



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO

ESCUELA DE DERECHO

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO  
Y LA CONVENIENCIA DE SU OBLIGATORIEDAD

Tesis Profesional



BIBLIOTECA CENTRAL En sus Morales Martínez

QUERETARO. 1978.

No Adq. H63501

No. Título TS

Clas. D348-6

M828f

DEDICO LA PRESENTE TESIS:  
AL LIC. JORGE GARCIA RAMIREZ.  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE DERECHO  
Y CATEDRATICO DE DERECHO LABORAL.

CON ESPECIAL DEDICACION:  
AL LIC. JOSE ARANA MORAN  
DIRECTOR DE TESIS.

CON AGRADECIMIENTO SINCERO:  
A TODOS MIS MAESTROS.

A MI ESPOSA:

LUZ MA. LIMON DE MORALES.

POR SU AMOR Y CONFIANZA.

A TODOS MIS FAMILIARES:

## C O N T E N I D O .--

	Pág.
CAP. I.-- EL TRABAJO HUMANO.-- TEMARIO. - - - - -	1
a).-- ORIGEN DEL TRABAJO EN LA PREHISTORIA. - - - - -	2
b).-- EL NACIMIENTO DEL TRABAJO. - - - - -	2
c).-- LA INDUSTRIA TEXTIL. - - - - -	3
d).-- GRECIA. - - - - -	4
e).-- ROMA. - - - - -	7
f).-- EPOCA DE LAS REVOLUCIONES. - - - - -	10
EVOLUCION DE TRABAJO OBRERO. - - - - -	12
CAP. II.-- EL REGLAMENTO DE EMPRESA EN INGLATERRA.--	
TEMARIO. - - - - -	13
a).-- FORMAS PRIMITIVAS DE LA INDUSTRIA. - - - - -	14
b).-- LAS INNOVACIONES TECNICAS. - - - - -	19
c).-- CAPITAL Y TRABAJO. - - - - -	21
d).-- INDIVIDUALISMO.-- - - - - -	24
CAP. III.-- EL REGLAMENTO DE TRABAJO EN EL DERECHO	
COMPARADO. - - - - -	29
a).-- ESPAÑA. - - - - -	30
b).-- FRANCIA. - - - - -	32
c).-- ITALIA. - - - - -	33
d).-- ALEMANIA. - - - - -	33
e).-- INGLATERRA. - - - - -	34
f).-- ARGENTINA. - - - - -	34
g).-- CHILE. - - - - -	36
h).-- BRASIL. - - - - -	37
i).-- MEXICO. - - - - -	38
DEPOSITO, PUBLICIDAD Y VIGENCIA. - - - - -	39

CAP. IV.- NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR	
DEL TRABAJO.- TEMARIO. - - - - -	41
a).- CONCEPCION CONTRACTUAL . - - - - -	42
b).- TEORIAS UNILATERALES. - - - - -	42
c).- TEORIA LEGAL DE LA FACULTAD REGLAMENTARIA. - - -	45
d).- TEORIA DEL CONTRATO DE ADHESION. - - - - -	45
e).- TEORIA DE LA POTESTAD REGLAMENTARIA. - - - - -	46
f).- TEORIA DEL ORDENAMIENTO JURIDICO POSITIVO. - - -	46
CAP. V.- EL DERECHO INTERNACIONAL Y EL REGLAMENTO INTERIOR	
DEL TRABAJO.- TEMARIO. - - - - -	48
a).- BREVES NOCIONES SOBRE EL DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO. - - - - -	49
b).- BREVES NOCIONES SOBRE EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO. - - - - -	52
c).- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- - - -	54
SU NATURALEZA. - - - - -	55
d).- RESOLUCIONES DE LA O. I. T. EN MATERIA DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. REGLAMENTOS INTERIORES SENSATOS. - - - - -	62
e).- ANALISIS DE LAS RESOLUCIONES ANTERIORES Y APRECIA- CION COMPARATIVA CON EL DERECHO POSITIVO LABORAL - MEXICANO. - - - - -	67
CONCLUSIONES/ - - - - -	69
BIBLIOGRAFIA. - - - - -	71

CAP. I.- EL TRABAJO HUMANO.-

CONTENIDO:

- a).- ORIGEN DEL TRABAJO EN LA PREHISTORIA.
- b).- EL NACIMIENTO DEL TRABAJO.
- c).- LA INDUSTRIA TEXTIL.
- d).- GRECIA.
- e).- ROMA.
- f).- EPOCA DE LAS REVOLUCIONES.

a).- ORIGEN DEL TRABAJO EN LA PREHISTORIA.

En la época terciaria de lo cual hace cuarenta millones de años, existió la llamada "Pebble Culture", en la cual fueron utilizados guijarros pulidos como instrumentos o herramientas. No fueron de mucha utilidad, pero servían para ayudar a las personas en el desempeño del trabajo (caza, pesca etc.).

Las primeras actividades humanas fueron recolectar vegetales, frutos, granos, caza de animales, trabajos efectuados en forma colectiva y los mismos eran únicamente manuales.

b).- EL NACIMIENTO DEL TRABAJO.

En el más lejano origen, la clase trabajadora realizó distintos oficios: recolectó frutos, creó herramientas.

Los primeros trabajadores fueron los artesanos y organizaron las verdaderas formas de trabajo, la producción se llevó a cabo con piedra contra piedra hasta formar determinadas figuras.

Se distinguió en la antigüedad el pueblo que hacía



en el Asia Occidental, en el que la industria fué actividad complementaria; no obstante aquellas que van a proporcionar los instrumentos necesarios para que exista un equilibrio - del conjunto. En ocasiones hay dificultades de aprovisionamiento en materias primas, e instrumental; por consiguiente deben de existir los procedimientos de fabricación adecuados.

### c).- LA INDUSTRIA TEXTIL.-

En la centralización de las ciudades, aparece el hilado y el tejido desarrollado por las mujeres y más tarde - por los hombres.

Algunos trabajadores libres, trabajaban en compañía de jóvenes esclavos y lo hacían en los talleres de cada Estado, sometidos a la autoridad del jefe de equipo, que a su vez respondía ante los intendentes.

Al mes de trabajo se hacían las cuentas de las materias primas suministradas y las cantidades de tejido que se entregaba, debiéndose indicar el peso y la cantidad, a su vez, los tejedores recibían su sueldo, consistente en lana, dátiles, pescado, cerveza y diversos objetos.

Fué la lana lo que más se trabajó, para efectuar el esquila, se hacía con tijeras sumamente finas; la lana tenía escaso rendimiento y se compensaba con la existencia de grandes rebaños.

El cuero también tuvo importancia, pues servía para la fabricación de sandalias y largas polainas. Los artesanos se agrupaban en un mismo barrio, alejado de la ciudad.

des, por el olor tan fuerte del curtido.

Otra de las principales industrias era la de la maderera; servía para hacer las puertas y las aldabas, en los edificios públicos, palacios o templos, o en la construcción de embarcaciones.

Una de las características del trabajo industrial fué la concentración de los trabajadores; prevaleciendo un régimen de pequeños oficios agrupados en barrios, aquí no existía determinada especialización, sino que pueden trabajar en una u otra cosa; deben de satisfacer sus necesidades y no van a tener noción de lo que es la productividad.

Respecto a la remuneración que recibía el trabajador, era en especie, mediante la entrega de productos de consumo o de uso (Pán, aceite, trigo, etc.). El salario iba a proporcionar alimento y vestido al trabajador. Se tomaba en cuenta las cargas familiares, el soltero en estas condiciones era el menos pagado.

Los descansos eran solamente para que los obreros conmemoraran las fiestas religiosas y como días de asueto: el primero de cada mes y los dos últimos de cada década o sean siete días por mes.

#### d).- GRECIA.-

En Grecia el Rey desempeñaba funciones de Juez, Sacerdote, Jefe Político y otros cargos. Los hombres estaban subordinados a la voluntad del Rey o del Estado en determinadas ocasiones, incluso de la religión nació el Estado y uni-

dos formaban un poder.

En Grecia como en Roma el trabajador estaba en disposición del monarca, no solamente en cuerpo, sino que también en sus bienes materiales; todo lo podía poseer el estado.

Tampoco existió la libertad para el individuo, porque no tenía derecho de ser miembro del estado o del Rey.

Cuando el esclavo moría era enterrado en la sepultura de la familia. El esclavo estaba incorporado a la familia para toda la vida, no se podía separar del patrón, lo veía como autoridad.

Una parte de los esclavos eran hombres vencidos, que hacían prisioneros, por la destrucción que habían sufrido sus ciudades, otros eran extranjeros, pastores, gente que no tenía familia, niños que habían sido robados y por último los descendientes de esclavos.

El número de esclavos fué aumentando cada día, hombres que podían ser libres estaban unidos a la esclavitud (los hijos de esclavos).

Existían bastantes personas esclavas y también personas libres, los cuales podían desempeñar diferentes trabajos.

El esclavo que fuese hábil e inteligente se podía destinar al aprendizaje y a la especialización y ponerlo así en lugares más delicados.

El Rey velaba para que la tierra fuese debidamente cultivada y nombraba a personas para que las vigilase; debiendo ser explotada en gran escala y asegurar así mayores ventas posibles. El Rey cobraba un tributo sobre las cosechas.

En Grecia, todos los hombres tenían que alimentarse para poder vivir y por lo tanto sólo iban a satisfacer sus necesi-

sidades y todo lo que viniera después iba a ser accesorio.

Existían individuos que tenían una profesión determinada como eran los médicos, los adivinos, los sacerdotes, pero también había personas sin profesión, pero no eran esclavos, tampoco eran artesanos, ni campesinos, éstas personas eran -- llamadas Thutes y existían también los mendigos.

El Thutes, es una persona que no tiene otro recurso -- más que el de sus manos, para poder vivir alquilaba sus servicios a quienes lo querían emplear, pero el trabajo que desempeñaban era solamente para un período corto. El mendigo era la persona que trabajaba para el público, desempeñaba varios servicios, como jornalero ocasional, servía de gaceta a una sociedad que desconocía los diarios.

Resultante de una revolución entre la clase aristócrata y los trabajadores, apareció el Código de Solón el cual -- protegía a la clase humilde; en el Código se veía claramente que las leyes eran iguales para todas las personas, ya fuesen pobres o ricos; los trabajadores con el Código se beneficiaron grandemente, sin embargo, no duró mucho tiempo, pues el Código se alejaba bastante del derecho antiguo.

La realeza se conservó, pero ya no era el soberano, solamente era un sacerdocio, el poder perteneció al senado el cual estaba integrado por varias personas; era el que dirigía y había otra clase de personas llamadas Eforos que eran los que ejecutaban las penas; los Reyes lo que hacían era respetar las leyes que el Senado imponía.

En la época Clásica existieron dos clases de esclavos:

a).- Los esclavos privados, que trabajaban a particular res.

b).- Los esclavos públicos, que servían para el uso -- del Estado, nunca eran numerosos y además no asumían por sí -- solos la responsabilidad.

En el siglo IV la emancipación económica de los esclavos se aceleró y así existió un prelude de la libertad.

Los trabajadores griegos eran agobiados en sus tareas' se les indicaba el trabajo a desempeñar y el salario que se -- les atribuía, pagándoseles de acuerdo con el trabajo desempe-- ñado o bien de sol a sol.

EPOCA HLENÍSTICA.- La mayor parte de los trabajos en' esta época, se efectuaban por las manos de los esclavos, pero los griegos tenían tendencia a la liberación de dichos esclavos, no por éello iba a desaparecer la esclavitud. Respecto al trabajo industrial era rudimentario, en la artesanía griega -- había reglamentaciones para que las producciones tuvieran ma-- yor calidad, en caso de no cumplir con éstas, se despedía al' trabajador.

e).- ROMA.-

La población romana estaba dividida en dos grupos: uno lo formaban los Patricios, el otro estaba integrado por la -- plebe, los cuales a su vez se dividían en plebe que pertene-- cía a los artesanos y otra plebe que pertenecía a los comer-- ciantes; existió un nivel más inferior todavía y eran los es-- clavos. En ese tiempo los romanos trataban con dulzura a los' esclavos, compartiendo el trabajo y el esclavo vivía con é--' llos.

