

Reglamento interior de trabajo. Evolución y esencia

*Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva**

Este artículo tiene por objeto hacer un estudio crítico e interdisciplinario de esta figura jurídica que resulta fundamental para llevar a cabo de mejor modo los trabajos dentro de la empresa o establecimiento, de manera tal que de su negociación y aprobación resulten ventajas tanto para los patrones como para los trabajadores.

En él se indagan sus antecedentes: los reglamentos de taller, y de fábrica que surgen desde la manufactura, en donde se utiliza la represión, la libreta de castigos; el maquinismo en el que manan los ordenamientos fabriles que todavía son elaborados e impuestos en forma unilateral por el patrón dentro de un contexto en el que priva el capitalismo concurrencial, hasta el moderno reglamento interior de trabajo en el que intervienen y empiezan a negociar los trabajadores. En el artículo se analizan asimismo los elementos centrales del control disciplinario: el ideológico y el represivo. Finalmente, se examina su normatividad actual, incluyendo los factores que traen aparejados la reforma laboral.

This paper aims to make a critical and interdisciplinary study of this legal figure, that is essential to carry out in the best manner the work into an enterprise or establishment, in such a way that its negotiation and endorsement turn out in advantages as for employers and workers.

Its analyses their background: workshop regulations, and of factory which arise from manufacturing, where it is used the repression, the punishment book, the mechanization that flow in the factory orders that still are made and imposed as an unilaterally way by the employer, into a context which deprives the capitalism, to modern internal labor rules in which workers are involved and begin to negotiate. The paper also analyses the central elements of internal control: the ideological and repressive. Finally we examine the current normativity, including the factors that come with labor amendment.

SUMARIO: I. Antecedentes del reglamento interior de trabajo / II. Control disciplinario. Los elementos represivos e ideológicos / III. Su normatividad / IV. Contenido del reglamento interior de trabajo / Bibliohemerografía

* Doctor en Derecho. Doctor en Ciencia Política. Profesor Investigador del Departamento de Derecho, UAM-A. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, SNI.

I. Antecedentes del reglamento interior de trabajo

Una de las funciones básicas de la normatividad jurídica es la de coadyuvar a la reproducción de la formación social concreta en la que actúa, fundamentalmente en las relaciones sociales de producción, en las que se asientan las clases sociales que se generan en ellas, las que dependen del lugar que se ocupa en la pirámide que surge como consecuencia del desenvolvimiento de las fuerzas productivas dentro del contexto social concreto.

En este orden, amén de la legislación laboral en su conjunto, resulta relevante el papel que cumple el reglamento interior de trabajo. Éste tiene como objetivo “establecer las normas conforme a las cuales deberá sujetarse la ejecución de los trabajos”.¹ Los antecedentes más remotos de esta figura jurídica se encuentran en el reglamento de taller, donde el patrón, de manera unilateral dictaba las normas a las que debían acatar los trabajadores.

El poder que el patrón ejerce por sí mismo o por medio de sus representantes o trabajadores indirectos en diversos niveles, deviene de la subordinación a la que responden los trabajadores como consecuencia de la dependencia económica en mayor o en menor medida, y que deriva, en primer término, del intercambio que se presenta entre quien vende su fuerza de trabajo y el poseedor de los medios de producción o del capital con el que compra aquélla, lo que asegura la reproducción de ésta y la existencia misma de su poseedor e innumerables veces la de su propia estirpe o grupo familiar nuclear.

Durante la manufactura “propiaamente dicha”, los trabajadores antes autónomos van siendo sometidos “al mando y la disciplina del capital”, además de que “se va creando una gradación jerárquica” entre los empleados.²

Ya con la llegada del maquinismo, la vigilancia y fiscalización se van desarrollando hasta alcanzar su total impulso durante este periodo dentro de ésta su primera época, en la que cobra gran importancia la división técnica dentro de la empresa. No obstante, en la nueva fábrica automatizada la traba mayor se presenta en lograr que los obreros dejen algunos de “sus hábitos inconstantes de trabajo (y se identifiquen) con la regularidad invariable del gran autómeta”.³

En esta etapa del capitalismo se encuentra la referencia más antigua del reglamento interior de trabajo. Es precisamente en el código fabril en el que el capitalista de aquella época determina a su absoluta voluntad la dominación que despliega sobre los trabajadores.

La libreta de castigos en manos del capataz, reemplaza el látigo del negrero. Todas las penas naturalmente se resuelven en multas en dinero y descuentos al salario

¹ Armando Porras y López, *Derecho mexicano del trabajo*, Textos Universitarios, México, 1975, p. 158.

² Karl Marx, *El capital*, Tomo I, Vol. II, Siglo XXI Editores, México, p. 402.

³ *Ibid.*, pp. 403 y 404.

y la sagacidad legislativa de los licurgos fabriles hace que la transgresión a sus leyes les resulte más lucrativa, si cabe, que el acatamiento de las mismas.⁴

Durante el siglo XIX y las primeras décadas del XX, en muchos países el obrero se presentaba en la factoría a vender su fuerza de trabajo en el entendido de que el comprador de la misma le imponía, unilateralmente, no sólo las condiciones de trabajo: jornada, salario, etcétera sino además la forma como se iba a ejecutar y desarrollar aquél.

