

**EQUILIBRIO Y JUSTICIA SOCIAL EN LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES: LOS REGLAMENTOS INTERNOS.<sup>1</sup>**  
**EQUILIBRIUM AND SOCIAL JUSTICE IN THE RELATIONS BETWEEN WORKERS AND EMPLOYERS: INTERNAL REGULATIONS.**

---

Jorge Everardo Aguilar-Morales<sup>2</sup>, Erendira Romero-García, Hernán García-Cortes y Jaime Ernesto Vargas-Mendoza

Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C.  
Centro Regional de Investigación en Psicología  
México

**Resumen.** El reglamento interno es el documento normativo administrativo que de manera específica contiene los lineamientos que se deben aplicar en una empresa determinada. El reglamento no debe ser solo un requisito formal que cubran las organizaciones, en realidad es una herramienta básica de trabajo que permitirá resolver las discrepancias existentes entre patrones y trabajadores. Dos principios guían su elaboración el equilibrio y la justicia social. Con la intención de determinar si en la actualidad se respetan estos principios en este estudio se revisaron las características más comunes incluidas en los reglamentos internos de empresas que desarrollan actividades en la ciudad de Oaxaca. Utilizando una lista de verificación de 77 reactivos elaborados a partir de los lineamientos que marca la Ley Federal del trabajo, dos observadores independientes revisaron los elementos que contenían los reglamentos de 10 empresas. Se encontró que los reglamentos revisados tienen carencias importantes en su estructura y en su contenido y están lejos de cumplir los principios bajo los cuáles deben construirse. Además de detallar las características de los reglamentos estudiados en el reporte se sugieren las acciones que instancias administrativas, académicas y profesionales debería desarrollar para mejorar la utilidad de este tipo de documentos.

**Palabras Clave:** derechos laborales, reglamentos internos, justicia social, psicología organizacional.

**Abstract.** The rules of procedure is the administrative policy document which contains guidelines to be applied in a particular company. The regulation should not be just a formal requirement covering organizations. It really is a basic tool of work that will resolve the differences between employers and workers falls. Two principles guide their development: the balance and social justice. To determine whether at present respecting these principles, reviewed the most common features included in the internal regulations of companies that operate in the city of Oaxaca. We use a checklist of 77 reagents made from the guidelines mark the Federal work. Two independent observers reviewed the elements contained in the regulations of 10 companies. We found that the revised regulations are major gaps in its structure and content and are far from meeting the principles under which must be constructed. In addition to detailing the characteristics of the regulations studied in the report suggests actions that administrative, educational and professional development should be to improve the usefulness of such documents.

**Keywords:** labour rights, social justice, organizational psychology.

**D**os de los problemas más frecuentes en las organizaciones son el manejo de la economía y los problemas en la

interacción entre patrones y trabajadores (Vargas Mendoza y Aguilar-Morales, 2007). Una sólida estructura organizacional

---

<sup>1</sup> Trabajo presentado en el XXXIV Congreso del Consejo Nacional para la enseñanza e Investigación de la Psicología realizado en Guadalajara, Jalisco en abril del 2007.

<sup>2</sup> Calzada Madero 1304, Centro, Oaxaca, México. C.P. 68000 E-mail: jorgeever@yahoo.com.mx, Sitio web: <http://www.conductitlan.net>

(manuales de funciones, procedimientos, planes, reglamentos, etc.) permite prevenir o manejar de manera apropiada estos conflictos cotidianos. La legislación sobre el trabajo pretende establecer las reglas del juego, que regirán las relaciones laborales. El reglamento interno es el documento normativo administrativo que de manera específica contiene los lineamientos que se deben aplicar en una empresa determinada. El reglamento no debe ser solo un requisito formal que cubran las organizaciones, en realidad es una herramienta básica de trabajo que permitirá resolver las discrepancias existentes. A pesar de su importancia hay pocos datos acerca de la forma en que es utilizado dentro de ambientes laborales y de los elementos que estos poseen. Con la intención de determinar si en la actualidad se respetan los principios de equilibrio y justicia social con que deben ser construidos, este estudio tuvo como objetivo determinar las características de los reglamentos de trabajo de empresas radicadas en la ciudad de Oaxaca, México.