Algunos ciudadanos romanos les pagaban un sueldo a sus esclavos, una vez transcurrido el tiempo, los esclavos paga--

ban su rescate y así quedaban en libertad.

La libertad del esclavo debía otorgarse ante un Pretor en un proceso, o bien inscribiéndolo en el registro de los censores; una vez liberado, adquiría la calidad de ciudadano romano, si se casaba, la tercera generación podía llegar a ejercer los derechos políticos.

La mano de obra en Roma era importantísima; no solamente debía de haber esclavos, sino que era necesario la existencia de personas perfeccionadas en los cultivos y que aumentarían el capital de Roma.

Existieron diferentes factores de producción (tierra, trabajo y capital), si el patrón por alguna causa se encontraba ausente, nombraba a una persona que la llamaba administrador.

Tanto los hombres libres como esclavos trabajaban en la agricultura y ganadería. Los trabajadores industriales por lo general conservaron estructuras artesanales, más tarde apareció el maquinismo con desarrollo técnico y pronto aumentó el número de obreros.

El Estado ayudaba y protegía a las empresas industriales, para que con sus productos estas satisficieran las necesidades de los ciudadanos.

Existió la industria que era la doméstica y su principal característica fué el uso de técnicas y herramientas rudimentarias.

En el mundo Romano del trabajo las actividades laborales dependían únicamente de los trabajadores, quienes desempeñaban el trabajo que también hacían las personas carentes de

toda libertad personal (esclavos), los cuales estaban obligados a prestar sus servicios, se les consideraba como cosas y el fruto de su trabajo era físico natural; el dueño podía adquirirlos y les ponía trabajos forzados, jornadas exhaustivas, el rey obligaba al dueño a venderlo si éste era tratado con crueldad, no lo hacía con fines humanitarios, sino como medida de conservación de la mano de obra.

Los libertos eran esclavos que tenían libertad restringida, pero eran tratados de diferente manera, se les consideraba como personas.

Los trabajadores libre en cambio, gozaban de completa capacidad jurídica para ejercer libremente la actividad laboral, prestaban servicios a empresarios privados en las empresas públicas.

Lo mismo que sucedió en Grecia respecto al rey, sucedió en Roma, el monarca era el soberano absoluto y ejercía todas las funciones más importantes ( Magistrado, Juez y Sacerdote ), los Patres Familias estaban al lado de él, formando el Senado, en caso de algún conflicto el rey le pedía al Senado su opinión, si le convenía la aceptaba y si no hacía lo que más le convenía.

Con el transcurso del tiempo, se impuso a los trabajadores una jornada, la cual se tomaba por el día solar y se dividía en doce horas. En caso de que se tratara de trabajadores libres, las dos partes ( patrón y trabajador ), fijaban la jornada, pero si se trataba de esclavos el patrón era el único que señalaba la jornada, de quince horas al día, cualquiera que fuese el trabajo; la del trabajador libre no exce-

día de ocho horas igual que la de los libertos.

Respecto al salario, a los esclavos no les pagaban nada; al salario se le denominaba merces y quedaba al arbitrio de las partes contratantes y sujeto a la Ley de la Oferta y la Demanda; el salario por regla general era inferior y no satisfacía las necesidades vitales de los trabajadores. Su pago debía hacerse al final del trabajo realizado, salvo que este fuera una obra determinada y se pagaba el salario cuando fuese terminada, aunque recibían un pago parcial al principio y el resto al final.

f).- EPOCA DE LAS REVOLUCIONES .- ( 1760-1914 ).

Con el maquinismo se inició la Revolución Industrial, al substituirse la mano de obra por la máquina que trajo consigo varias clases de energía.

La Revolución Industrial no afectó todos los oficios, como por ejemplo el de hilados y tejidos.

Las nuevas formas de trabajo, tuvieron su origen en la Revolución Industrial y esta nació en Inglaterra. La legislación prohibía la exportación de los procedimientos industriales y se mantuvo hasta 1825.

Inglaterra logró el monopolio de las nuevas formas de trabajo, dejando atrás la producción industrial de las demás naciones que sufrió atraso de varios decenios.

Los trabajadores fueron hostiles ante el cambio, les repugnaba el uso de las máquinas llegando a la conclusión que era necesario destruirlas. Transcurrido algún tiempo, los te-



mores que tenían los trabajadores respecto a la máquina desaparecieron imponiéndose su utilización, sin que modificaran las condiciones de los obreros.

Las condiciones de trabajo revistieron la mayor dureza era necesario que existiera una disciplina y así aparece el reglamento indicado que los obreros deberían de ser puntuales, sin embargo, estos no estaban de acuerdo con el reglamento, porque lo creían injusto.

Era necesario que se hiciera efectiva la vigencia de un código que hablara sobre disciplina industrial, apropiado a las necesidades tanto del patrón como de los trabajadores, para que existiera una buena organización de la empresa.

En la Ley de 1854 en Inglaterra, el trabajo que se hacía los sábados debería terminarse a las dos de la tarde en todas las empresas y más tarde surgió la semana inglesa, la cual estableció que los sábados no trabajasen, desempeñando las labores de lunes a viernes.

En los talleres pequeños no existía una jornada determinada y los patrones abusaban de las horas de trabajo; por lo tanto se encontraban sin garantías y no gozaban de respaldo legal.

Además de Inglaterra, Francia dictó principios para reglamentar el trabajo por medio de una ordenanza dictada en 1839, que prohibía el ingreso en las manufacturas a los menores de 14 años a quienes se obligó a la asistencia escolar. La reglamentación del trabajo de las mujeres y niños tardó más tiempo en imponerse.

En Inglaterra al igual que en Francia, el trabajador se encontraba en una situación de inferioridad frente al patrón, el trabajador que abandonaba al patrón podía ser encarcelado; pero si el patrón lo despedía solamente le daba una indemnización.

Cuando existía algún conflicto de trabajo se acudía al Parlamento, este nombraba a dos árbitros, para el patrón y para el trabajador, así el Parlamento se daba cuenta quien tenía la razón. Lo más repugnante para el patrón era el deber de aceptar la decisión de un árbitro obrero, creyendo que se le colocaba bajo la dependencia y control del trabajador.

A fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX, el trabajo de la mano de obra, era necesario organizarlo y fué preciso dar a cada persona un trabajo determinado.

Había dos clases de empresas: las empresas en pequeño y las grandes empresas. En la pequeña empresa, el patrón conocía a cada uno de sus trabajadores, su carácter, su modo de pensar, su historia familiar, etc., en cambio en las grandes empresas, el patrón estaba aislado de los trabajadores.

EVOLUCION DEL TRABAJO OBRERO.- Los oficios con el tiempo fueron decayendo, el obrero obtiene conocimientos técnicos, pues debían ser expertos y hábiles en el trabajo y a medida que pasaba el tiempo iban aumentando su saber.

En los oficios tradicionales, el aprendiz se convertía en ayudante y de ayudante pasaba a compañero, la especialización la iban adquiriendo con la edad y en la práctica. El aprendizaje se hacía en cursos nocturnos o de los sábados; existía también el aprendizaje de los adultos.

CAP. II.- EL REGLAMENTO DE EMPRESA EN INGLATERRA.-

CONTENIDO:•

a).- FORMAS PRIMITIVAS DE LA INDUSTRIA.

b).- LAS INNOVACIONES TECNICAS.

c).- CAPITAL Y TRABAJO.

d).- INDIVIDUALISMO.

a).- FORMAS PRIMITIVAS DE LA INDUSTRIA.-

En el siglo XVIII, la mayoría de las personas que vivían en Inglaterra, trabajaban la tierra para ganar el pán de cada día, las condiciones de vida y de trabajo variaban, de acuerdo con el clima y el subsuelo.

Las personas que vivían en la aldea de Campo Abierto tenía una jerarquía de Señor, respondían a las necesidades de una comunidad productora de grano y de una limitada cantidad de ganado, destinado a satisfacer sus propias demandas.

En los tiempos de los Tudor y de los Estuardo, el propósito principal fué establecer la lana en todas las industrias textiles; en la segunda mitad del siglo XVIII hubo gran demanda de lana y de cuero; lo que no sucedía con la producción de granos.

En la primera mitad del siglo XVIII, la antigua aristocracia de Inglaterra, que tanto había perdido durante las guerras civiles, volvieron a afirmar sus derechos y por tal motivo ocuparon sus antiguos y preponderantes papeles en la sociedad. Así los nobles constantemente hacían uso del mayrazgo a fin de conservar intactas sus propiedades.

Las clases humildes, solamente tuvieron poca consideración en sus derechos. Los habitantes de chozas, hasta entonces cultivadores de una faja de baldíos complementaban su subsistencia con un trabajo eventual, lo hacían en las tierras de sus más ricos vecinos, sin embargo, cuando se hizo nuevo -

el reparto de propiedades, obtuvieron pequeñas parcelas, concedidas a la clase aristócrata.

En los alrededores de las aldeas de Campo Abierto, había gran cantidad de colonos advenedizos, que satisfacían sus necesidades por medio de una agricultura un tanto primitiva; se les pagaba eventuales salarios; no tomaban parte en la vida de la comunidad.

En todas partes la Industria Textil, ha sido uno de -- los primeros frutos de la economía campesina. En la Gran Bretaña la lana de las ovejas había originado una actividad secundaria, claro está que si se le compara con la agricultura, esta industria tuvo mucha importancia para el Estado y se com prueba fácilmente por la larga serie de disposiciones dictadas, las que impidieron la exportación de la lana cruda o la emigración de trabajadores especializados y por último la importación de productos que pudieron competir con las lanas in glesas; a los habitantes nacionales se les obligó a vestir -- con las lanas inglesas.

La organización de la industria era compleja, variaba de un lugar a otro, en la parte oeste de la Isla, el fabricante de paños le entregaba la lana a determinados cargadores y tejedores y a los que fabricaban hilos a los hilanderos; las personas trabajaban en sus respectivos hogares; terminaban el producto de fabricación en pequeñas fábricas bajo la vigilancia directa del encargado.

En Anglia del Este existían maestros peinadores que -- ejercían control sobre el trabajo de los tejedores e hilanderos, también los mercaderes dirigían el trabajo y eran quie--

nes daban el toque final al trabajo. En el Oeste del Riding - el fabricante de paños era por lo general una persona que tenía muy poco capital, necesitaba la ayuda de su familia, de los aprendices y jornaleros indispensables.

Existían ricos productores de telas finas quienes encomendaban el trabajo a hilanderos, tejedores, etc., a quienes se les pagaba por destajo.

Comparando con la Industria Textil, la de los Tejidos tenía menos importancia; la mayor parte de las familias de esa época, fabricaban sus propios vestidos, a veces ocupaban costureras que trabajaban por salarios injustamente bajos.

Se tejían calcetines y medias a mano y existían ferias dedicadas exclusivamente a su venta; pero desde tiempos de la Reina Isabel, un empleado de nombre William Lee, inventó un bastidor para medias, así la mayoría de los hombres, mujeres y niños encontraron empleo en esta clase de tejido.

A principios del siglo XVIII, la industria se desplaza del centro de Inglaterra hacia los condados y el control se ejercía por la Compañía de Tejedores de Bastidor, era puramente nominal y además el trabajo era muy barato. Antes de que el siglo XVIII llegara a la mitad, había calceteros en las tierras del interior que poseían cien bastidores, además había una clase de maestros.

A pesar del natural desarrollo obtenido en las empresas puede decirse que aún en la primera mitad del siglo XVIII se realizaron muchos cambios en las Industrias Textiles. Fue en 1711, cuando Thomas Lombe, cuyo hermano había traído de Italia algunos dibujos de maquinaria, estableció una verdade-

ra fábrica empleando a unos trescientos obreros dedicados exclusivamente en torcer la lana, ya que en Inglaterra no se ha encontrado un clima propicio para la elaboración.

