de 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 deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- 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.

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.

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.

Con la reforma que se propone, quedará de la siguiente manera:

Capítulo V

Reglamento Interior de Trabajo

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

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

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de 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 deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- 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.

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; **de no llegar al acuerdo respectivo, indistintamente acudirán dentro de los ocho días siguientes a la terminación del mismo a solicitar por escrito a la Junta la firma que garantice la existencia del Reglamento en la empresa o establecimiento.**
- 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.

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.

Con esta reforma a la Ley Federal del Trabajo vigente, estamos en presencia de la forma más sencilla útil y eficaz para lograr el objetivo principal, que el Reglamento Interior de Trabajo sea verdaderamente un conjunto de disposiciones OBLIGATORIAS para trabajadores y patrones,

alcanzando la armonía y equilibrio que requiere cualquier actividad o relación.

Con la conclusión de este último capítulo, podemos observar la gran laguna con la que actualmente cuenta la Ley Federal del Trabajo, vacío que debe llenarse, para que se cumplan sus disposiciones adecuadamente y no estemos en presencia de normas que sólo nos causan incertidumbre y falta de observancia, pues éstas sólo generan ausencia de credibilidad en un sector elemental de la sociedad.

La Junta de conciliación es la autoridad de trabajo encargada de conocer lo relativo al depósito del Reglamento Interior de Trabajo, en su esfera de competencia federal o local en cumplimiento a lo que dispone la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción XXXI del Apartado A del Artículo 123.

La figura del Reglamento siempre ha existido, en todas las etapas del ser humano, ya sea por escrito, verbal o por simple costumbre, la cual tiene por objeto perfeccionar las relaciones humanas; tratándose del Reglamento Interior de Trabajo, tiene como fin, fijar las condiciones sobre las cuales se realiza el trabajo.

El paraprocesal es un procedimiento que desde su regulación en las Leyes ha venido a dar solución a cuestiones que sólo requieren la intervención de un tercero, sin existir un conflicto de por medio.

Tratándose del procedimiento paraprocesal laboral, éste es de gran utilidad para solucionar alguna situación

que tenga por objeto el cumplimiento de las normas laborales o evitar algún conflicto individual o colectivo.

La falta de regulación en la Ley Federal del Trabajo relativa al Reglamento Interior de Trabajo, encuentra su solución en el procedimiento Paraprocesal.

El término para presentar la solicitud de firma ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del Reglamento será dentro de los ocho días siguientes a la terminación del mismo.

La Junta es quien sustituye la firma de cualquiera de las partes que se haya negado a firmar, previo análisis, estudio y observancia de la Ley, los Reglamentos, el Contrato Colectivo y el Contrato-Ley.

Con la intervención de la Junta como autoridad de trabajo, cediendo la firma del Reglamento, se otorga la obligatoriedad que falta en la redacción de la Ley vigente.

Es urgente y preciso realizar la reforma que se propone de la siguiente manera:

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

Fracción 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; **de no llegar al acuerdo respectivo, indistintamente acudirán dentro de los ocho días siguientes a la terminación del mismo a solicitar por**

escrito a la Junta la firma que garantice la existencia del Reglamento en la empresa o establecimiento.

Con ello se está evitando caer en el desuso de los Reglamentos y como consecuencia en la imposición de normas que no tienen otra base más que el propio Reglamento Interior de Trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La existencia del Reglamento Interior de Trabajo es conocida desde su antecedente más remoto el reglamento de taller.

SEGUNDA.- Las normas de trabajo dentro de un empleo fueron facultad exclusiva de los patrones.

TERCERA.- Las asociaciones de trabajadores surgen como necesidad para hacer frente a las condiciones deplorables bajo las cuales se realizaba el trabajo.

CUARTA.- Los acontecimientos que marcaron la pauta para la transición de la legislación laboral en nuestro país son la huelga de Cananea y el movimiento en Río Blanco.

QUINTA.- El Reglamento Interior de Trabajo debe ser pactado entre el trabajador y el patrón a través de una Comisión Mixta de trabajadores y patrones para que las actividades se puedan desarrollar en su justo punto de equilibrio.

SEXTA.- El Reglamento Interior de Trabajo se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, misma que nos da el concepto, los sujetos que deben intervenir en su creación, así como el contenido, vigencia, sanciones y obligatoriedad que sólo se menciona, pero que en la realidad práctica no es aplicable.

SÉPTIMA.- Para que Reglamento Interior de Trabajo sea realmente efectivo y pueda cumplir con el fin para el que se realiza, es necesario que la Ley exija su creación

así como su cumplimiento independientemente de que las partes estén o no de acuerdo con el contenido, siendo parte importante de su obligatoriedad la Junta de Conciliación y arbitraje.

OCTAVA.- El objeto que persigue el Reglamento Interior de Trabajo es establecer las condiciones específicas sobre la realización del trabajo en una empresa o establecimiento, logrando la armonía entre el capital y el trabajo.

NOVENA.- El procedimiento de creación del reglamento Interior de Trabajo, consta de la voluntad de las partes, el depósito ante la Junta de conciliación y Arbitraje, disposiciones con apego a la Ley, al contrato colectivo y al contrato-Ley y de la revisión y corrección de su contenido por la Junta de Conciliación y Arbitraje a petición de cualquiera de las partes.

DÉCIMA.- La vigencia del Reglamento está condicionada a lo que señala la Ley, su propio contenido y la voluntad de las partes.

UNDÉCIMA.- Las partes que intervienen en la redacción del Reglamento están obligadas a su exacto y fiel cumplimiento, por ser representantes del trabajo y el capital.