En tal sentido, el reglamento interior de trabajo fue en sus inicios un auténtico contrato de adhesión a principios del siglo XX; lo común era que los patrones fijaran de manera verbal o escrita un reglamento interior o como hemos dicho un reglamento de taller, llamado asimismo reglamento de fábrica, del que se desprendía que los trabajadores en general debían dar cumplimiento a diversas obligaciones dentro del lugar en donde se llevaban a cabo las actividades laborales entre las que se encontraban:

[...] entrar o salir sólo a determinadas horas del día; no [...] pasar de un departamento a otro; menos distraer o entablar conversación con el compañero más próximo, sino solamente tratándose de lo íntimamente relacionado con el trabajo; no recibir a persona alguna, ni esposa, ni hijos, ni familiar, ni recibir recados aunque fueran urgentes de su propio hogar, etcétera.⁵

En estos reglamentos fabriles principian a regularse materias específicas de los reglamentos interiores de trabajo. En este orden, se norman aspectos de corte sanitario, si bien esta regulación resultaba precaria, reduciéndose a medidas de limpieza, blanqueo de muros y paredes, ventilación y regulación de maquinarias cuyo uso resultaba peligroso. Aquí encontramos: la resistencia fanática de los fabricantes contra la cláusula que les impedía un pequeño desembolso para proteger a los miembros de “su mano de obra”. Aquí se confirma una vez más, de manera brillante, el dogma librecambista de que en una sociedad de intereses antagónicos cada cual promueve el bien común al perseguir su interés particular.⁶

⁴ *Ibid.*, p. 518. La esclavitud en que la burguesía mantiene sujeto al proletariado, en ninguna parte se presenta más claramente a la luz del día que en el sistema fabril. Toda libertad queda en suspenso de derecho y hecho. El obrero debe estar en la fábrica a las 5:30 de la mañana: si llega un par de minutos tarde, se le castiga; si se presenta 10 minutos después de la hora, no se le deja entrar hasta después del desayuno y pierde entonces la cuarta parte del jornal. Tiene que comer, beber, y dormir a la voz de mando. La despótica campana lo saca de la cama y lo hace terminar su desayuno y su almuerzo. ¿Y qué ocurre en la fábrica misma? Aquí el fabricante es el legislador absoluto. Promulga los reglamentos fabriles que le placen; modifica y amplía su código según se le antoje, y aunque incluya en ellas las cosas más descabelladas, los tribunales dicen al obrero: como has concertado voluntariamente este contrato, ahora estás obligado a cumplirlo. *Loc. cit.*

⁵ Armando Porras y López, *Op. cit.*, p. 158. La voluntad del patrón era onnipotente para dictar el reglamento de taller e incorporaba en él todas las obligaciones que quería imponer.

⁶ Karl Marx, *Op. cit.*, p. 585.

Cabe señalar que el poder del patrón en ese periodo fija restricciones a los asalariados que imposibilitan, en contra de lo que se demandaba, un desempeño superior en el trabajo. Con el objeto de dar fundamento a su medida, el capital señaló que tal decisión se daba para incrementar la productividad. Este sería el caso de la reglamentación del descanso para comer, que sólo operaba en algunas ramas industriales, pero no en otras como la manufactura de puntillas, “donde las horas de comida no podrían ser regulares ya que los lapsos que requieren para secarse los diversos materiales de las puntillas son diferentes, oscilan entre 3 minutos y una hora y más”.⁷ Finalmente y después de darles un plazo en la *Factory Acts Extension* de 1864, de 18 meses para ajustar los descansos, éstos se otorgaron, reconociéndose posteriormente que no solamente no había decrecido la productividad, sino que incluso, se había aumentado.

II. Control disciplinario. Los elementos represivos e ideológicos

La lucha de los trabajadores por participar en la discusión del reglamento interior de trabajo se incrementó a partir de mediados del siglo XX, lo que propició que poco a poco se empezara a negociar su reglamentación, aunque en muchas ocasiones se confundiera con parte del clausulado del contrato colectivo de trabajo.⁸ En este orden hay que señalar que al reglamento interior de trabajo se le ha llegado a considerar como el contrapeso del contrato colectivo “entendiendo a éste como un derecho por antonomasia de los trabajadores y los sindicatos, mientras que aquel, en contraposición, actúa como “un instrumento de control y de defensa, típica de los patrones”.⁹

Ha habido una metamorfosis fundamental. Ese poder patronal que reunía una serie de reglas escritas que determinaban la disciplina laboral a que estaban obligados los asalariados, deben ahora ser acordados con ellos e incluso tener el visto bueno de las autoridades laborales.

Con el paso de los años, gracias a su organización y lucha, los trabajadores accedieron a la posibilidad, —aunque en muchos casos fue solamente formal—, de negociar, tanto los contratos colectivos como los reglamentos interiores de trabajo y si bien ahora tienen ese amparo (de que no se les exija y, en su caso, sancione más allá de lo acordado), esto no mengua su posibilidad de negociar la normatividad y regulación de los reglamentos señalados, sin que se modifique su esencia o se les despoje del carácter enajenado en que se asienta el trabajo efectuado.

Es importante precisar que en el control disciplinario de la empresa moderna están presentes los matices del derecho, el elemento represivo y el ideológico, los que

⁷ *Ibid.*, p. 580.

⁸ *Ibid.*, p. 585.

⁹ Héctor Santos Azuela, *Derecho colectivo del trabajo*, Porrúa, México, 1993, p. 1 92.

coadyuvan con la reproducción a la que hacíamos referencia al principio de este trabajo. En relación con el primer elemento señalado, habría que precisar que es debido a la sanción como se logra en forma primaria y fundamental el aspecto disciplinario en el desarrollo del proceso de trabajo.