En 1733 un relojero de Lancashire, de nombre Jhon Kay hizo unas mejoras en el telar, la lanzadera fué montada en ruedas y golpeada por martillos, la cual era dirigida a través de la trama. Por consiguiente la lanzadera volante significó gran ahorro de trabajo, por medio de ella un solo trabajador podía ejecutar el trabajo de varios.

Respecto a los mineros, tuvieron muchas necesidades, -- trabajaban en los yacimientos metálicos de Cornwall, de aquí -- Tomás Savery, inventó en 1698, una bomba que utilizó al vapor -- instalada en una depresión del pozo, el invento se componía de una caldera y de un condensador, ambos eran previstos de tubos, uno de los cuales conectaba con el sumidero en cambio el otro iba a la superficie. Este invento tuvo muchos defectos, uno de ellos era el desperdicio de energía gastada para poner el vapor en contacto directo con el agua fría. Tomás Newmen inventó en 1708 una maquinaria totalmente diferente a la anterior, era atmosférica y automática, con este invento fué posible la explotación de vetas dentro y debajo de capas de agua, aumentando así la producción minera.

La estructura de la industria era flexible, los textiles, ferreterías, vestidos; se llevaban a cabo por el sistema -- comunitario de la industria, los hombres que tenían diferentes -- capitales, habilidades, destrezas y disposiciones para afrontar riesgos, encontraron en ese campo, amplios horizontes, dando como resultado gran variedad de formas, igualmente se puede

decir de la minería y de la Industria del Hierro.

La mayor parte del capital estaba empleado en las existencias de materiales semimanufacturados; los recursos de los industriales podían cambiarse fácilmente de la industria al comercio y viceversa, así una persona podía al mismo tiempo ser industrial y comerciante.

Los trabajadores domésticos holgaban durante el domingo, lunes y en ocasiones hasta el martes, pero los restantes días trabajaban hasta altas horas de la noche, esto no afectaba a los trabajadores adultos, aunque sí a los niños que ayudaban a sus padres en el trabajo.

Las relaciones entre trabajadores y patrones deberían ser directas, en la agricultura los trabajadores eran tratados como sirvientes y vivían en la casa de los patrones. En la Industria, lo anterior no se podía llevar a cabo, ya que un sólo patrón podía emplear hasta dos o tres mil trabajadores y por consiguiente el contacto personal eran imposible. Así las ligas más estrechas se establecían entre los miembros de un grupo de trabajadores que estuvieran más unidos.

Respecto al salario, este era mínimo, solo satisfacía las necesidades del trabajador y se les pagaba en períodos de seis, ocho o doce semanas.

Hasta fines de la revolución industrial, los patrones tomaron por su cuenta, como proveer el capital y soportar los riesgos; se logró regular el pago de salarios y regularizar los gastos. Por lo tanto los obreros recibían sus jornales no del patrón, ni de sus representantes, sino de un obrero de categoría superior.



Las peores condiciones para los trabajadores, estaban en los trabajos domésticos, eran poco desarrollados en Inglaterra; las condiciones de trabajo eran dudosas, la suerte del obrero especializado era preferible a la del mismo trabajador o tejedor semiespecializado, por lo general este carecía de trabajo, pero podía cambiar libremente de ocupación.

En las regiones que estaban más alejadas de la ciudad, donde existían pocas tiendas al menudeo y además escaseaban la moneda, el trueque era cosa diaria y otras personas hurtaban las materias primas, ésto fué demostrado con las Leyes -- aprobadas por el Parlamento durante los años de 1703, 1740, y 1777. El Parlamento autorizaba a los patronos para registrar tiendas o habitaciones; a los patronos se les llamaba Inspectores y no eran más que policías industriales, los obreros tuvieron tan completa vigilancia como si existiera un superintendente en la fábrica.

Para organizar la producción existían una serie de comerciantes e intermediarios que requerían un sistema de crédito, dando ésto lugar a la deuda, endeudándose los patronos -- con los trabajadores domésticos por lo general, no solo por concepto de materiales, sino también por sumas solicitadas para hacer frente a emergencias tales como: nacimientos, defunciones, enfermedades y otras.

#### b).- LAS INNOVACIONES TECNICAS.-

Por el año 1700 en Inglaterra, existieron pequeños instrumentos que facilitaron el trabajo y surgieron innovaciones

reales que ayudaron al trabajo de la agricultura, industria y transporte. Desapareciendo todas las dificultades, respecto a la escases de alimentos, combustibles, transportes, hierro e hilaza.

La agricultura, ofrecía poca especialización y el empleo de la maquinaria en el campo vino en el siglo XX, inventándose nuevos tipos de arados, por un constructor de molinos y además una trilladora más eficaz.

En la minería de carbón sucedió lo mismo, ofrecía poco campo para la utilización de la maquinaria, en ocasiones se cambiaban las técnicas de producción como en todas las industrias de extracción y el proceso se realizó mediante pequeños instrumentos. En la manufactura de los textiles, la transformación fué más rápida. En los años de 1764-1767 había un carpintero tejedor de Blackburn llamado James Hargreaves, inventó un torno o maquinaria simple movilizaba a mano, por medio de la cual una mujer podía hilar, al principio seis o siete, pero después hasta ocho hilos a la vez. El torno para hilar se adoptó con entusiasmo y para 1788 había como veinte tornos empleados en Inglaterra, ya que encajó perfectamente dentro de los marcos de la industria doméstica.

En las industrias, el incremento de la producción se debió a que existieron nuevas formas de energía, a nuevas maquinarias y a nuevos conocimientos.

Entre las nuevas actividades nacidas dentro del movimiento efectuado en el siglo XVIII, fué la Ingeniería, el Ingeniero Civil tal y como es actualmente, es el descendiente en la línea directa del zapador militar que comenzó sus -

funciones durante las guerras del siglo XVII. La fabricación de motores fué solamente una de las ramas de producción de máquinas y se conocieron bajo el nombre de Ingeniería.

Así el desarrollo de las innovaciones fué trazado en la industria, después en otra y así sucesivamente. En ocasiones dos o más industrias se desarrollaron simultáneamente, una contribuía al progreso de la otra.

En las fábricas donde se aplicaron algunos de los descubrimientos esenciales, fueron centros de los que se irradiaban ideas y además progresos para aquellas personas que empezaban.

El desarrollo de las invenciones queda reflejado en las listas de los comisionados de patentes, antes de 1760, el número de patentes que existieron en cada año fueron doce, pero en 1766 subieron en forma súbita a treinta y uno y luego fueron descendiendo lentamente.

### c).- CAPITAL Y TRABAJO.-

La revolución industrial consistió en cambios en el volumen y en la distribución de la riqueza, también en los métodos por los cuales dicha riqueza se dirigió hacia fines específicos.

El origen del capital que se invirtió en las industrias, para algunos autores provenía de la tierra, para otros del comercio exterior y unos terceros han dicho que el capital provenía de las industrias secundarias a las primarias,

claro está que en el interior del país, pero en mi opinión - el capital proviene del trabajo que desempeña cada individuo y según fuere su capacidad de trabajo, así era su capital.

En un principio las unidades industriales, se componían de pequeñas empresas familiares que a veces formaban -- una sociedad. En la mayoría de ellas el capital invertido -- era mayor que el de un fabricante casero o un jornalero que lo formaba y lo podía proporcionar con sus ahorros, si recibía algún beneficio y lo invertía para agrandar la fábrica.

El industrial no solamente necesitaba el capital a -- largo plazo, para establecerse y poder comprar la materia -- prima y así sufragar el costo de la manufactura hasta la venta del producto, sino además para las cantidades necesarias' para cubrir con regularidad los salarios de sus trabajado--- res.

Las razones que indujeron a los empresarios a reunir' a los trabajadores en un solo lugar, fueron económicas, so-- ciales, etc., los obreros no tenían deseos de congregarse en grandes establecimientos, sin embargo, se llevó a cabo el impacto de poderosas fuerzas:

En las prácticas industriales que fueron heredadas de otros tiempos, se disuadió a los trabajadores a emigrar de un lugar a otro. En las ciudades donde hacía gremios' era ilegal ingresar como trabajador en las industrias especializa-- das, sin antes haber pasado por el aprendizaje; los niños -- que deseaban tener una profesión, firmaban compromisos por -- períodos de seis a siete años y si abandonaban el trabajo an

tes del tiempo indicado sufrían fuertes castigos.

Los problemas que se presentaron en Inglaterra, debían ser resueltos por los patrones durante los primeros años de la revolución industrial, uno de ellos fue el de seleccionar los hombres capaces de aprender las nuevas técnicas y que se sometieran a una disciplina impuesta por los industriales.

La historia de los aprendices de fábricas, es bastante triste, los niños, algunos no mayores de siete años se veían obligados a trabajar doce o quince horas diarias por semana. Hubo patrones que tomaron sus responsabilidades seriamente y fabricaron para los aprendices habitaciones bien plantadas y agradables, les daban alimentos y se preocupaban por proporcionarles una educación adecuada, claro está que rudimentaria. Los niños podían jugar en los campos y procuraban tenerlos separados por sexos.

La máquina de vapor y la hiladora mecánica se aplicaron al hilado de algodón. A la primera se debió la posibilidad de establecer fábricas en las ciudades, donde la mano de obra era abundante y a la segunda la demanda de un nuevo tipo de trabajador para los hilados.

Las fábricas de las ciudades no fueron mejores que las del campo, en ellas existía la misma escasez de administradores y superintendentes, así muchas mujeres y niños fueron contratados por los hilanderos varones.

Con el transcurso del tiempo aumentó el capital que empleaban en la construcción y en las herramientas y los dueños de las fábricas hacían todo lo posible para que los tra-

bajadores no permanecieran ociosos; en la mayoría de las empresas las horas de trabajo eran desde el amanecer hasta anochecer, claro está que existía una que otra suspensión de labores, deberían de ser puntuales, ya que en toda empresa había un reloj que estaba en la fachada de la fábrica para que los trabajadores observaran la hora de entrada y además el reloj atestiguaba las faltas.

Existieron obreros especializados dentro de la industria, luego eran nombrados jefes de personal y capataces; se les estimulaba al trabajo y además se introdujo el tanto por pieza y las bonificaciones, también se impusieron multas por embriaguez y juegos de azar. Los nuevos métodos de administración y las nuevas disciplinas participaron en la Revolución Industrial, igualmente las innovaciones técnicas.

En 1830, la Gran Bretaña poseía, un número mayor de obreros asociados, hechos a las condiciones fabriles y capaces de moverse de un empleo a otro, tomando en cuenta las circunstancias. El nivel de los jornaleros se volvió más sensible y respondió a los cambios regionales de la oferta y la demanda con mayor rapidez. Respecto a los salarios tenían el mismo, según fuera el empleo, así se les pagaba.

#### d).- INDIVIDUALISMO.-

En el siglo XVIII, los propósitos sociales tuvieron un instrumento, pero no era ni el individuo ni el Estado; si no era el Club, en esta forma todos los individuos crecían dentro de una atmósfera institucional, que se iniciaba con -

las asociaciones.

Más de docientos años antes, el Estado reglamentó el trabajo, los estatutos establecidos, no eran materia de frecuente aplicación durante la Revolución Industrial, pues se consideraba delito que existiera un aumento de jornaleros -- que no fuera solicitado por medio de una petición a los tribunales; cuando existía una disputa, los patrones hacían uso de su influencia, para obtener una Ley que impidiese la asociación en esa particular rama de la Industria.

La Ley de Asociaciones se aplicaba por igual a los patrones y varias ocasiones fueron culpables de haberla violado, sin embargo, hubo pocos procesos por conspiraciones hechas con el fin de disminuir los salarios.