DÚODECIMA.- Las sanciones derivadas de una incorrección disciplinaria no podrán aplicarse sin previo establecimiento del castigo en el Reglamento, así mismo, dicha sanción no puede exceder de 8 días, ni ser causa de rescisión.

DECIMOTERCERA.- La obligatoriedad del Reglamento está condicionada a que las partes de pongan de acuerdo, dejando una laguna muy amplia dentro de la misma Ley.

DECIMOCUARTA.- La Junta de conciliación es la autoridad de trabajo encargada de conocer lo relativo al depósito del Reglamento Interior de Trabajo, en su esfera de competencia federal o local en cumplimiento a lo que dispone la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción XXXI del Apartado A del Artículo 123.

DECIMOQUINTA.- La figura del Reglamento siempre ha existido, en todas las etapas del ser humano, ya sea por escrito, verbal o por simple costumbre, la cual tiene por objeto perfeccionar las relaciones humanas; tratándose del Reglamento Interior de Trabajo, tiene como fin, fijar las condiciones sobre las cuales se realiza el trabajo.

DECIMOSEXTA.- El paraprocesal es un procedimiento que desde su regulación en las Leyes ha venido a dar solución a cuestiones que sólo requieren la intervención de un tercero, sin existir un conflicto de por medio.

DECIMOSÉPTIMA.- Tratándose del procedimiento paraprocesal laboral, éste es de gran utilidad para solucionar alguna situación que tenga por objeto el cumplimiento de las normas laborales o evitar algún conflicto individual o colectivo.

DECIMOCTAVA.- La falta de regulación en la Ley Federal del Trabajo relativa al Reglamento Interior de

Trabajo, encuentra su solución en el procedimiento Paraprocesal.

DECIMONOVENA.- La Junta sustituye la firma de cualquiera de las partes que se haya negado a firmar, previo análisis, estudio y observancia de la Ley, los Reglamentos, el Contrato Colectivo y el Contrato-Ley.

VIGÉSIMA.- Con la intervención de la Junta como autoridad de trabajo, cediendo la firma del Reglamento, se otorga la obligatoriedad que falta en la redacción de la Ley vigente.

VIGÉSIMO PRIMERA.- Es urgente y preciso realizar la reforma que se propone de la siguiente manera:

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

Fracción 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; **de no llegar al acuerdo respectivo, indistintamente acudirán dentro de los ocho días siguientes a la terminación del mismo a solicitar por escrito a la Junta la firma que garantice la existencia del Reglamento en la empresa o establecimiento.**

Con ello se está evitando caer en el desuso de los Reglamentos y como consecuencia en la imposición de normas que no tienen otra base más que el propio Reglamento Interior de Trabajo.

FUENTES CONSULTADAS

DOCTRINARIAS

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cueva, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1981.

BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, Iure, México, 2006.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Bibliográfica OMEBA, Buenos Aires, Argentina, 1968.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, sexta edición, México, 1984.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Derecho Sindical, Segunda edición, Esfinge, México, 1999.

DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 2003.

DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, "Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos específicos, Seguridad Social, perspectivas, segunda edición, Porrúa, México, 1988.

DE BUEN L. Néstor y Claudia E. De Buen Unna. Compilación de Normas Laborales Comentadas, Tomo I, Porrúa, México, 2002.

DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, segunda edición, Porrúa, México, 1977.

DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, decimosexta edición, Porrúa, México, 2002.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, “Historia, Principios fundamentales, derecho Individual y Trabajos Especiales, Tomo I, Decimosexta edición, Porrúa, México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo “seguridad Social, Derecho Colectivo del trabajo, Sindicación, Convenciones Colectivas, Conflictos de Trabajo, la Huelga”, Tomo II, décima edición, Porrúa, México, 1999.

GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, décima edición, Oxford, México, 2006.

KAYE, J. Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, segunda edición, Themis, México, 1995.

LEMUS RAYA, Patricia, Derecho del Trabajo, Mc Graw Hill, México, 1997.

SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho colectivo del trabajo, Porrúa, México, 1993.

TENA SUCK, Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Trillas, México, 1987.

Reglamento Interior de Trabajo celebrado entre el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro y el Instituto Mexicano del Seguro Social, vigente.

LEGISLATIVAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2011.

Ley Federal del Trabajo, 2011.

Nueva Ley del Seguro Social, 2010.

Código Civil para el Distrito Federal, 2011.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, 2011.

METODOLOGÍA

GONZÁLEZ IBARRA, Juan De Dios, Metodología Jurídica Epistémica, Fontamara distribuciones, México, 2003.

LÓPEZ DURÁN, Rosalío, Metodología Jurídica, Iure Editores, México, 2002.

LUNA CASTILLO, Antonio, Metodología de la Tesis, Trillas, México, 1996.

OTRAS FUENTES

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario de Derecho Laboral, Heliasta, Buenos Aires, Argentina.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII, vigésima primera edición, Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1989.

Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Tomo VII, Porrúa, México, 1985.

LASTRA LASTRA, José Manuel, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2001.

Reglamento Interior de Trabajo celebrado entre el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro y el Instituto Mexicano del Seguro Social, vigente.

FUENTES ELECTRÓNICAS

<http://200.38.163.161/>. (Ius)

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/683/5.pdf>

<http://www.cgcorporativojuridico.com/wordpress/?p=103>

<http://www.scjn.gob.mx/Paginas/Inicio.aspx> (Suprema Corte de Justicia de la Nación).