A su vez la función ideológica cobra, asimismo, una destacada relevancia en el proceso disciplinario. Su fin primordial es lograr el consenso de los trabajadores para alcanzar la mayor productividad posible, a lo que coadyuva de manera importante el elemento represivo a través de las medidas disciplinarias. A tal efecto se ha encargado desde hace años una rama de la psicología: la industrial.

Como diría Gramsci, en la práctica concreta no encontramos una separación tajante entre ambos elementos disciplinarios, siendo el equilibrio entre estos factores el que logra la hegemonía. Precisamente para tener éxito en el proceso productivo, “es un requisito *sine qua non* el que exista disciplina en el centro de trabajo, sería impensable suponer que sin este orden pudiera concretarse el trabajo productivo”.¹⁰

Ahora bien, tal tipo de acciones las establecen fundamentalmente los trabajadores indirectos, es decir los trabajadores de confianza, previa preparación y adiestramiento por parte de profesionales y especialistas en psicología industrial.

Los trabajadores de confianza en la implantación de la disciplina, ejercen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización del proceso de trabajo de acuerdo a lo señalado en la ley, las que resultan esenciales para los efectos indicados, siendo su función precisamente la de coordinar y sistematizar la disciplina en el centro de trabajo. En la labor de los trabajadores de confianza encontramos las dos acciones: la ideológica y la represiva. Facilita la primera, es decir la ideológica, su identificación con el patrón y sus representantes a los que imita y con los que se identifica de manera inconsciente, no obstante que no dejan de ser finalmente trabajadores también subordinados, independientemente de que coadyuvan a la obtención de plusvalía, aún cuando pierdan de vista la esencia de su relación de trabajo.

Estos trabajadores indirectos tienen una sanción extra, la que se halla asociada con los fines a los cuales están consagrados: la reglamentación disciplinaria, la que si no es cumplida cabalmente genera la pérdida de la confianza, lo que redundará en su despido.

Por lo que se refiere a la acción represiva, la normatividad del trabajo se encuentra impregnada de reglas que sancionan la desobediencia a las órdenes patronales o las de sus trabajadores indirectos. Prácticamente, en toda la legislación laboral a nivel mundial encontramos este tipo de leyes. En México, la rescisión de las relaciones de trabajo se encuentra plasmada en la Ley Federal del Trabajo. Desde luego, encontramos este tipo de medidas en el reglamento interior de trabajo, las cuales están asociadas con la desobediencia y diversas causales de despido del trabajo, así como con otras medidas disciplinarias, la suspensión del trabajo, etcétera.

¹⁰ Octavio Lóyzaga de la Cueva, *Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo. Las fases ocultas de la legislación laboral*, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1992, p. 96.

Por lo que corresponde a la acción ideológica implementada por la psicología industrial, un claro ejemplo lo encontramos, por ejemplo, en supermercados como Wal Mart en donde se les proporcionan uniformes (en otros centros de trabajo proveen a los trabajadores, de implementos deportivos con los que forman equipos, a los que se les pone el nombre que los identifica con la empresa, y se les entregan escudos, botones, etcétera). En el caso de Wal Mart una vez a la semana reúnen a los empleados al inicio de la jornada para *gritar* —al tiempo que *brincan*— consignas como las siguientes:

- “Todos somos Wal Mart”
- “La tienda es nuestra tienda”
- “Seremos la tienda que más vende”
- “El futuro de la tienda es nuestro futuro”

Amén de lo anterior, los incitan a trabajar tiempo extra sin la retribución legal correspondiente.¹¹

Es de señalarse que la cadena de tiendas de autoservicio mencionada ha fincado su desarrollo en la explotación laboral de la que son víctimas sus trabajadores, el pago inequitativo a sus proveedores y la corrupción presente en los diversos niveles de su organización.¹²

El doctor Alfonso Bouzas señaló en conferencia de prensa que Wal Mart contrata a sus empleados por tienda, no por región, para lo cual “reúne a tres asociaciones sindicales que compiten entre sí” para ofrecerle a estas transnacionales el desembolso de salarios más bajos. Con estos gremios celebran contratos colectivos de protección en los que prescinden de las cuotas sindicales debido a que no defienden sus intereses y donde incrustan salarios que van de 66 a 160 pesos al día, y donde la jornada laboral muchas veces no se cumple, teniéndose horarios y días de descanso variables, cambios de tienda al gusto de la transnacional, sin el pleno consentimiento del trabajador, sino la simple presión, “polivalencia de funciones y posibilidad de rescindir el contrato en cualquier momento”.¹³

Cabe señalar que en esta empresa transnacional, como en muchas otras, han habido numerosos intentos de los trabajadores para formar sindicatos, terminado los asalariados, invariablemente involucrados con la rescisión de las relaciones de

¹¹ Datos proporcionados por un trabajador de Wal Mart, que pidió el anonimato para evitar represalias.

¹² *La jornada*, sábado 28 de abril de 2012.

¹³ *Loc. cit.* Esteban Conde, de la Unión de trabajadores de Wal Mart, “explicó por su parte que debido a las pésimas condiciones laborales de la compañía comenzaron a organizarse de forma clandestina a partir de junio de 2006, y ante sus peticiones de salario digno y respeto a sus derechos elementales se respondió con amenazas, acoso y despidos injustificados. Si bien es cierto que la empresa tiene en México más de 230 000 empleos, apuntó, que por cada 10 personas que se incorporan a ella, hay cuatro que la dejan, y rotación de personal de 40 por ciento con un promedio de dos años de permanencia —se debe a que por dentro ‘Wal Mart está putrefacta’”. *Loc. cit.*

trabajo, además de la negación del registro por parte de las autoridades laborales, coludidas muchas veces con los gobernantes y los propios empresarios.