Inmediatamente después de señalar que su aplicación es de observancia en toda la república mexicana la Ley Federal del Trabajo señala en su segundo artículo que todas las normas de trabajo que se contemplan en dicho documento buscan conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. (LFT, 2006). Es decir la ley resalta la importancia de conseguir relaciones de equidad entre trabajadores y patrones .

De acuerdo con esta misma Ley el reglamento interior de trabajo es “ el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento” (Art. 422) Esta ley no considera materia del reglamento “las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos” (Art. 422). El reglamento contendrá: Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada; lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo; días y lugares de pago;

normas para el uso de los asientos o sillas; normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios; labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas; 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; permisos y licencias; disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación, y 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. (Art. 423)

En la redacción del reglamento se deberá formular una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón; 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; no producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a Ley Federal de Trabajo, a sus reglamentos y a los contratos colectivos y contratos-ley; y los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar a la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo (Art.-424) El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito ante la junta de conciliación, el mismo deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento (Art.425).

La forma mas sencilla de elaborar un reglamento interno es leer la ley federal del trabajo e ir transcribiendo las obligaciones y artículos. Sin embargo el error mas común es solo tomar los artículos de la ley que obligan al trabajador e ignorar los que obligan al patrón. Cuando se contrata a una persona se adquieren responsabilidades que no se pueden evadir. Al elaborar un reglamento interno es fundamental entregarlo a los trabajadores y pedir que lo firmen. Como se señaló anteriormente el objetivo del reglamento es balancear las relaciones laborales, por lo tanto, no se debe elaborar el reglamento solo para presionar a los

trabajadores. Un empresario debe cumplir con los compromisos que adquirió en el reglamento interno, no se podrá exigir a un trabajador que cumpla su parte si el patrón no cumple la suya.

En este caso se analizaron la estructura de los reglamentos internos y el grado en que sus artículos contribuyen al equilibrio y la justicia social que la ley plantea. No se evaluaron la forma en que se construyó el reglamento, ni su aplicación, el estudio se limitó al análisis del documento escrito que se encuentra vigente en las empresas estudiadas.

### **Método**

#### **Materiales**

Se trabajó con 10 reglamentos internos proporcionados por igual número de empresas que realizan actividades comerciales en la ciudad de Oaxaca y se utilizó para su análisis una lista de verificación de 77 reactivos los cuáles se basaron en lo que la ley federal del trabajo estipula ( Ver anexo 1)

#### **Procedimiento**

Utilizando la lista de verificación dos observadores por separado revisaron los elementos que contenían los reglamentos estudiados.

Una vez realizada la revisión se determinó la confiabilidad de las observaciones y se analizaron los datos.

### **Resultados**

Respecto a la estructura los reglamentos incluyen en promedio solo el 34% de los apartados que deberían contener. En lo referente al contenido de cada reglamento se observó que los reglamentos solo abarcan el 12% de los aspectos evaluados.

De manera específica al evaluar la estructura de los reglamentos destacan los siguientes resultados:

1. El 95% de los reglamentos incluyen las normas sobre las obligaciones de los trabajadores.
2. El 80% de los mismos incluyen normas sobre asistencia y puntualidad, normas

sobre conductas prohibidas a los trabajadores y sobre el salario y días y lugares de pago.

3. En contraste solo el 45% incluyen las obligaciones de la empresa o del patrón
4. En ninguno de los reglamentos revisados se incluyen apartados que se refieran a: la contratación, sobre las prohibiciones al personal directivo, sobre la antigüedad preferencia y acenso de los y trabajadores sobre utilidades, sobre el trabajo de menores, sobre el trabajo de las mujeres.

En lo referente al contenido específico de las normas que incluyen los reglamentos resaltan los siguientes datos:

1. Las normas que aparecen con mayor frecuencia en los reglamentos son: la obligación de la empresa de cubrir el salario en el tiempo y fecha acordada (80%), la reglamentación sobre los casos en que se tenga que aplicar una sanción (70%) y los procedimientos a seguir para garantizar que el trabajador se desempeñe en condiciones de seguridad e higiene (50%).
2. En ningún reglamento se incluye alguna norma para regular la contratación de menores de edad, el pago de un salario digno, la obligación de la empresa de firmar un contrato, la obligación de la empresa de proporcionar capacitación, la obligación de la empresa de proporcionar información exacta sobre condiciones laborales, la prohibición de la empresa de pedir certificado de no gravidez, la prohibición de la empresa de obligar a sus trabajadores a afiliarse a un sindicato, la prohibición de establecer normas acerca de lo que el trabajador debe realizar fuera del horario de trabajo, la obligación de la empresa de dar copia de contrato al trabajador y de dar las funciones por escrito, el procedimiento a seguir cuando se cambien las funciones de un trabajador, la obligación de la empresa de expedir constancias de empleo, los puestos que se consideran de confianza, la instrucción de que a trabajos iguales corresponde igual salario, reglamentación sobre hora de lactancia, criterios sobre indemnización a que los trabajadores tienen derecho, la prohibición de obligar a trabajadores de

