

Elaboración e implementación de un reglamento interior de trabajo



○ **Víctor H. Castañeda P.**

Contador público y auditor fiscal. Máster en Impuestos. Maestría en Derecho Fiscal y Administrativo.

Introducción

Una relación de trabajo, como toda relación humana, tiene momentos gratos e ingratos; sin embargo, en el caso específico de la relación de trabajo o laboral, hay dos aspectos que la hacen particularmente difícil:

1. El trabajador debe ser tratado, en todo momento, con respeto pleno a su dignidad humana.¹
2. El patrón tiene, en todo momento, plena facultad de mando sobre el trabajador, en cuanto al trabajo o servicio contratado.²

Estos dos aspectos, cuando se llegan a confundir por alguna de las partes, generan un problema de desapego a la normatividad y, en consecuencia, un conflicto y desgaste de la relación, por lo siguiente:



En resumen, ambas partes piensan que pueden hacer su entera voluntad.

1. LFT, artículo 2o., párrafo segundo.

2. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/242745>

Cómo evitar el conflicto

Es necesario que tanto el patrón como los trabajadores reglamenten las conductas y comportamientos a que estarán sujetos durante el tiempo que dure la relación de trabajo. Dicha reglamentación se conoce como reglamento interior de trabajo.

Qué es un reglamento interior de trabajo

El artículo 422 de la LFT lo define como “*el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento*”.³

En la práctica se suele confundir la disposición anterior, incluso por parte de los inspectores del trabajo, al suponer que es obligación del patrón contar con un reglamento interior de trabajo, de tal manera que cuando en una inspección solicitan ese documento y no se los entregan, deciden imponer una sanción económica a la empresa con base en esta disposición porque, según ellos, el patrón está obligado a contar con un reglamento interior de trabajo; sin embargo, el señalamiento de la ley no va en el sentido de que sea obligatorio tener un reglamento interior de trabajo; sino de que, si se cuenta con dicho reglamento, es obligatorio cumplirlo.

Pero ¿cuál es el verdadero impacto negativo al no contar con un reglamento interior de trabajo?, dos cosas:

1. El patrón está limitado en cuanto a sanciones al trabajador, y provoca que este último se sienta con plena libertad para hacer lo que quiera.
2. Un clima laboral de mucha tensión y desorden.

Es aconsejable pues, para todos los patrones, contar con un reglamento interior de trabajo, hecho a la medida de cada centro laboral.

Cabe considerar que ni el proceso de elaboración de un reglamento interior de trabajo, ni su contenido, quedan al arbitrio de algunas de las partes, ni del patrón ni del traba-

jador, sino que debe efectuarse a través de un consenso tanto en las acciones de ambos, como de las sanciones.

En cuanto al contenido del reglamento interior de trabajo, el marco normativo laboral señala lo siguiente (énfasis añadido):

Artículo 423. El reglamento contendrá:

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

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

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

IV. Días y lugares de pago;

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

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

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

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a **los exámenes médicos**, previos o periódicos, y a las **medidas profilácticas** que dicten las autoridades;

IX. Permisos y licencias;

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

XI. Las demás normas necesarias y convenientes

3. LFT, artículo 422, párrafo primero; DOF 1/IV/1970.

tes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

¿Es posible que un reglamento interior de trabajo, aún cuando haya sido aceptado en consenso por patrón y trabajadores, contenga disposiciones contrarias a la propia LFT?

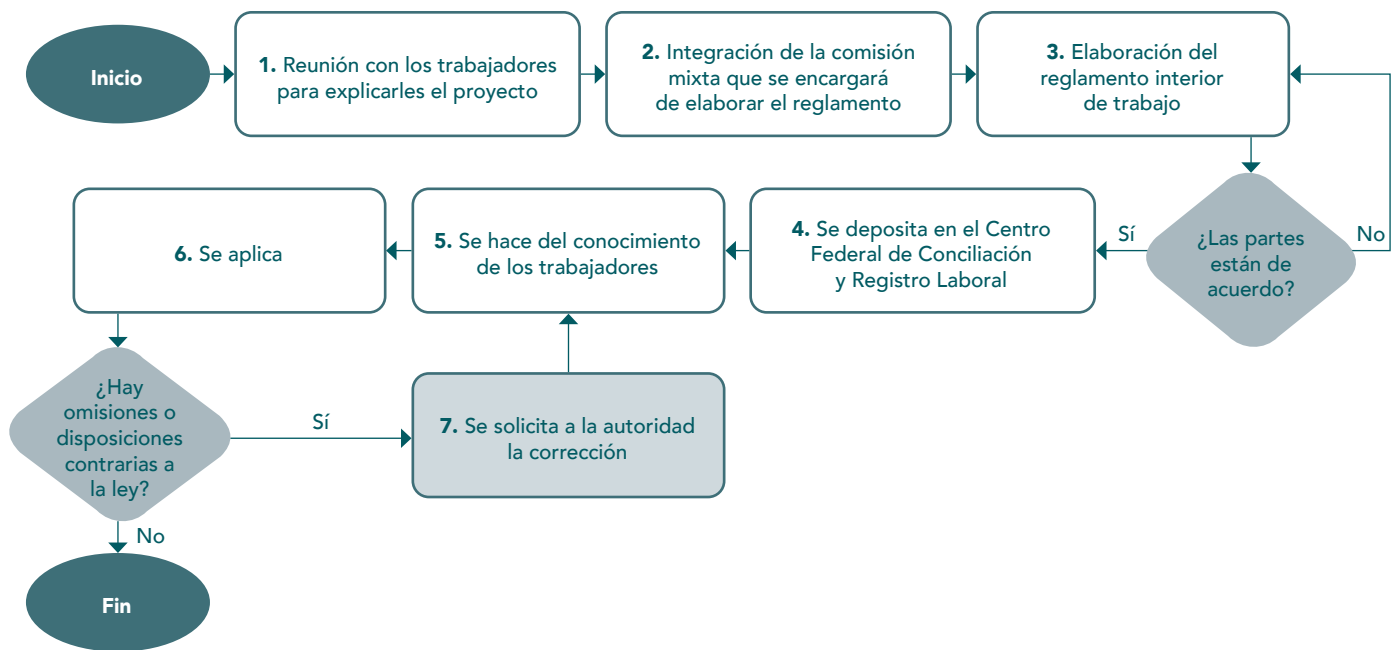
Definitivamente no. La fracción III del artículo 424 de esa ley indica que no producirán ningún efecto.

Como punto final, es necesario que en la elaboración e implementación de un reglamento interior de trabajo se siga el procedimiento establecido en la propia ley laboral:⁴

1. Debe formularse por una comisión mixta integrada con representantes de los trabajadores y del patrón.
2. Debe depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
3. Debe imprimirse y hacerse del conocimiento de los trabajadores, además de fijarse en los lugares más visibles del establecimiento.

Si el reglamento interior de trabajo contiene alguna disposición contraria a la ley, los trabajadores o el patrón podrán solicitar su revisión, ante la autoridad laboral, en cualquier momento.

Diagrama de la implementación del reglamento interior de trabajo en un centro laboral



Conclusión

Contar con un reglamento interior de trabajo en la empresa ayuda a un mejor clima laboral, así como a disminuir impactos económicos negativos para todos sus integrantes; sin embargo, en su elaboración y contenido debemos ser muy cuidadosos, buscando siempre apearnos a la normatividad laboral con el fin de que dicho documento interno sea plenamente válido y se pueda exigir su cumplimiento. 🏠

4. LFT, artículos 424 y 425; DOF 1/IV/1970.