Otro ejemplo de lo anterior lo encontramos en la empresa Sabritas, filial de Pepsi-Cola, en la que en los establecimientos se monta una obra de teatro a la que están obligados a asistir los trabajadores; en ella diversos actores representan a los competidores (Barcel, etcétera), los que se enfrentan contra un héroe que personifica a Sabritas.

Este tipo de ideología se introyecta en la mente de muchos trabajadores, al grado que innumerables veces éstos se identifican plenamente con las cuestiones que atañen y afectan a la empresa, asumiendo los trabajadores como propios los intereses del patrón. Es común que incluso algunos trabajadores de factorías o almacenes al preguntarles sobre algún producto conteste “no lo tenemos, o no me ha llegado”, cuando ni siquiera existe alguna acción de la empresa en poder de los trabajadores.

III. Su normatividad

La normatividad del reglamento interior de trabajo aparece en nuestro país a nivel nacional en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la que en su Art. 101 indicaba que:

Reglamento interior del trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en las labores de una negociación.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 la definición del reglamento no cambia en lo substancial, si bien resulta mucho más precisa. Así en el Art. 422 se dispone que:

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos *en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento*.

En la ley de 1931 se disponía “que el reglamento se hará de acuerdo con lo que **prevengan los contratos colectivos** o en su defecto, por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y el patrón”. En la ley de 1970 la vinculación en primer término del reglamento interior de trabajo con el contrato colectivo de trabajo desaparece. El Art. 424 de esta ley —que no sufrió modificación con la reforma del 2012—, en su fracción I hace referencia sólo a que el reglamento interior de trabajo será formulado por “una comisión mixta de representantes de los trabajadores y los patronos”. Dispone, asimismo, en su fracción II que si las partes se ponen de acuerdo en cuanto a su contenido, cualquiera de las mismas dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. En su fracción tercera dispone lo que resulta obvio, que no producirán efecto legal alguno las disposiciones contrarias a la ley, a sus reglamentos, a los contratos colectivos y contratos ley. En el mismo tenor, la fracción IV señala que los trabajadores y el pa-

trón, en cualquier tiempo podrán solicitar de la Junta que se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la ley y demás normas de trabajo.

Dentro de este orden, llegamos a la conclusión de que el primitivo poder disciplinario del empresario fue moderado por el articulado de la ley de 1931 en el capítulo relativo al reglamento interior de trabajo. Como señala De la Cueva, se puede “añadir ahora que la ley de 1970, siguiendo la ruta que marcó en otras muchas cuestiones, dio al reglamento un sentido (más) democrático, e hizo de él un conjunto de garantías destinado a precisar los deberes de los trabajadores, a fin de evitar un arbitraje innecesario o exagerado en la dirección de los trabajos”,¹⁴ y dando a los trabajadores la oportunidad de intervenir en la elaboración de este documento.

De la reglamentación presente en la Ley Federal del Trabajo se advierte que la misma no coadyuva para que se suscriban imperativamente reglamentos interiores de trabajo.

Lo señalado es una garantía para los trabajadores y una obligación para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si es que se presentan los supuestos señalados. Pensamos, sin embargo, que no debería ser necesario que los trabajadores solicitaran se subsanaran las omisiones del reglamento o se revisaran sus disposiciones contrarias a la ley; debería ser un mandato imperativo por el carácter tutelar del derecho laboral.

IV. Contenido del reglamento interior de trabajo

- I. Esta primera fracción del Art. 423 dispone que se deben señalar las horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante las jornadas; siendo este precepto muy semejante a la propia fracción I del Art. 102 de la ley de 1931. Esta fracción se encuentra íntimamente relacionada con las disposiciones relativas a la jornada de trabajo; en ella se hace referencia a las diversas jornadas laborales, así como el descanso de media hora que se debe conceder al trabajador cuando éste tenga una jornada continua. (Art. 63). Por su parte, el Art. 64 consigna el derecho de los trabajadores a que cuando éstos “no puedan salir del lugar donde prestan sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, ese tiempo le deberá ser computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo”. Estas prerrogativas son las que los trabajadores deberán cuidar que se cumplan y, en su caso, mejoren al negociar y acordar el reglamento interior de trabajo.

¹⁴ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Porrúa, México, 1979, [...] Cambiamos la palabra *profundamente* que antecedia a democrático por (más) que la ponemos entre paréntesis porque consideramos que se ajusta de mejor manera a la praxis, p. 493.

- II. La fracción II del Art. 423 se encuentra relacionada con la fracción I de la misma ley de 1970, al igual que sucedía en la ley de 1931, cuya fracción II es idéntica a la actual. En ella se hace referencia al lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo. Esta fracción resulta fundamental para que el patrón o la empresa obtengan mayor plusvalía del trabajador sobre todo tratándose de grandes compañías. Piénsese v. gr., en Bimbo, las compañías refresqueras, etcétera. ¿En dónde se pone el reloj checador?, ¿en la entrada de la empresa o del lugar en donde labora específicamente el trabajador? El trabajador puede durar en el trayecto de la entrada de la empresa al lugar donde realiza el trabajo, 5 o 10 minutos; tiempo que puede significar mayor plusvalía arrancada al trabajador si ese tiempo no se incluye en la jornada de trabajo.