La experiencia tenida bajo las leyes de fábricas de 1802, 1819 y 1831 probaron que hasta que se creó un cuerpo de inspectores, poca utilidad tendría determinar horas mínimas o la calidad de trabajo.

Durante muchos siglos la vida económica de la Gran -- Bretaña había sido dominada por los productos de la tierra y después de que el país se industrializó, las cosechas continuaron siendo causas de autoridad perfecta, sin embargo, las malas cosechas provocaron depresiones en la Industria; pero existieron varios observadores contemporáneos que afirmaron que la carestía de los alimentos producía menores salarios y la falta de empleo.

En los tiempos de paz, muchas personas se emplearon en actividades dedicadas a las construcciones y servicios públicos y los signos de bonanza aparecieron en 1792, al si---

guiente año la demanda de los trabajadores fué mucho mayor. En varias regiones donde existieron libertadores, solicitaron del Parlamento, que se promoviese el empleo de sus compatriotas, en la apertura de canales durante los meses de cosechas.

Hubo hombre y mujeres en los campos, que vinieron a vivir apiñadamente, ganando su pán con el esfuerzo de trabajo; así se incrementó la especialización, con el tiempo se fueron desarrollando nuevas formas y en ocasiones, otras se perdían. Se hicieron altos niveles de comodidad, pero éstos solamente se ofreció a aquellas personas capaces deseosas de trasladarse a los centros donde existían las oportunidades. Al mismo tiempo aparecieron nuevas fuentes de materia prima, se abrieron nuevos mercados y se inventaron nuevos métodos de comercio. Con tantos descubrimientos, se aumentó el capital de las personas y se creó el sistema bancario.

El Estado no desempeñó un papel importante en esta época, en tanto que el individualismo y la asociación si lo hicieron. Los hombre empezaron a ver hacia el futuro y las ideas que se tenían sobre la naturaleza y los fines de la vida social comenzaron a transformarse.

Durante el siglo XVIII, casi un millón de habitantes de la Gran Bretaña la abandonaron buscando otros lugares mejores, principalmente si eran colonias. Estas personas violaban la Ley y llevaron sus conocimientos y habilidades técnicas a Europa Continental.

En las primera décadas del siglo XVIII, el vino y los períodos de hambre, ocasionaron la mortalidad de las empresas, pero con el tiempo existieron mejoras que la benefi-



ciaron. El aumento de la población de la Gran Bretaña, fué - cuando la producción de las mercancías aumentaba y se debió' al crecimiento de la Industria.

En Inglaterra en el siglo XVIII, y posteriormente, al mismo tiempo que aumentó la población, crecieron los factores de la producción y fué posible que el nivel de vida se elevara. Con el tiempo, tuvo lugar un rápido incremento de capital, aumentó el número de personas con ingresos que eran suficientes para satisfacer las necesidades primarias y lo mismo sucedió con el poder del ahorro, ésto tiene lugar en las comunidades en donde la distribución de la riqueza era desigual; emplearon sus ahorros para mejorar sus tierras, -- los comerciantes en ensanchar sus mercados y los fabricantes en contratar más mano de obra. Otras personas los prestaban' bajo hipotecas de bienes inmuebles.

A fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX, -- los hombres fueron hábiles para imaginar nuevas combinaciones de los factores de la producción y estuvieron ansiosos de encontrar nuevos mercados de ideas. En esta época se reglamentó la Industria por medio de gremios, municipalidades' y del Gobierno Central, sin embargo, se hacía caso omiso de ella, quedando el campo abierto para que actuara a sus anchas la empresa individual.

Las invenciones de la máquina, se debieron a oscuros' constructores de molinos, carpinteros, relojeros etc., que no tuvieron conocimientos técnicos, aunque sí prácticos, haciéndose famoso y ricos. Algunos inventores habían estudiado poco, pero tuvieron mucho ingenio para la construcción de má-

quinas. Otros al descubrir la maquinaria transformaron a la vez varias ramas de la Industria.

Los invenciones apreciaron en todos los grados de la historia humana, sin embargo, rara vez prosperaban; pueden existir cuando la división del trabajo se ha desarrollado, - se permite a los hombre consagrarse a un solo producto o sig tema y con el tiempo se produce algo tangible. La división - del trabajo existió antes de que se iniciara el siglo XVIII y la Revolución Industrial, se debió a un aumento de aplicación de la especialización.

CAP. III.- EL REGLAMENTO DE TRABAJO EN EL DERECHO  
COMERCIAL.-

CONTENIDO:

- a).- ESPAÑA.
- b).- FRANCIA. -
- c).- ITALIA. -
- d).- ALEMANIA. -
- e).- INGLATERRA. †
- f).- ARGENTINA.
- g).- CHILE.
- h).- BRASIL. ✓
- i).- MEXICO. -

a).- ESPAÑA.-

#### ANTECEDENTES DEL REGLAMENTO EN EL DERECHO ESPAÑOL.

Los antecedentes del Reglamento Interior de Trabajo - se originaron en las Ordenanzas Gremiales, "Los reglamentos" aparecieron o se iniciaron en la Ordenanza Industrial Alemana de 1869" (Bayón Chacón, G.). Con posterioridad, los Reglamentos interiores de Trabajo aparecieron en la Ley del Contrato de Trabajo de 1931, pero su elaboración fué distinta a los Reglamentos actuales.

Los Reglamentos de Trabajo, eran injustos, el patrón' recibía a los trabajadores durante algún tiempo y no les pagaba. Los admitía como trabajadores a prueba, de esta manera pasaban hasta seis meses sin que el patrón les pagara algún' sueldo y a partir de ésto los podía despedir, sin que mediara causa.

El maquinismo y la gran Industria habían desplazado - el trabajo artesanal, el dueño del taller ya no podía estar' vigilando constantemente la actividad de sus empleados y tuvo que formular una serie de órdenes para que se cumplieran' por aquellos. Así se empieza a formular el Reglamento, para' la elaboración del Reglamento en España intervino el empresario y los representantes de los trabajadores, pero actualmente es: un acto unilateral, el cual solamente es intervenido' por el empresario de la fábrica o de la empresa en su elaboración . Los Reglamentos fueron conocidos con diversos nombres: De Empresa, de Taller, Interiores o de Régimen Inte---

rior.

El Reglamento de España es definido por Alonso Garcia Manuel; ("Como un conjunto sistemático de normas, ordenadas de empresa, en el aspecto laboral, o debe de ser elaborado tomando en cuenta las relaciones que existen entre el empresario o dueño de empresa y los trabajadores").

Las características de la definición anterior son las siguientes:

- a).- El conjunto sistemático de normas.
- b).- Ordenadoras de la Empresa en el aspecto laboral.
- c).- Son elaborados por el jefe de empresa.
- d).- Aprobados por órdenes del Estado.
- e).- Finalidad de acomodar la organización del trabajo de la empresa a las normas contenidas en la reglamentación que les sea aplicables.

SU CONTENIDO.- Todo reglamento debe de contener los - derechos y las obligaciones del empresario y de los trabajadores. Deben ser integrados de las normas de disciplina, seguridad, higiene del personal, salarios, horas de trabajo, - descansos, técnicas para el debido orden y buena marcha de - la industria.

En 1931, el Derecho Positivo Español, indicó que los Reglamentos deberían ser elaborados por el empresario y los trabajadores, en cambio el de 1944 concede únicamente facultad para elaborarlo al empresario a quien se controlaba administrativamente y de acuerdo con este decreto se sigue elaborando. Existe una cláusula que señala que el patrón elabora el reglamento, cuando la empresa tiene menos de cien trabaja

dores y si tiene más de cien, se elabora por el patrón y los trabajadores, pero se requiere el informe del Jurado de Empresa y en caso de controversia resuelve el Ministerio de Trabajo.

Después de elaborado el Reglamento y aceptado por el Estado, los trabajadores deben conocerlo y los patrones están en la obligación de imprimirlo y entregarlo a cada trabajador.

#### b).- FRANCIA.-

Los antecedentes del Reglamento.- En Francia al igual que en España el origen del Reglamento fué Gremial y de manufactura.

En el derecho vigente, la Ordenanza de dos de noviembre de 1945 incorporada al Código, exige Reglamento Interior para las empresas de veinte o más trabajadores. En Francia los Reglamentos también son dictados por el empresario. Cuando el trabajador no cumple con el Reglamento, se le sanciona con penas o castigos y están prohibidas las multas. Se necesita que los Reglamentos sean supervisados por los Comités de Empresa o en determinados casos por los Delegados de Personal. Cuando contenga el Reglamento cláusulas contrarias a la Legislación General, el Inspector de Trabajo puede modificarlas o suprimirlas y si el Reglamento es contrario a la Legislación se debe desechar.

Después de elaborado el Reglamento, se pasa a la autoridad competente para revisarlo y en caso de que sea aproba-

do se registra y publica para que todos los trabajadores en la empresa lo conozcan. Debe colocarse en lugares visibles y fácilmente accesibles del establecimiento, siendo depositados ante la autoridad administrativa.

c).- ITALIA.-

En Italia al Reglamento se le incluye entre los contratos de trabajo y en la actualidad se regula por acuerdos internacionales. Son elaborados por el empresario quienes están obligados a oír el parecer de las Comisiones Internas, de tal manera que se limita la libertad del empresario.

d).- ALEMANIA.-

ANTECEDENTES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.-

"Los reglamentos aparecieron en la Ordenanza Industrial de 1889, pero la Ley de Ordenación del Trabajo Nacional de 1934 los transformó casi en una facultad administrativa de las comisiones del trabajo" (Bayón Chacón. Obra Sit. p. 215 y sgts.).

De tal manera que el Reglamento de Empresa ocupa un lugar muy importante en el Derecho Alemán, el empresario es el que elabora el reglamento y a veces comparte la facultad con el Consejo de Empresa. En el régimen Nazi era obligatorio el reglamento para todas las empresas, solamente quedaban excluidas aquellas que tuvieran muy pocos trabajadores. Después de su elaboración, se sometía al Consejo de Empresa

y estando de acuerdo los trabajadores, se enviaba a la autoridad competente para ver si contenía las cláusulas necesarias, pues se debía ajustar al orden público. En caso de que el empleador no formulase el proyecto de Reglamento, los trabajadores podían recurrir a los Tribunales de Trabajo, para que de inmediato se formulase el proyecto.

e).- INGLATERRA.-

En Inglaterra en 1802 se estableció la primera Ley de Fábricas, que señalaba las condiciones del trabajo (Reglamento Interior de Trabajo), fué promulgada en la casa de los Comunes y se le conoció a esta Ley con el nombre de Decreto de la Salud y la Moral de los aprendices. Estableció que las horas de trabajo deberían de ser menores, ya no trabajar de -- dieciseis a diecisiete horas diarias; el trabajo nocturno -- quedó discontinuado; se establecieron medidas de higiene en las casas donde vivían los trabajadores. Se estableció un -- sistema de inspección de fábricas, los Jueces de Paz designaban a dos personas para que visitaran las empresas sujetas a los Reglamentos y así ver si los estaban cumpliendo.

En este derecho, el reglamento debe ser revisado forzosamente por el Estado y el patrón y los trabajadores tienen la obligación de cumplirlo.

En Inglaterra no se daba mucha importancia a la publicación del Reglamento, sin embargo debe de ser obligatorio en todas las empresas.

f).- ARGENTINA.-

ANTECEDENTES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.-



En un principio el trabajo era hecho por la mano de obra de los trabajadores y se realizaba en pequeños talleres; los patrones convivían con ellos, sin embargo, se les trataba como si fueran esclavos, posteriormente las relaciones que existían entre los trabajadores y los patrones fueron desapareciendo y fue necesario crear un Reglamento, porque los trabajadores ya no cumplían con lo que les ordenaba el patrón y el reglamento debía conservar el orden y la disciplina dentro del establecimiento.