votar por un partido político, la obligación de la empresa de dar viáticos, la obligación de pagar horas de traslado, los procedimientos para realizar reparto de utilidades, reglamentación para casos de acoso sexual, abuso de autoridad, para asegurar igualdad de oportunidades, y la prohibición de cualquier tipo de discriminación.

Las observaciones tuvieron una confiabilidad de 0.91

La tabla 1 y 2 muestran los resultados obtenidos al realizar el análisis de los reglamentos.

<b>Tabla1 . Estructura de los reglamentos internos</b>	
Normas sobre obligaciones de los trabajadores:	95
Normas sobre asistencia y puntualidad	80
Normas sobre el salario: días y lugares de pago	80
Normas sobre conductas prohibidas a los trabajadores:	80
Normas sobre la jornada de trabajo	70
Normas sobre las sanciones	70
Normas sobre la seguridad e higiene en el trabajo	65
Normas sobre el tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada	60
Disposiciones generales en las que se establezcan las políticas generales sobre las que se construyó el reglamento	50
Normas sobre la rescisión.	50
Normas sobre las obligaciones de la empresa:	45
Normas sobre las vacaciones	40
Normas sobre el uso reglamento interno	35
Normas sobre la capacitación	35
Fecha de expedición	25
Normas sobre los días de descanso	25
Normas sobre aguinaldos	20
Normas sobre el manejo de personal	15
Normas sobre la terminación de las relaciones	10
Normas sobre el cálculo de primas de retiro, despidos y antigüedad	5
Normas sobre la contratación	5

Normas sobre las prohibiciones al personal directivo de la empresa	5
Normas sobre la vivienda de los trabajadores	5
Normas sobre el trabajo de menores	0
Normas sobre la jornada de trabajo de los menores	0
Normas sobre el trabajo de las mujeres	0
Normas sobre la antigüedad, preferencia y ascenso de los trabajadores	0
Normas sobre las utilidades	0

<b>Tabla 2. Normas específicas contenidas en los reglamentos internos</b>	<b>%</b>
La obligación de la empresa de cubrir el salario en el tiempo y fecha acordada	80
La reglamentación sobre los casos en que se tenga que aplicar una sanción	70
Los procedimientos a seguir para garantizar que el trabajador se desempeñe en condiciones de seguridad e higiene	50
La obligación de la empresa de proporcionar los materiales de trabajo	45
La forma en que se programaran las vacaciones	35
La prohibición de reducir el salario por multas	30
La obligación de la empresa de proporcionar una prima vacacional	30
La obligación de la empresa de proporcionar su reglamento por escrito al trabajador	25
La reglamentación sobre los casos en que se tenga que despedir a una persona	25
Los días de descanso obligatorio	25
La obligación de proporcionar capacitación de manera permanente	25
Las plazas que se consideran temporales y las consideradas que son contratadas por tiempo indefinidas	15
La obligación de la empresa de pagar horas extras	15
La reglamentación sobre las incapacidades	15
La obligación de la empresa de permitirle salir a votar sin descontarle	15
Que la intención del reglamento es buscar conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los Trabajadores y la empresa	10
La prohibición para la empresa de obligar a los trabajadores a comprar mercancías dentro de la misma	10
La obligación de la empresa de pagar el doble en caso de que el trabajador trabaje un día de descanso obligatorio	10
La prohibición al patrón de incurrir en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador o de su cónyuge, padres, hijos o hermanos	10