Existen empresas de seguridad v. gr., (SAP Seguridad), donde el reglamento interior de trabajo dispone que “El personal deberá presentarse diez minutos antes de la hora de entrada debidamente uniformados para checar su tarjeta en reloj. Se señala asimismo que dará una tolerancia de diez minutos después de la hora de entrada; en caso de que su llegada sea después de éstos, el empleado podrá ser regresado, generándose una falta injustificada”, lo cual no tiene sustento en la ley. De ahí la importancia de la necesidad de negociar y hacer cumplir estos preceptos en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

- III. Esta fracción se ocupa de los días y horas fijados para hacer limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo. Habría que precisar que a estas labores no están obligados todos los trabajadores y si bien la ley se refiere no a personas en concreto, sino a los días y horas, etcétera; no estaría de más que esto se precisara en esta fracción debido a que hay una gran cantidad de abusos y violaciones al trabajo concretamente contratado en los términos de la fracción III del Art. 25 de la Ley Federal del Trabajo, sobre todo ahora que la reforma a la ley hace mención a las labores conexas en el Art. 56 bis, que dispone “Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal”.¹⁵

En un segundo párrafo del nuevo precepto se indica que estas labores son aquellas relacionadas permanentemente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, a las que habitualmente realice el trabajador.

Como se observa, existe una gran subjetividad en cuanto a las labores aludidas. Basta que se encuentren en los contratos individuales; no se aclara si en los del trabajador u otros trabajadores, ni se precisa si en los supuestos de contratos colectivos celebrados ¿De cuáles se trata? Esto debido a que en ellos se enumeran diversos niveles y categorías, lo que daría lugar a trabajadores “mil usos”, amén de que ahorraría a la empresa, salarios y prestaciones legales.

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, artículo 56 Bis.

- IV. Días y lugares de pago. Como bien lo señala Néstor de Buen, este punto debe corresponder realmente al contrato colectivo de trabajo (cuando éste se haya celebrado) por tratarse de condiciones de trabajo.
- V. Normas para el uso de los asientos y sillas a que se refiere el Art. 132, fracción III, que dispone:

Son obligaciones de los patrones:

Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos comerciales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

A esta obligación patronal se le ha dado poca importancia y prácticamente no se le da cumplimiento. Basta una simple observación en el tipo de negocios referido para corroborar lo anterior, piénsese simplemente en las salas de cine en donde es común observar en las dulcerías de los mismos, que fuera de los intermedios, los empleados permanecen de pie todo el tiempo, aunque en esos momentos no tengan ningún otro trabajo que realizar, salvo estar atentos para atender, en su caso, a los clientes.

Lo mismo podemos decir de las zapaterías, en donde todo el personal, compuesto básicamente por mujeres, permanece de pie aún cuando no estén atendiendo a los clientes por no estar estos en la tienda, o los propios empleados arreglando los aparadores, etcétera. Y lo mismo podemos decir de las cajeras en las tiendas de autoservicio. En estos centros de trabajo estos hombres y mujeres a lo largo del tiempo en que han resistido esta situación durante horas, días y largos periodos, muchos de ellos han llegado a padecer insuficiencia venosa periférica (várices), lesiones en la columna vertebral, problemas graves de presión arterial, etcétera.

El sistema corporal más afectado por la posición de pie durante largos periodos de tiempo, es el sistema vascular periférico dada la naturaleza del sistema venoso, la sangre viaja en contra de la gravedad, por lo que estar de pie durante mucho tiempo dificulta este retorno venoso, ocasionando lesiones en las paredes venosas con patologías llamadas, en conjunto, “enfermedad vascular periférica”. En este grupo de enfermedades se encuentran la ya mencionada insuficiencia venosa periférica, las venas varicosas y la tromboflebitis, las que ocasionan múltiples síntomas físicos y que al agravarse o complicarse, ponen en riesgo la vida de quien las padece.¹⁶ Otro sistema corporal afectado por la circunstancia laboral de permanecer de pie mucho tiempo es el músculo esquelético, con *lesiones articulares* principalmente del tobillo, rodilla y columna vertebral a nivel lumbar, esto es ocasionado por sobrecarga

¹⁶ Tomado de Eugene, Brawald, *et. al.*, *Principios de medicina interna*, 15ª ed., McGraw Hill, USA, 2001.

articular, es decir, estas áreas corporales tienen que soportar todo el peso corporal durante largos periodos de tiempo.¹⁷

La razón de esta actitud empresarial, aducen los patrones, *es la imagen* que se proyecta del negocio, lo cual resulta absurdo además de cruel e inhumano.¹⁸

Hay que señalar que la violación a esta obligación (poner el número de sillas [...]) que resulta fundamental no sólo para la salud, la dignidad y el trato humano a los trabajadores, no tiene sanción, ni en la ley de 1970, ni en la reforma a la misma, lo que resulta no únicamente un desatino, sino un agravio, una ofensa y un desprecio hacia la clase trabajadora por parte no sólo del patrón, sino, asimismo, del Estado, en especial de los legisladores, omisión que indica una absoluta falta de sensibilidad social en un aspecto que resulta trascendente para la salud e integridad de los asalariados, aunque haya a quien le parezca un asunto menor, quizá debido a que no conocen las consecuencias que ocasiona el incumplimiento señalado.

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

Debe señalarse que en la reforma llevada a cabo en noviembre del 2012, se prescribió en el Art. 475 Bis que: El patrón es responsable de la seguridad e higiene en el trabajo y de la prevención de los riesgos de trabajo, conforme a las disposiciones de la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales aplicables.