Se definía al reglamento "Como un acto Unilateral que implicaba una manifestación de voluntad del empleador y que además venía a constituir el contrato individual de trabajo, de cada uno de los empleados, el cual se sujetaba a las condiciones reglamentarias de ante mano, hechas por el empleador" (Ibiden p. 389 y sgts.).

Al hablar de Contrato Individual de Trabajo, debe existir la voluntad del empleador y además el reglamento debe de ser conocido por los trabajadores, aunque el consentimiento de éstos sea tácito y por lo tanto existía un contrato de trabajo.

Hoy se considera que el reglamento cuando es reuactado por el empleador, implica una preponderancia excesiva de éste, que rompe evidentemente el equilibrio con que se debe de mantener las partes que intervienen en el contrato de trabajo, forzosamente deben intervenir los trabajadores, ya que conocen muchos aspectos de la ejecución del trabajo y a veces hasta pueden mejorar las condiciones de la empresa y hasta del mismo patrón. También debe intervenir el Estado pero solamente para vigilar que el reglamento no vaya en contra -

de las Leyes del país, para que exista paz dentro del establecimiento y así evitar vicios graves en el reglamento, que vayan a perjudicar a alguna de las partes.

El reglamento debe ser publicado para que tenga su validez y entregarse impreso a cada trabajador, el trabajador lo debe de firmar, indicando con ello que le ha sido entregado. En caso de que el reglamento se modificara o se cambiara, debe seguirse el mismo procedimiento.

En algunas empresas se señala el tiempo para la modificación del reglamento y se cuenta a partir de la aprobación, pero no debe existir un tiempo, sino que debe modificarse cuando exista alguna reforma dentro de la empresa, la cual debe de ser importante y además que altere el reglamento interior de trabajo.

g).- CHILE.-

#### ANTECEDENTES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.-

Sus antecedentes se encuentran en las reglamentaciones de manufactura, que se dictaron al desaparecer el derecho gremial este desapareció en el siglo XIX y así nace el Reglamento Interior de Trabajo.

En un principio los trabajadores no celebraban contratos, pero con el tiempo se les obligaba y esta obligación la imponía el empresario y a éste a la vez se le obligaba a que elaborara un reglamento, si operaba con un número determinado de trabajadores.

El artículo 91 del Código Chileno establece "que ninguna empresa o faena podrá iniciar, reanudar o paralizar sus

actividades, o efectuar transformaciones de importancia sin antes haber dado aviso, con las formalidades que establece el reglamento, al correspondiente inspector de trabajo". Es una de las obligaciones del patrón la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo que debe contener el orden, la higiene y la seguridad de los trabajadores dentro de la empresa, por consiguiente, el reglamento es un acto unilateral -- del empleador en donde no se toma en cuenta a la clase trabajadora.

n).- BRASIL.-

Foignet y Dupont definen el reglamento: "como un reglamento basado en la organización de una empresa con el fin de establecer la organización interna de trabajo en su establecimiento, para garantizar la disciplina del mismo".

En este derecho, el reglamento es un acto unilateral que emana tanto del empleador como de los trabajadores.

En el Código Brasileño se indican las materias que debe de contener un reglamento, pero no se indica los conflictos que se podían suscitar entre las partes, así exista desigualdad entre ellas.

Cuando los reglamentos beneficiaban a los trabajadores, exigían estos su validez y así los Comités y el Estado debían de conocerlos para poder aprobarlos si llenaban los requisitos esenciales.

Si el reglamento se encuentra elaborado y las partes lo han aceptado, deben cumplirlo. Es necesario que intervenga el Estado para su elaboración y además los Comités de em-

pleados o sus sindicatos.

En toda fábrica debe existir un reglamento de empresa y si no existe, ya que tiene carácter obligatorio no podrán aplicarse sanciones disciplinarias dentro del establecimiento.

Además los reglamentos ya establecidos deben publicarse, para que los demás trabajadores lo conozcan y no lo violen. Respecto a la duración permanece vigente el tiempo que tenga estipulado, en caso de que no lo estuviera el reglamento se puede modificar en cualquier momento, según las circunstancias de las partes.

#### i).- MEXICO.-

En la legislación Mexicana del Trabajo, el Reglamento Interior, ha dejado de ser un acto unilateral de las empresas para convertirse en plurilateral y es el resultado del acuerdo de los trabajadores y patronos. Para constituirlo -- trabajadores y patronos integran una comisión mixta que la elabora. Cuando no se ponen de acuerdo la autoridad del trabajo interviene en forma conciliatoria.

El contenido del reglamento interior del trabajo lo establece el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo en sus XI fracciones, pero no en forma limitativa sino enunciativa toda vez que puede haber algunas disposiciones que la empresa dé a los trabajadores y que estos tienen el deber de acatar, por cuanto se refiere a la ejecución del trabajo con tratado. (Memorandums).

El maestro mexicano y jurista J. Jesús Castoreña nos dice: "El Reglamento de Trabajo tiene por objeto establecer las normas conforme a las cuales deberá sujetarse la ejecución o el desarrollo del trabajo". El artículo 422 de la vigente Ley define el Reglamento Interior de Trabajo como el conjunto de disposiciones obligatorias tanto para trabajadores como patrones en cuanto al desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento.

DEPOSITO, PUBLICIDAD Y VIGENCIA.- Con estos vocablos el Dr. de la Cueva nos señala las pautas a seguir doctrinaria y legalmente para el perfeccionamiento jurídico del reglamento interior de trabajo. De la Ley vigente se desprende que dentro de ocho días siguientes a su firma, el reglamento se depositará ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. - A partir de la fecha de depósito o de la resolución que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje el reglamento surtirá sus efectos legales. Respecto del conocimiento que deben tener todos los trabajadores del centro de trabajo, empleados de confianza, técnicos de la empresa y aún extraños del referido documento, se deberá imprimir y repartir entre los trabajadores, fijándose varios ejemplares en los lugares más visibles del establecimiento (art. 425 L.F.T.).

Los conceptos legales de la vigente Ley corresponden a los artículos 101 al 105 de la Ley Abrogada.

La vigencia del reglamento sólo depende del depósito.

La Suprema Corte de Justicia, habla de los Reglamentos Interiores de Trabajo, de la obligación de invocarlos y exhibirlos en juicio para ser tomados en cuenta; de la obligación de que los formulen las empresas; lo que deben conte-

ner, pero los reglamentos son particulares y especiales para cada factoría o lugar de trabajo. En consecuencia las autoridades no están obligadas a conocerlos ni a aplicarlos, - sino porque las partes los invoquen y los exhiban durante el juicio o señalen el expediente de la Junta en que se encuentren.

CAP. IV.- NATURALEZA JURÍDICA DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL  
TRABAJO.

CONTENIDO:

- a).- CONCEPCION CONTRACTUAL.
- b).- TEORIAS UNILATERALES.
- c).- TEORIA LEGAL DE LA FACULTAD REGLAMENTARIA.
- d).- TEORIA DEL CONTRATO DE ADHESION.
- e).- TEORIA DE LA POTESTAD REGLAMENTARIA.
- f).- TEORIA DEL ORDENAMIENTO JURIDICO POSITIVO.

### a).- CONCEPCION CONTRA ACTUAL.-

Esta teoría se inicia por la Suprema Corte de Concepción de Francia, considera el reglamento en la Concepción Contractual como un contrato, interviniendo para su formación las dos partes; la elaboración la hace el patrón y el trabajador debe consentirlo tácita o expresamente, aunque sus defensores consideran que no debe haber consentimiento expreso. Se considera que el reglamento tiene su origen en cláusulas de origen contractual, obligando a las partes y a los jueces, considerando que el patrón puede imponer determinadas sanciones, que se estiman de carácter penal.

Se señala que para su validez el reglamento empresarial como cláusula de un contrato, debe comprobarse que el empleado lo conocía, aceptando su contenido, aún en forma tácita. Se puede considerar la inexistencia de la tesis contractual, al afirmar que en la misma, no se encuentran representadas las partes, solamente en la elaboración del reglamento. Igualmente se estima que la doctrina contractual, es obsoleta e inoperante, al no considerar al trabajador y al basarse en la sola declaración del empleador, la cual es insuficiente, para dar valor al reglamento, debiendo de existir un intercambio de ideas y voluntades, creadoras de obligaciones recíprocas.

### b).- TEORIAS UNILATERALES.-

En el Derecho Alemán apareció la Teoría del Estatuto, en la cual se considera al reglamento como un estatuto autó-



nomo, naciendo a través del acto unilateral del empleador.

La palabra autonomía tiene dos sentidos, uno lato sen su y otro estricto sensu; en el primero, se encuentra com--- prendida toda potestad de dictar normas jurídicas, atribuí--- das a instituciones distintas del Poder legislativo. En es--- tricto sensu, es la potestad normativa atribuída a institu--- ciones distintas, no solo del poder legislativo sino de orga--- nizaciones del Estado en cuanto constituyen otras tantas per sonas jurídicas.

Concebida en éstos términos la autonomía, podemos es--- timar que implica la capacidad de ciertos entes, teniendo la posibilidad de constituir ellos mismos en todo o en parte su propio ordenamiento, mediante la expedición de normas con la misma eficacia de las normas jurídicas dictadas por el Esta--- do, a efecto de formar parte de un mismo ordenamiento.

Consecuentemente, los estatutos son manifestaciones - de los entes, que contienen las normas fundamentales sobre - organización de una persona moral, con objeto de perseguir - fines y medios, a fin de obtener derechos y obligaciones a - cargo de sus componentes. El Estatuto puede establecerse aún antes que el ente se constituya por voluntad del fundador.

Existen diversas corrientes, que aseguran que los Es--- tatutos son de tres clases: desde la Edad Media encontramos' en vigencia el sistema mediante el cual la Ley de la Nación' a la que pertenece una persona la sigue a donde vaya, se le' llamó Estatuto Personal, prevaleció por el principio indivi--- dualista, que imperó en las tribus germánicas.

Más tarde, en la transición del Medioevo a la Edad Mo--- derna, la autoridad local, que aplica la ley vigente en su terri---

torio a todos los que lo habitan, ya sean nacionales o extranjeros, a esta Ley Local se le llamó Estatuto Real o Territorial.

Del conflicto de ambos estatutos, surgió entre los juristas de aquellas épocas una figura conciliatoria, que conocemos como Doctrina del Estatuto o de los Estatutos, mediante la cual se aconseja algunas veces la primacía de la Ley Local o Estatuto Real y otras veces que prive la Ley Nacional o Estatuto Personal.

También apareció otra doctrina, en la cual se habló del Estatuto Mixto intercalado entre el Real y Personal.

Existe sinonimia entre Ley y Estatuto, la palabra Estatuto por lo general se aplica a toda clase de leyes y Reglamentos. Toda disposición de una Ley es un Estatuto que permite, ordena o prohíbe alguna cosa.

Muchas críticas se han formulado a la escuela de los estatutos y su doctrina ha sido superada por el desenvolvimiento científico ulterior del Derecho Internacional Privado, pero fué importante etapa en el progreso jurídico, y el primer esfuerzo para la solución de los conflictos de leyes en el ámbito espacial.