Se dispone, asimismo, que: “Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de los riesgos de trabajo.

Por otra parte se reforma el Art. 476, que señala que serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las que determine esta ley (se decía “las consignadas en la tabla del Art. 513); se agrega “y en su caso, la actualización que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

Como se advierte, se propone subrepticamente reformar las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades y que quien realice esta reforma sea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social “por sí y ante sí”. ¿Por qué dejar —como pregunta Óscar Alzaga—, que la STPS sea quien lleve a cabo esta misión que afecta a millones de trabajadores, sin la participación de ellos? “Si actualmente

¹⁷ *Ibid.*, El estar de pie por periodos prolongados ocasiona también *cansancio extremo y mayor desgaste* ya que mantener esta posición por largo tiempo requiere de gran esfuerzo muscular y consumo de energía. *Loc. cit.*

¹⁸ Dos vecinos del autor de este trabajo tenían una pequeña zapatería en donde se encontraban laborando dos empleadas las que cuando no tenían que hacer descansaban durante varios minutos cuando no había clientes o no tenían otras labores pendientes. Cuando debido a la crisis mis vecinos se vieron en la necesidad de cerrar el negocio e indemnizar a las trabajadoras. Con posterioridad, al saludarlas ocasionalmente, éstas le refirieron el trato inhumano de cual eran objeto por parte del nuevo patrón.

no se cumplen las tablas vigentes ¿cómo dejar esa labor a quien ha permitido a los patrones su incumplimiento?¹⁹

Pensamos que el reglamento interior de trabajo también podrá aprovecharse para que en los términos del Art. 132, relativo a las obligaciones de los patrones, se dé observancia a lo dispuesto por la fracción XVII reformada, que prescribe dar cumplimiento al reglamento y demás normas oficiales del país sobre seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, y para que se disponga en cualquier tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para proporcionar oportuna y eficientemente los primeros auxilios.

Asimismo, el reglamento podrá utilizarse en los términos de la fracción XVIII del mismo Art. 132: para que se dé cumplimiento para fijar en forma visible y difundir en los lugares donde se presten las labores, las disposiciones específicas de los reglamentos y normas oficiales mexicanas relativas a seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como los textos íntegros del o de los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa y difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que estén expuestos”.

Con la reforma, la inspección del trabajo cobra importancia en este punto, ojalá no sea sólo formal, sino real, dados los antecedentes que se han presentado en la praxis.

El Art. 541 relativo a los deberes y atribuciones de los inspectores, dispone en sus fracciones VI y VI Bis que estos deben:

Disponer que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores.

Ordenar previa consulta de la Dirección de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud, o la integridad de las personas.²⁰

La experiencia, como señalamos, ha demostrado que en la mayoría de las acciones donde intervienen los inspectores de trabajo, éstos se hacen de la vista corta y llegan a un acuerdo pecuniario con los patrones

Debe señalarse que el nuevo Art. 1004-A sanciona al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, disponiendo como sanción una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo.

¹⁹ Óscar Alzaga, “La reforma laboral presidencial es retrógrada y ultra patronal”, *La opinión*, Yucatán, 10/09/2012.

²⁰ En este precepto también se señala que, “En este caso si son autorizados, los inspectores deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas. En este supuesto deberán dar copia de la determinación al patrón para los efectos legales procedentes. Dentro de las 24 horas siguientes, los inspectores de trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón”.

Por otra parte, debe señalarse que esta fracción VI, del Art. 423 de la Ley Federal del Trabajo en comentario, está relacionada con la fracción VII que se refiere a las labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar los menores y a la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas. En este mismo orden, debe señalarse que estas disposiciones guardan relación con las fracciones VIII y XI del artículo en comentario; la primera (VIII) relativa al tiempo y forma en que



comunidadtextil.com

Cabe señalar que de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo fallecen cada día en el mundo 6 300 personas como consecuencia de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo.

los trabajadores deben someterse a exámenes médicos, y a las medidas profilácticas que prescriban las autoridades; y la segunda, (XI) que corresponde a la última a que hace referencia la ley relativa a las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo. Estos mandatos son lo que Mario de la Cueva ha llamado *Normas de Previsión Social*. En efecto, estas fracciones del reglamento interior de trabajo tienen como objetivo fundamental resguardar la seguridad y salubridad de todo el personal de la empresa; en la praxis, esto por lo general desgraciadamente no sucede.

Cabe señalar que de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo fallecen cada día en el mundo 6 300 personas como consecuencia de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. Al año suman 2.3 millones de muertes, de las cuales 337 mueren por accidentes laborales. En nuestro país se presentan 417 mil accidentes de trabajo.²¹

Según el IMSS, la mayor incidencia de accidentes se presenta en manos y muñecas, tobillos, pies, seguidos por abdomen, región lumbosacra, columna, región lumbar y pelvis. Las lesiones se generan por heridas, traumatismos, quemaduras, cuerpos extraños, y amputaciones,²² lo que podría disminuir de manera importante si se negociaran reglamentos interiores de trabajo en los términos de la ley y se les diera cumplimiento.

²¹ México Laboral, www.boletin-infomail.com.

²² *Loc. cit.*

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

Esta fracción se encuentra íntimamente relacionada con los artículos 166, 175 y 176 de la Ley Federal del Trabajo, los que no tuvieron modificación con la reforma de diciembre del 2012. El primero (Art. 166), relativo al trabajo de las mujeres dispone que:

Quando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de la lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas [...]