La naturaleza jurídica del Reglamento Interior de Trabajo, tomando en cuenta la Doctrina de los Estatutos, encaja en los Estatutos Personales, por ue el reglamento o estatuto habla de las personas, sin embargo, existe una excepción, en el reglamento, el soberano o patrón solamente va a tener autoridad dentro de la empresa y los trabajadores están obligados a cumplir con él, de aquí que el estatuto personal, no va a tener eficacia extraterritorial.

c).- TEORIA LEGAL DE LA FACULTAD REGLAMENTARIA.-

"El reglamento no es más que un conjunto de disposiciones emanadas unilateralmente por el empresario e impuestas a la otra parte; es una serie de deberes que el trabajador debe de aceptar a su entrada al establecimiento bajo la cual va a obtener el trabajo". Esta teoría es similar a la del contrato de adhesión, el trabajador debe aceptar necesaria y obligatoriamente el reglamento como esté elaborado, -- aún cuando la elaboración vaya en su perjuicio, o sea que es una verdadera Ley, nada más que impuesta por el empleador. -- Claro está que el empleador tiene facultades y obligaciones que cumplir con el Estado y por consiguiente se le otorga poder de mando; el obrón solamente debe entregar al Estado el proyecto del reglamento, para supervisarlos y en caso de que tenga cláusulas contrarias a la Ley, lo debe desechar e indicar que se elabore otro nuevo reglamento.

d).- TEORIA DEL CONTRATO DE ADHESION.-

"Se asimila esta teoría a los contratos de adhesión, ya que estos constituyen un contrato especial o una simple forma de contratar y se basa en que en cada empresa existe un reglamento interior y que los trabajadores lo acepten plenamente adhiriéndose a sus estipulaciones". Existe predominio de uno de los contratantes, uniformidad de sus cláusulas; por consiguiente, en todo reglamento deben de existir cláusulas esenciales y también cláusulas accesorias, para que exista una buena organización de la empresa.

El empresario es el que dicta el reglamento y los trabajadores no tienen el derecho de discutir los términos del reglamento, lo aceptan tal y como es.

e).- TEORIA DE LA POTESTAD REGLAMENTARIA.-

Esta teoría consiste en que "es una declaración unilateral formulada por la empresa y avalada por el Estado mediante sus organismos nacionales y provinciales".

f).- TEORIA DEL ORDENAMIENTO JURIDICO POSITIVO.-

Según esta teoría, el reglamento debe basarse en el sistema legislativo que se adopte. Cuando el proyecto del reglamento es elaborado solamente por el patrón, se deberá limitar su actuación; en estas condiciones, según esta teoría, solamente va a existir un mejoramiento para la empresa, pero no para los trabajadores, consecuentemente de nada va a servir que exista un reglamento de empresa, ya que al trabajador ni siquiera lo toman en cuenta y por lo tanto no va a obtener ningún beneficio.

Todos los reglamentos son diferentes en su elaboración, pues se debe hacer de acuerdo con la legislación de cada país, tomando en cuenta además las necesidades que puedan existir dentro de cada empresa. Resultando que una empresa no puede tener un reglamento igual al de otra, salvo que tenga las mismas circunstancias y requisitos de la otra empresa.

Los reglamentos adoptan el sistema de la obligación y

a través de él, los trabajadores y el empleador saben cuales son sus derechos y obligaciones, estando obligados a cumplirlos.

Por todo lo anotado, considero que el reglamento de empresa, es un estatuto personal, que contiene toda clase de normas que organizan la empresa y los miembros de la misma - (patrones y trabajadores) deben cumplir con las condiciones preestablecidas en el reglamento.

CAP. V.- EL DERECHO INTERNACIONAL Y EL REGLAMENTO INTERIOR  
DEL TRABAJO.-

CONTENIDO:

- a).- BREVES NOCIONES SOBRE EL DERECHO INTERNACIONAL  
PUBLICO.
- b).- BREVES NOCIONES SOBRE EL DERECHO INTERNACIONAL DEL  
TRABAJO.
- c).- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (O.I.T.)
- d).- RESOLUCIONES DE LA O.I.T. EN MATERIA DE REGLAMENTO  
INTERIOR DE TRABAJO.
- e).- ANALISIS DE LAS RESOLUCIONES ANTERIORES Y APRECIACION  
COMPARATIVA CON EL DERECHO POSITIVO LABORAL -  
MEXICANO.

a).- BREVES NOTICIAS SOBRE EL DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO.

El antiguo Derecho de gentes era considerado como una corteza y se definía como el conjunto de principios morales que regulaban la vida de los pueblos y hombres.

En un principio eran determinados convenios o normas que estaban muy distantes de constituir el Derecho Internacional Público; aún no se pensaba en la existencia de esta rama del derecho, mucho menos en su codificación. Hasta el Renacimiento sólo se encuentran principios aislados, sin embargo, ya acusaban los caracteres del Derecho Internacional Público.

El Derecho Internacional empezó a surgir cuando se formaron los grandes estados europeos, en el siglo XVI, antes de dicha fecha no existió ninguna doctrina que se refiriera al derecho. Uno de sus más grandes precursores fué el fraile Dominicó Francisco de Victoria, creador de la teoría Naturalista Internacional.

El Derecho Internacional tuvo cuatro etapas en su desenvolvimiento:

La primera de ellas apareció desde el Renacimiento hasta la paz de Westfalia (1648), existiendo confusión entre la comunidad internacional y la comunidad religiosa, o sea que todos los hombres o soberanos que cometiesen algún delito se justificaban con las normas religiosas y no se recurría a las reglas de carácter jurídico.

La segunda etapa, va desde la paz de Westfalia hasta la paz de Viena (1815). El tratado fué el principio más importante para el Derecho Internacional, y que constituyó la

estructura política de todo el continente europeo.

Apareció otro tratado llamado de Utrecht en 1713, que estableció un principio político internacional, llamado el Justo Equilibrio del Poder, en él se estableció la Organización Internacional y a veces podía ser el substituto de un monopolio del poder.

La tercera etapa: fueron las Guerras Napoleónicas, -- las que alteraron notablemente la paz del continente, no hubo ningún desarrollo para el derecho de gentes, sin embargo, terminaron con un acontecimiento internacional.

En esta etapa apareció el Congreso de Viena, que estructuró al Derecho Internacional, con características similares al que conocemos, así el Derecho Internacional siguió desarrollándose hasta la Primera Guerra Mundial.

La última etapa fué la Primera Guerra Mundial (1914-1918), trajo consigo un gran golpe para el desenvolvimiento del Derecho de Gentes y ya no tuvo la efectividad que se hubiera deseado.

En 1789, al Derecho Internacional, se le dió dicho nombre y el que lo hizo fue Jeremías Bentham.

"El Derecho Internacional Público puede definirse como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de los Estados entre sí, o más correctamente, el Derecho de Gentes rige las relaciones entre los sujetos o personas de la comunidad internacional".

Por lo tanto, el Derecho Internacional Público desarrolla tres funciones: la primera establece los derechos y las obligaciones de los sujetos o Estados, la segunda lo de determinar su competencia y la tercera debe reglamentar las



instituciones internacionales.

Para ubicar el Derecho Internacional existen dos tesis al respecto:

La Tesis Dualista hecha por Trieppe y Anzzlotti, los cuales consideran que existen dos ramas, el Derecho Interno y el Derecho Internacional, ya que las relaciones de éste -- discrepan de la regulación interna, por tener un campo diferente.

La tesis Monista elaborada por Kelsen y Verdross, indican que no hay dualidad, ya que el Derecho Interno es la proyección del Derecho Internacional en el interior.

El Derecho Internacional Moderno tiene una estructura diferente, el de antes solo se ocupaba de las relaciones políticas entre los Estados y el actual además de esto se ocupa de las Organizaciones Internacionales o sea que su campo ha ido ensanchándose cada día.

En el Derecho Internacional se deben indicar todos -- los principios y nuevas formas de organización para que exista un orden en todos los Estados y así prevalezca la Paz y la Justicia.

Es necesario que los Estados sean considerados personas, pero gobernados por el Derecho Internacional y cumplan derechos y deberes.

Los hombres así como forman una sociedad, era necesario que en ella se estableciera un cuerpo de Leyes que gobernarán sus relaciones mutuas, para que no existieran guerras, era necesaria la defensa común contra la agresión. En el Derecho Interno el Estado debe existir un consenso en

los Estados, para lograr los ideales comunes y se protejan sus intereses y de esta manera exista una verdadera comunidad internacional.

Todo Estado soberano debe observar buena conducta y así puede llevarse a cabo una Ley Internacional. Los Estados en el Derecho Internacional Moderno, deben de ser iguales -- con los otros Estados, nunca sentirse superiores como en el antiguo derecho internacional, pues dicho derecho en los últimos cuarenta años ha crecido mucho, aumentando en gran número sus instituciones, en el campo de la organización y en el de la cooperativa internacional.

b).- BREVES NOCIONES SOBRE EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

El Derecho Internacional del Trabajo apareció igual que el Derecho del Trabajo, sin embargo, tuvo su esplendor en el Tratado de Versalles, pero con la segunda guerra mundial se estancó, actualmente es una organización que tiene mucha fuerza.

Roberto Owen en 1816 fué el primer precursor que insistió en el Derecho Internacional del Trabajo, para regular la jornada de trabajo internacionalmente. Esta idea fué seguida por varios precursores, hubo congresos y conferencias en casi toda Europa, para ver si era posible que se estableciera dicho Derecho Internacional, pero no fué sino hasta el quince de marzo de 1889 cuando el Consejo Federal Suizo invitó a varios Estados (Francia, Austria, Bélgica, Países Bajos etc.), a una conferencia, donde se habló de todo lo relacionado con el Derecho del Trabajo.

"El Congreso de Berlín fue el punto de partida de numerosas asambleas: del 27 al 30 de septiembre de 1897 se celebró el Congreso Internacional de la Legislación del Trabajo de Bruselas". No hubo un resultado concreto para la organización, pero fija la idea de establecer la Organización Internacional del Trabajo.

Del 25 al 29 de julio de 1900 en París se hizo otro Congreso, aquí ya se organizó la Asociación Internacional del Trabajo.

Samuel Gompers invitó a los representantes de los trabajadores de todo el mundo, para que efectuaran un programa referente a la organización del trabajo y existía la paz dentro de los Estados y así se pusiera fin a la guerra. En 1916 se hizo una conferencia llamada Leeds, asistieron los obreros de todo el mundo y se dió principio a precisar la recuperación obrera.

Más tarde surgieron otras conferencias, pero no fué sino hasta que se reactivó la Carta Internacional del Trabajo cuando se principió el antecedente del Tratado de Versalles.

"El último antecedente del Derecho Internacional del Trabajo está constituido por los tratados firmados por las potencias europeas cuyo modelo fue el Tratado Franco-Italiano de quince de abril de 1904. La finalidad de estos acuerdos era reglamentar la situación de los trabajadores nacionales en otro u otros Estados.

En 1904 con la guerra europea se interrumpió la evolución del Derecho Internacional del Trabajo, pero sirvió ya que se creó la O.I.T. para protección del trabajador en estado

el mundo.

El 25 de enero de 1919, se nombró la Comisión Internacional del Trabajo integrada por dos delegados de cada una de las grandes potencias (Estados Unidos, Inglaterra, Francia, Italia, etc.) y como presidente se nombró a Samuel Gompers y como Secretario a Arthur Fontaine.

En la Organización de las Naciones Unidas se encuentra la Declaración Internacional de los Derechos del Trabajo que se llevó a cabo en abril de 1948 en Bogotá y fue la novena Conferencia Internacional Americana.

### c).- LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.-

Con el Tratado de Versalles firmado el 28 de junio de 1919, se fundó la Sociedad de Naciones y por el mismo instrumento jurídico nació la Organización Internacional del Trabajo, esta tenía a su cargo organizar la Cooperación Internacional referente a los problemas de trabajo que se establecieran entre estados, empleador y trabajador u obrero, dirigidos a una protección efectiva y justa de los derechos de la parte más débil de la relación laboral.

La O.I.T. el organismo creado en Versalles, continúa cumpliendo las más importantes funciones que le fueron asignadas (Como la política laboral de los gobiernos), el cumplimiento estricto del estatuto laboral y debe defender en el campo del derecho, al trabajador en un ámbito de acción y en su desenvolvimiento social, cultural y sanitario.

La O.I.T. se fundó el 11 de abril de 1919, descrita en la XIII cláusula del Tratado de Versalles y por lo tanto

yuso fin a la primera guerra mundial, es una de las primeras Instituciones Internacionales que se asociaron a la Organización de las Naciones Unidas en 1946.

La declaración de Filadelfia, hecha en 1944 es un documento que actualiza y reafirma los postulados de la O.I.T. en la lucha contra la pobreza de la clase trabajadora, sin embargo la O.I.T. con todas las dificultades que ha tenido al realizar una labor encomiable, sobre todo en lo tocante a la cooperación internacional.

SU NATURALEZA.- "Es una organización internacional -- permanente, de su naturaleza técnica y con un propósito específico. En sus orígenes fue concebida la O.I.T., como un organismo técnico dependiente de la Sociedad de las Naciones y -- que serviría a esta, para la realización de una finalidad -- que era propia de la Sociedad de las Naciones y la cual, es' el deseo de lograr en todos los estados un régimen de justicia social, sin embargo, la O.I.T. ha adquirido una vitalidad y una fuerza propias, que le han permitido devenir un -- organismo internacional autónomo". (Ibiden.-P.312).

Tomando en cuenta las anotaciones anteriores, podemos concluir que la O.I.T. tiene la naturaleza de organismo especializado en el cual existe una división entre la ciencia política y el Derecho Internacional Público, pero asociado con la Organización de las Naciones Unidas.

El artículo 27 de la Carta de las Naciones Unidas define a los Organismos Especializados "como aquellos que se establezcan por acuerdos intergubernamentales, que tengan amplias atribuciones internacionales definidas en sus estatutos, y relativo a materias de carácter social, cultural, edu

cativo, sanitario y otras anexas, serán vinculador con la organización de acuerdo con las disposiciones del artículo --- 62". (Serúlveda, Cesar.- Op. Cit.- P. 250).

Los Organismos Especializados a diferencia de los órganos de las Naciones Unidas, comprenden todos aquellos Estados no miembros de la organización, pueden en cualquier momento establecer su sede en el lugar que más les convenga y ponerse de acuerdo con el país respectivo.

La O.I.T. se inició con 45 Estados miembros.

Existen las Delegaciones Nacionales de cada país miembro, las cuales están integradas por cuatro delegados; dos delegados representan al gobierno y de los otros dos uno al empleador y otro al obrero.

El fundamento de la gravitación internacional de la O.I.T. es de composición tripartita, en la cual están representados gobiernos, patrones y trabajadores. Lo que pretende conseguir para las partes, es una armónica articulación de los deberes y obligaciones que aseguren al trabajador un modo de vida decoroso y al empleador una mano de obra eficaz y responsable y al Estado una base de estabilidad de las relaciones obrero-patronales, para asegurar la paz y el progreso socio-económico de la colectividad.

La finalidad de la O.I.T., es establecer un derecho del trabajo que contenga mínimos beneficios para la clase trabajadora y defensa del trabajo, lo cual va a servir a todas las legislaciones nacionales; en consecuencia se creó un derecho de trabajo y de origen internacional. Su objetivo era regular las relaciones humanas que se deriven del vínculo obrero-patronal, para que no existieran tantos problemas'

socio-económicos.

La O.I.T. está compuesta de tres órganos:

- a).- La Conferencia Internacional del Trabajo.
- b).- El Consejo de Administración y
- c).- La Oficina Internacional del Trabajo.

El primer órgano en la Conferencia Internacional, es un órgano legislativo y además es el más importante de la organización. Cada año se reúne, en ella asisten delegados; -- consejeros de todos los Estados miembros, los demás organismos especializados y también un representante de la Organización de las Naciones Unidas.

Cada Delegado puede nombrar a dos consejeros para asesorarla, por cada uno de los puntos de la reunión.

Los resultados de las deliberaciones pueden ser: convenciones o recomendaciones. Las recomendaciones son sugerencias a los Estados, la convención es un proyecto de Ley que también puede ser aceptada o rechazada. Los Estados deben -- cumplir con la obligación de someter el proyecto de convención y recomendación a los Estados, en caso de que no lo haga se le sanciona. Las sanciones que se llevan a cabo en la Conferencia son públicas, salvo que se indique que sean en forma contraria.

El Consejo de Administración, es un órgano administrativo al igual que la Oficina Internacional, se reúne tres veces al año, con el objeto de determinar el programa de trabajo de la O.I.T. y establecer la política general.

La Oficina Internacional del Trabajo, se coloca bajo el control del Consejo y le somete a sus órdenes, o sea, que es la Secretaría permanente de la O.I.T.; su sede se encuen-

tra en Ginebra, Suiza, y no puede recibir instrucciones de ningún gobierno ajeno a la O.I.T., su presidente es el responsable de lo que ocurra en la Oficina.

Para ser estado miembro de la O.I.T. es necesario que dicho estado acepte las obligaciones establecidas en la Constitución de la O.I.T., ya sea que esté o no afiliado a las Naciones Unidas, debe ser aprobado por la mayoría de las dos terceras partes de los Delegados que intervienen en la Conferencia Internacional.

Existen documentos que integran la Constitución Jurídica de la O.I.T., estos son:

El Tratado de Versalles de 1919 en fracción XIII. La Declaración de Filadelfia de 1944 y la Carta de las Naciones Unidas firmada el 26 de junio de 1945 en San Francisco, estos documentos siguen en igual forma y no han variado.

El conjunto de convenciones y recomendaciones forman el Código Internacional del Trabajo, que se tiene como base en muchos países y a través de este se han hecho muchas reformas legislativas nacionales.

El Código Internacional del Trabajo, contiene disposiciones que sirven para proteger a la clase trabajadora, de todos los riesgos a que se encuentran expuestos, tales como enfermedades, accidentes, etc.; por lo tanto en el Código ha existido la seguridad social para los trabajadores desde 1919 y además contribuyó a la creación del Código Interamericano de Seguridad Social.

d).- RESOLUCIONES DE LA O.I.T. EN MATERIA DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.



El tema de los Reglamentos Interiores fué uno de los puntos del orden del día de la reunión técnica sobre ciertos aspectos de las relaciones de trabajo en la empresa, que se celebró en Ginebra del 10 al 19 de diciembre de 1959.

El Reglamento en materia Internacional, se aplica a todos los trabajadores que laboran dentro de una empresa y que tratan del comportamiento que debe seguir el trabajador. El Reglamento debe de contener la seguridad del trabajo dentro de la empresa, de las obligaciones de ambas partes o sea trabajador o empleador. El empleador queda obligado a indicar el pago del salario, las horas de trabajo y en caso de despido debe comunicárselo de inmediato al trabajador etc.

El Reglamento de trabajo desempeña un papel importante en todos los países para beneficio de trabajadores y empleadores. Toda empresa debe de establecer su reglamento, -- claro está que lo hace siempre y cuando dicha empresa tenga un número de trabajadores superior al número que se establece. Es necesario que existan los reglamentos interiores porque así no habrá arbitrariedades dentro de la empresa, se -- llevan a cabo cuando las normas de conducta son vagas y el -- trabajador no las entiende; deben de hacerse por escrito y -- con claridad, siendo esta una de las principales características del reglamento.

No todos los reglamentos están elaborados de igual -- forma, ya que debe verse la conducta de los trabajadores dentro de cada establecimiento o empresa.

"El reglamento es importante para el empleador, ya -- que con él va a mantener en la empresa, el orden y la eficacia de los métodos de producción, como para el trabajador, --

que sabe a que ajustarse, su comportamiento cotidiano dentro de la fábrica y a veces fuera de ella también".

Los reglamentos tienen importancia como medios de comunicación serán expuestos en lugares visibles; uno de tantos ejemplos sería el del campesino que llega a trabajar en una fábrica, que no conoce el desenvolvimiento del establecimiento, para él va a ser una situación desconocida, es necesario que se adapte a la misma, que tenga familiaridad, obteniéndola con las indicaciones de sus compañeros o instructores; por lo tanto esta situación va a ser un medio de comunicación del campesino y hasta del obrero fabril.

El reglamento se elabora tomando en cuenta las Legislaciones de cada país, además de la conducta de los trabajadores. Un ejemplo es la U.R.S.S., las Democracias Populares y Yugoslavia. Se establecen los reglamentos por medio de las legislaciones y se elaboran en consulta de los sindicatos. En cambio en otros países como Estados Unidos y el Reino Unido solo se establecen normas generales y casi nada de legislación sobre reglamentos interiores, en otros países como -- Bélgica y la República Federal Alemana se elabora el reglamento por representantes de trabajadores y empleados.

Los sindicatos de algunas partes no intervienen en la elaboración, ellos aplican solamente los convenios colectivos en la empresa.

"Los Reglamentos Interiores pueden determinarse fundamentalmente de tres maneras: Por vía legislativa; bilateralmente, o sea por acuerdo entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores y unilateralmente, por el empleador sólo".

El reglamento se elabora tomando en cuenta estos sistemas y es muy difícil que se elabore por algún otro procedimiento. Así los reglamentos se elaboran tomando en cuenta -- primeramente a la legislación del país de que se trate, luego por ambas partes y en caso contrario, se llevará a cabo -- unilateralmente por parte del empleador.

En las disposiciones legales de algunos países, quedan obligados los reglamentos interiores, cuando son empresas grandes, quedando excluidas aquellas empresas que tengan un mínimo de trabajadores.

En algunos países, tales como la República Árabe Unida, toda empresa que tenga quince o más trabajadores deben de redactar dos clases de normas: Unas que hablen sobre la organización del trabajo y el reglamento interior del mismo y las otras fijarán las sanciones, medidas disciplinarias.

Uno de los países que adopta el reglamento-tipo es la U.R.S.S., la India, Checoslovaquia y le hacen las modificaciones necesarias.

Una vez que el reglamento está elaborado, se debe de entregar a un organismo administrativo del Estado, éste indicará si el reglamento está elaborado conforme al reglamento-tipo y además debe apegarse a la legislación del país de que se trate; si es así se acepta el reglamento y si no es rechazado. La empresa quedará obligada a hacer otro nuevo reglamento; en caso de que se quiera modificar, deberán acudir -- los empleadores con los trabajadores al órgano correspondiente. Mientras no transcurra un plazo de seis meses desde que la nueva empresa haya establecido reglamento, u otra empresa haya tenido otro reglamento, no se puede modificar.

Existen países, como Estados Unidos en que el reglamento se determina por medio de los convenios colectivos, -- existiendo casos en que el sindicato, una vez que acepta el reglamento, es porque lo considera razonable y el empleador tiene derecho a consultarlo y modificarlo en caso de que sea necesario, pero a veces el convenio colectivo se establece -- en que al sindicato solamente se le informa del reglamento y en que lugar puede consultarlo. A veces el reglamento se -- anexa al contrato, indicándose que fue aprobado por el sind cato y notificándole las revisiones.

En algunos convenios colectivos se indica que el em-- pleador aplicará sanciones disciplinarias a los trabajadores que no cumplan con el reglamento estipulado, pero el sindica to debe conocer dichas sanciones. En ocasiones el convenio -- no menciona nada del reglamento, pero si establece algunas -- condiciones que pertenecen al reglamento y así indirectamen-- te habla sobre él.

REGLAMENTOS INTERIORES SENSATOS.- Los reglamentos in-- teriores no difieren de las leyes de una sociedad, ya que -- unos y otras gobiernan la conducta y las relaciones de los -- individuos que constituye la unidad social e industrial. Las leyes no se proponen restringir los derechos de los ciudadanos como individuos, sino únicamente proteger los derechos -- de todos. Y así ocurre con los reglamentos de empresa, que -- son formulados por el bien común y no menos para proteger al salariado y al empleador.

Si las reglas son claras, concisas y limitadas a nece-- sidades propias de la empresa, se granjearán el respeto de -- los obreros y empleador, que verán en ellas un requisito sen

sato para establecer un sistema de relaciones en que todos colaboren entre sí. Los reglamentos debieran ser comprensibles, aplicables y eminentemente prácticos. Si están animados por un espíritu amistoso y poco solemne, darán mejores resultados. Debieran establecerse por escrito, para poder consultarlos en cualquier momento y comentados por todos los nuevos trabajadores durante el período de iniciación. Posteriormente habría que volver sobre ellos especialmente si ha habido cambios, para explicar su propósito y dar ejemplos de su significado, recurriendo al cartel de avisos de la fábrica, a películas y a las ilustraciones e historietas del periódico de la empresa. Es indispensable revisar periódicamente el reglamento, para cerciorarse de que sigue siendo útil y válido y de que no ha sido más o menos desvirtuado en la vida práctica. Las reglas que se infrinjan con mayor frecuencia, son las que más necesitan ser reformadas. También es preciso verificar la observancia del reglamento, para asegurarse de que se aplique en forma ecuaníme, consecuentemente y sin discriminación ni favoritismo.