Por su parte el Art. 175 ordena que queda prohibida la utilización del trabajo de menores de 16 años, en: (inciso e) labores insalubres o peligrosas; considerándose éstas, como “aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores”.

En un segundo párrafo del inciso indicado se añade: “Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la anterior definición”.

Como se ha señalado, “quizá hubiera sido oportuno abrir la posibilidad de una interpretación más amplia de las labores insalubres y peligrosas”.²³ Se tiene razón en que un asunto que genera problemas como los que se pueden derivar de este tipo de labores, merece que se haga lo indicado. Pensamos sin embargo, que amén de lo anterior, es necesario ir hasta el fondo de la problemática que se presenta en la práctica concreta. Para ello es ineludible llevar a cabo investigaciones, encuestas y los estudios pertinentes para disminuir este problema.

VIII. Como lo habíamos esbozado, esta fracción se refiere al tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos o periódicos y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.

Señala De Buen, que este punto es materia del reglamento de higiene y seguridad. Esta fracción guarda relación entre otros preceptos, en especial con lo dispuesto por el artículo 174 de la propia Ley Federal del Trabajo, referente a los trabajadores menores, que dispone:

Los mayores de catorce y menores de dieciséis, independientemente de contar con la autorización de ley para trabajar, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen *las autoridades laborales*

²³ Néstor de Buen y Claudia de Buen, *Compilación de normas laborales (comentadas)*, Porrúa, México, 2002, p. 66.

correspondientes.²⁴ Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Esto generalmente no es cumplido por las empresas y los patrones individuales.

IX. Permisos y licencias.

Aquí encontramos una de las disposiciones que permiten a los trabajadores negociar y conseguir este tipo de prerrogativas. Y si bien el reglamento interior de trabajo es el contrapunto al contrato colectivo de trabajo, toda vez que mientras éste tiene como objetivo fundamental mejorar las condiciones generales de trabajo, aquel tiene como fin básico establecer la forma en que se van a prestar los trabajos en la empresa o establecimiento en donde uno de los puntos sobresalientes es la disciplina dentro del centro de trabajo.

En ese sentido, esta fracción representa la oportunidad de los asalariados para tramitar diversos tipos de permisos, días económicos que les sean útiles y, en algunos casos, necesarios (solicitar documentos, licencias de diversos tipos e índole, v. gr., para estudiar, acudir a consultas médicas, asuntos personales, etcétera).

- X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La disposición actual que parte de la ley de 1970, agrega que la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días y que el trabajador tendrá derecho a ser escuchado antes de que se aplique la sanción.

En la ley de 1931, fracción X se señalaba:

En los casos en que *las empresas impongan la suspensión del trabajo* como medida disciplinaria (ésta) no deberá exceder de ocho días [...]

Como se advierte, el poder del empresario para fijar las sanciones era omnímodo, sin que pudiera intervenir para nada el sindicato o los propios trabajadores. La Comisión que coordinó Mario de la Cueva encargada de elaborar y redactar el proyecto de la Ley Federal Del Trabajo de 1970, suprimió la frase: “**En los casos en que las empresas impongan [...]**” lo que da lugar ahora a que la imposición únicamente puede implementarse con base en lo que señale el reglamento interior de trabajo, “de tal suerte que podría ser una comisión mixta de representantes del trabajo y del capital. El único acto que puede realizar libremente el patrón es el despido” (en los supuestos señalados en el Art. 47 de la Ley) salvo lo que disponga finalmente la Junta de Conciliación y Arbitraje, si el asalariado acude a ella.²⁵

Por otra parte debe precisarse que no podrá aplicarse a los trabajadores ninguna sanción de carácter disciplinario que no encuentre su fundamento en una disposi-

²⁴ Antes de la reforma de noviembre de 2012 en lugar de *las autoridades laborales correspondientes* se señalaba *la inspección del trabajo* con lo que quedó mas amplio y completo el precepto.

²⁵ Mario de la Cueva, *Op. cit.*, p. 498.

ción del reglamento exactamente aplicable a la conducta en concreto. Esto, con base en el Art. 14 Constitucional: *nulla poena sine lege*.²⁶

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

En el reglamento también debería incluirse la forma en que se cumplirá con lo dispuesto en las fracción XIX del Art. 132 que señala como obligaciones de los patrones “proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o de carácter endémico cuando exista peligro de epidemia”. Y lo mismo puede decirse del nuevo XIX Bis que ordena dar cumplimiento a las disposiciones que en los casos de emergencia sanitaria fije la autoridad correspondiente, así como proporcionar a los trabajadores los elementos que señale para prevenir enfermedades en caso de declaratoria **de contingencia sanitaria**.

Aquí cabe señalar que en la mayoría de las empresas no se cumple con la Recomendación (164) sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo; adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, la que en su fracción IV. **Acción a nivel de empresa** que señala en el Art. 10.

- a) Proporcionar lugares de trabajo maquinaria, equipos así como utilizar métodos de trabajo que en la medida en que sea razonable y factible, sean seguros y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores;

Al respecto hay que recordar las condiciones de trabajo de un número muy grande de costureras que fallecieron en el temblor de 1985, el cual puso al descubierto que no sólo carecían de estas medidas, sino que estas condiciones de trabajo se encontraban ocultas debido que los lugares de trabajo eran clandestinos.²⁷

- d) Adoptar medidas de organización en lo que atañe a la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, adaptadas al tamaño de la empresa y a la índole de sus actividades. Esto generalmente no es llevado a cabo en nuestro país.
- f) Asegurarse de que la organización del trabajo, particularmente en lo que atañe a la duración del trabajo y a los periodos de descanso, no cause perjuicio a la seguridad y salud de los trabajadores.