El reglamento interior de trabajo debe de contener todos los requisitos que han sido determinados por vía legislativa, por común acuerdo de Consejo de Empresa, por el convenio colectivo, o por el empleador unilateralmente; se tomarán en cuenta aquellos textos que traten ciertos factores externos, por lo general el contenido del reglamento queda sujeto a una sentencia arbitral.

Otro factor que incluye en el contenido del reglamento, es la dimensión de la empresa, o sea, que una empresa que tenga personal numeroso, el contenido de su reglamento -

será mayor y con más detalles que en una empresa que tenga poco personal. En la empresa grande de cada sección puede haber un reglamento y por consiguiente se harán circulares para que los trabajadores lo conozcan, así habrá reglamentos para los obreros manuales, para empleados o para determinadas categorías; en algunas empresas se tomarán en cuenta los turnos de cada trabajador, por lo tanto debe verse la naturaleza del trabajo que van a realizar los trabajadores.

Las obligaciones que tienen los trabajadores en la U. R. S. S., en términos generales son: Ejecutar su trabajo sin ninguna interrupción, observar buena disciplina dentro de las horas de trabajo, cumplir con las cuotas de producción, mantener en buena forma las herramientas o el equipo, cumplir todas las reglas de higiene y seguridad, mantener la pulcritud del lugar de trabajo, etc,

Respecto al empleador son las siguientes: indicar a los trabajadores los programas que deben seguir, con horario normal y los que trabajan turnos, indicar al trabajador que deje el trabajo hasta que llegue el reemplazante, prohibir distracciones durante el trabajo o que celebre alguna reunión mientras sea hora de realizar el trabajo. Establecer los medios disciplinarios y las sanciones que se impongan en caso de incumplimiento de alguna cláusula establecida en el reglamento. Este es uno de los reglamentos más completos de todo el mundo, otro es el de la India y Yugoslavia.

La finalidad que tiene el reglamento hacia los trabajadores y patrones, es indicar lo que pueden o no hacer dentro del establecimiento; se debe indicar el respeto del horario o sea la entrada y salida del trabajador, comienza y fin

de los descansos, notificación de las ausencias; observancia de las reglas de seguridad e higiene, cuidado de las herramientas, orden y pulcritud en los lugares en donde se realiza el trabajo, orden y conducta durante el trabajo, (Prohibir los juegos de azar, las riñas, la embriaguez, trabajo -- por cuenta propia en horas de trabajo, etc.).

Es necesario que en el reglamento se establezcan sanciones para aquellas personas que violen las cláusulas. Según sea la falta cometida así será la sanción, en caso de -- ser multa, debe de ser prudente y en algunos países se deposita en el fondo social de la empresa o se entrega a una --- obra de caridad ajena a la empresa.

No solamente en los reglamentos van a existir sanciones, sino que también deben de estimarse las cualidades de -- los trabajadores: la inventiva, la iniciativa, la antigüedad en el servicio y el buen comportamiento. Cuando se haga algo que sea importante y además reporte ganancias a la empresa; ' por evitar algún desastre o cuando se presten servicios a la nación o a la sociedad.

Así se les ha otorgado a los buenos trabajadores: Un' diploma, un libro, una recompensa monetaria, o un regalo. -- Los premios que se den, lo decidirán el dueño de la empresa' y el comité. Se hará una publicación de aquellos trabajado-- res que merezcan el premio, en el tablero de anuncios del es tablecimiento o por el boletín de la compañía.

Hubo reuniones técnicas donde se habló de sanciones y unas personas estuvieron de acuerdo que existieran sancio--- nes, por ue iban a tener una finalidad educativa, para que -- el trabajador no siguiera cometiendo violaciones al reglamen

to. Otros participantes no estuvieron de acuerdo, que se estableciera en el reglamento medidas disciplinarias, ya que en el reglamento se deben establecer condiciones de trabajo, sin embargo, es necesario establecer sanciones en el reglamento para que los trabajadores cumplan lo estipulado en él.

Hablemos ahora de la publicación de los reglamentos ya que es una medida precisa para dar a conocer como está elaborado el reglamento y así los trabajadores lo conozcan y cumplan con él.

Todas las empresas de los diferentes países deben de fijar el reglamento y lo harán en los lugares visibles del establecimiento y además debe hacerse en forma legible.

Francia es uno de los países que más cuidado pone para la publicación, indica que debe de estar fijada en una posición cómoda y en los lugares donde los nuevos trabajadores lo puedan leer y saber las condiciones a que quedan sujetos. En los diversos departamentos de la empresa se puede colocar el reglamento para que así de inmediato los trabajadores puedan consultarlo.

Algunos patronos hacen voluntariamente del conocimiento de sus trabajadores el reglamento y lo hacen por varios caminos: Ya sea que le den un ejemplar a cada uno de ellos, o transcriban el reglamento a través del contrato de trabajo y se entregue a cada obrero, para evitar malas interpretaciones.

En otras empresas, al nuevo trabajador se le concede una entrevista y el empleador está obligado a darle a conocer todas las condiciones de trabajo e indicarle los aspectos



tos más importantes.

Hay veces que los reglamentos solo son costumbres y prácticas de la empresa, porque no están redactadas en forma escrita, entonces el empleador debe de indicárselo al nuevo trabajador y ponerle un intermediario que esté experimentado en ese asunto.

En la misma reunión técnica, se trató de la publicación de los reglamentos, indicaron que era una medida importante para darlo a conocer y que se debería de hacer en una forma más amplia.

El reglamento debe de ponerse al conocimiento de los nuevos trabajadores, ya sea que se entrevisten el trabajador con el empleador y este en un lenguaje sencillo lo de a conocer, pero si el trabajador tiene más cultura que por medio de películas lo conozca, ya que es uno de los mejores métodos para ilustrar el contenido del reglamento, o dándole un ejemplar a cada uno de ellos. Es una injusticia castigar a un trabajador que cometa una falta al reglamento, si este no lo conoce, de aquí que todo trabajador debe conocer el contenido del reglamento interior de trabajo de su empresa.

Todos los reglamentos una vez aprobados, serán depositados ante los departamentos u oficinas correspondientes.

e).- ANALISIS DE LAS RESOLUCIONES ANTERIORES Y APRECIACION COMPARATIVA CON EL DERECHO POSITIVO LABORAL MEXICANO.

Tomando en cuenta las características que la Organización Internacional del Trabajo hace del Reglamento Interior,

hago un análisis diciendo: Que el reglamento es indispensable en toda empresa, ya sea que el proyecto del mismo se haga por el empresario en forma unilateral, basándose en la legislación de cada país, o elaborándose por el patrón y los trabajadores o representantes de cada una de las empresas, -- sin embargo, en México el reglamento se elabora por ambas -- partes, como debe de ser, para que el trabajador conozca cuáles van a ser las condiciones a que queda sujeto y además -- que el patrón sepa las necesidades que puedan presentarse en la empresa por parte de los trabajadores.

Tanto en materia laboral nacional como internacional, el reglamento se hará igual, debiendo contener los mismos requisitos, uno de ellos es que el reglamento una vez que está hecho, es necesario pasarlo ante los departamentos correspondientes, según lo indiquen las leyes de cada país y así lo conozcan; los patrones quedan obligados a que el reglamento se publique de inmediato y los trabajadores a que cumplan -- con él.

Desde el siervo de la gleba, el esclavo, el proletario menesteroso; hasta el trabajador actual, en las diferentes -- naciones, existen distancias siderales, en cuanto a las reivindicaciones obtenidas por el Reglamento Interior de Trabajo.

Es necesario que todos los trabajadores y patrones se unan para lograr una mejor disciplina y marcha de las empresas y solamente se logrará por medio del REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

## C O N C L U S I O N E S :

I.- Considero que el Reglamento de Empresa, posee las características y esencia de los Estatutos Autónomos Personales, - resultante de lo establecido por los artículos 422 al 425 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

II.- Recomienda la O. I. T., que el Reglamento se aplique a todos los trabajadores que laboren dentro de cada empresa, - en beneficio de ellos y de los propios patrones.

III.- La recomendación de la O. I. T., para que sea aceptada por cada una de las legislaciones en lo interno, es en el -- sentido que el Reglamento Interior de Trabajo sea aceptado - conjuntamente entre empleador y trabajador, o por el empleador en forma unilateral.

IV.- En nuestro Derecho Laboral, respecto al procedimiento - para constituir el reglamento interior de trabajo, detectamos la existencia de una laguna legal, al no estar prevista por la Ley la solución a los conflictos resultantes de la -- negativa a formularlo o para el caso de que las partes no -- lleguen a un feliz acuerdo en sus discusiones sobre el conte-- nido de sus disposiciones. La negativa a que se formule el - reglamento interior de trabajo, es por parte de los trabaja-- dores (cuando no hay sindicato) o de sus sindicatos, por -- considerar que eluden así la aplicación de sanciones para -- los trabajadores supuestamente infractores. Considero que pa-- ra el caso de negativa, o falta de acuerdo de las partes pa-- ra constituir el reglamento interior de trabajo, debe esta-- blecerse con carácter obligatorio y someterlo al arbitrio de la Junta competente, debiendo seguirse el procedimiento que se señala para los conflictos de naturaleza económica. Conse-- cuentemente a lo anterior, veo la urgencia y propongo se re-

forme la fracción segunda del artículo 424 de la L. F. T.,- para que en su redacción quede en los siguientes términos:

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

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; " si no quedan de acuerdo, o se niegan a otorgarlo, deberán someterlo al -- arbitrio de la Junta competente, debiendo seguirse el procedimiento que se señala para los conflictos de naturaleza eco nómica ".

V.- Aunque estoy de acuerdo con lo que señala el párrafo segundo del artículo 422 de nuestra L. F. T., considero que de ben formar parte del reglamento interior de trabajo, las reglas de orden técnico y administrativo, necesarias para la - buena marcha en la empresa, que sean solamente del resultado de las que formulen las empresas y que no sean contra los -- trabajadores, contra el derecho, o la moral. En consecuencia propongo también la reforma complementaria del artículo 422 en su segundo párrafo, para que sean sus términos los si---- guientes:

Art. 422.- No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las emp re s para la ejecución de los trabajos; " solo aquellas que - no sean contra los trabajadores, contra el derecho, o la moral ".

## BIBLIOGRAFIA:

- 1.- Alonso García Manuel.- T.I.- España, Madrid.
- 2.- Bayón Chacón, G. y Pérez Gotija. E.- Manual del Derecho del Trabajo.- T.I.- 5a. Ed. España.
- 3.- Cabanellas, Guillermo.- Gaceta del Trabajo.- Vol. II.- 1962.- Argentina.
- 4.- Cueva, Mario de la.- Derecho del Trabajo Mexicano.- México.
- 5.- Dorsal de la Cerda.- Colecao de Dereito de Trabalho.- 2a. ed. 3er Vol.- Brasil.
- 6.- Sepulveda, Cesao.- Derecho Internacional Público 2a. ed. México, Porrúa, 1964.
- 7.- Guerrero Elguero.- Manual de Derecho del Trabajo. T.II.
- 8.- T.S. Ashton.- La Revolución Industrial 6a. Reimpresión.
- 9.- Revista Internacional del Trabajo.- Vol. LXII., Núm. 3, Septiembre de 1960.- Ginebra.
- 10.- Ley Federal del Trabajo.
- 11.- Enciclopedia Jurídica Omeba.- T. XI.