Cabe señalar que la fracción XI del Art. 423 en comentario se apega de manera particular al sentido mismo del capítulo relativo, persiguiendo en ese orden los fines para los cuales fue creado.

²⁶ *Loc. cit.*

²⁷ V. Graciela Bensusán Areus, “Perspectivas de los contratos de protección y retos sindicales”, en *Auge y perspectivas de los contratos colectivos*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México 2005, p. 122.

En los propios términos de la reforma laboral también deberían incorporarse a los reglamentos interiores de trabajo en esta fracción, el hostigamiento y acoso sexual, del patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes de acuerdo a lo establecido en la fracción II del Art. 51 de la Ley Federal del Trabajo, que fue uno de los pocos adelantos en la reforma de la Ley y que fue resultado de uno de los reclamos más sentidos de las organizaciones obreras y de diversos colectivos fundamentalmente de mujeres, que han luchado y se han pronunciado por dar solución a estos problemas.

Por otra parte, otro de los pocos adelantos, aunque incompleto, que se dieron con motivo de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 2012, fue la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de hacer pública, para consulta de cualquier persona la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Este nuevo precepto (Art. 424 Bis), asimismo, prescribe que las Juntas deberán expedir copias de tales documentos en los términos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas según corresponda. Lo que se pretende es lograr la *transparencia* en esta institución como también se hizo en el caso del contrato colectivo de trabajo.

Se señala en un segundo párrafo, que “*de preferencia*, el texto íntegro de las versiones públicas de los reglamentos interiores de trabajo deberán estar disponibles en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje”.²⁸

¿Cuál es el objeto de esta disposición? La misma, limita el alcance del precepto y está en contradicción con lo señalado en el primer párrafo del mismo, en donde se encuentra la esencia de éste. ***La respuesta está en lo que en diversos casos se pretende ocultar de los contenidos de los reglamentos interiores de trabajo, en específico, lo que revelaría acuerdos encubiertos que irían en contra de los intereses de los trabajadores.***

Por último, la ley señala que el reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito, después de lo cual deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y fijarse en los lugares más visibles del establecimiento. Si esto se cumple se coadyuvará a la democratización en la manera como se desarrollarán los trabajos dentro de la empresa o establecimiento y, por tanto, a que no solo haya sanciones por el incumplimiento de los trabajadores al reglamento interior de trabajo, sino asimismo, premios y estímulos por su observancia y a que los trabajadores participen a través de sus representantes en la elaboración misma del reglamento en términos de ley, a efecto de que no sólo sea éste un poder unilateral del patrón o empresario, al tiempo que estén debidamente informados de su procedimiento y su conclusión formal y observancia.

Como se observa, resulta indudable que en la evolución del reglamento interior de trabajo en el mundo y en nuestro país, han habido adelantos y se han dado al-

²⁸ Las negritas y cursivas son mías.

gunos pasos hacia su democratización; sin embargo, quedan diversos pendientes cardinales indispensables para lograr que el objetivo planteado originalmente por juristas y legisladores cristalicen verdaderamente. Entre ellos como se señaló; el precisar el modo en que deberá determinarse en dónde empiezan y terminan las jornadas de trabajo; regular mejor el uso de sillas a que tienen derecho los trabajadores en términos de ley a efecto de evitar las terribles consecuencias que tienen para la salud de los mismos tal incumplimiento; regular con mayor precisión y cuidado la observancia para prevenir los riesgos de trabajo al igual que las labores insalubres o peligrosas; volver obligatorio el otorgar permisos y licencias evitando no dejar plena libertad a las partes para que decidan la autorización de éstas, sobre todo si tomamos en cuenta el corporativismo y la abundante presencia del sindicalismo blanco en nuestro país; normar de mejor manera la aplicación de medidas disciplinarias, etcétera. De esta forma, nos acercaremos hacia un sistema laboral en el que el modo como se desarrollen los trabajos dentro de la empresa o establecimiento sea más equitativo para los trabajadores.

Bibliohemerografía

- Alzaga, Óscar. “La reforma laboral presidencial es retrograda y ultra patronal”. *La Opinión*, Yucatán 10 de octubre de 2012.
- Bensusán Areus Graciela. “Perspectivas de los contratos de protección y retos sindicales” en *Auge y perspectivas de los contratos colectivos*. Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 2005.
- De Buen, Néstor y Claudia de Buen. *Compilación de normas laborales (comentadas)*, Porrúa, México, 2002.
- De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Ed. Porrúa, México, 1979.
- Marx, Karl. *El capital*. Siglo XXI Editores, México.
- Lóyzaga de la Cueva, Octavio. *Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo. Las fases ocultas de la legislación laboral*. Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1992.
- Porras y López, Armando. *Derecho mexicano del trabajo*. Textos universitarios, México, 1975.
- Santos Azuela, Héctor. *Derecho colectivo del trabajo*. Ed. Porrúa, México, 1993.

Hemerografía

- Esteban Conde. De la Unión de trabajadores de Wal Mart.
- Datos tomados de Brawald Eugene *et. al.*, *Principios de Medicina Interna de Harrison*. Décima quinta edición, McGraw Hill, New York, 1999.
- La Jornada*. Sábado 28 de abril de 2012.
- México Laboral. www.boletin-infomail.com.