<b>Tabla 2. Normas específicas contenidas en los reglamentos internos (Continuación)</b>	<b>%</b>
La obligación de la empresa de otorgar seguridad social a todos sus trabajadores	10
La obligación de la empresa de pagar un salario que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia	5
La obligación de la empresa de firmar un contrato de trabajo	5
La obligación de la empresa de dar información exacta de las condiciones laborales que regirán la relación laboral	5
La obligación de proporcionar capacitación en horarios de trabajo	5
Los criterios para otorgar constancias de participación en los cursos de capacitación	5
La prohibición de la empresa de obligar al trabajador a votar por un partido político o de hacer proselitismo dentro de la empresa	5
La prohibición de que se contraten a menores de catorce años	0
La reglamentación para las condiciones de contratación de menores de 16 años	0
La prohibición de la empresa de pedir certificado de no gravidez para contratar a mujeres	0
La prohibición de la empresa de obligar al trabajador a afiliarse a algún sindicato	0
La prohibición de la empresa de establecer alguna norma acerca de lo que el trabajador debe hacer fuera del horario de trabajo (como no trabajar en otra empresa, etc)	0
La imposibilidad de renunciar a cualquiera de los derechos que otorga la LFT o el reglamento interno	0
La prohibición para establecer normas acerca de lo que el trabajador debe hacer fuera de la empresa	0
La obligación de la empresa de entregar una copia del contrato al trabajador con la firma de su patrón	0
La obligación de la empresa de darle las funciones por escrito al trabajador	0
El procedimiento a seguir cuando se tengan que cambiar las funciones de un trabajador	0
La obligación de la empresa de expedir constancias de empleo	0
Los puestos que se consideran de confianza	0
Que a trabajos iguales corresponde el mismo salario	0
La reglamentación sobre la hora de lactancia	0
Los criterios sobre las indemnizaciones a que los trabajadores tienen derecho	0
La prohibición de obligar al trabajador a votar por un partido político	0
La obligación de la empresa de dar viáticos cuando sale fuera de la ciudad	0
La obligación de la empresa de pagar las horas de traslado cuando sale fuera de la ciudad	0

La obligación de la empresa y los procedimientos para realizar el reparto de utilidades	0
La reglamentación correspondiente para casos de acoso sexual	0
La reglamentación correspondiente para casos de abuso de autoridad	0
La reglamentación correspondiente para asegurar la igualdad de oportunidades	0
La reglamentación correspondiente para casos para prohibir todo tipo de discriminación	0

## Discusión

A pesar de que las observaciones se realizaron sobre documentos escritos hubo una ligera discrepancia entre los dos observadores, la cual puede ser explicada sobre todo por los diferentes estilos para redactar y estructurar los documentos. Sin afectar la autonomía de las empresas y sin que esto implique reducir las ventajas de la simplificación administrativa, sería conveniente que las instancias administrativas, académicas y profesionales correspondientes sugirieran un modelo para la elaboración de los reglamentos internos.

En el análisis de los reglamentos destaca las normas que regulan y sancionan los comportamientos de los trabajadores, sin embargo existe una diferencia importante con las normas que regulan el comportamiento de los patrones y las que mencionan los derechos laborales. También es notoria la ausencia de normas acerca de temas que recientemente han preocupado a los psicólogos organizacionales y a la sociedad en general como: el trabajo de menores, la prevención de la discriminación, la igualdad de oportunidades y el acoso en el trabajo. Lo que contradice la intención con la que fue formulada la Ley Federal del Trabajo y con la que deben ser redactados los reglamentos internos, es decir el equilibrio y la justicia social.

En la elaboración de los reglamentos deben intervenir el representante de la parte patronal y de los trabajadores. Los datos encontrados nos sugieren que en la práctica no se cumple con este criterio. Un estudio acerca de la forma en que se instrumentan los reglamentos internos arrojaría mayor información en este sentido. De igual manera investigar como se aplica el reglamento y si este es conocido por los involucrados sería necesario.

En nuestro país existe una instancia legal que vigila el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo y es la responsable de autorizar los reglamentos que las empresas ponen a su consideración. Sería conveniente que esta instancia generará instrumentos que transparentaran los criterios técnicos con los que los reglamentos son evaluados, además de estudios acerca de los reglamentos que se encuentran en su poder, con lo cual podría darse una mejor retroalimentación a quienes se encargan de redactar estos documentos. Una capacitación sobre esta temática resulta de suma importancia a la luz de los datos de este reporte.

La lista de verificación que se utilizó resultó ser útil para los propósitos de este estudio. Podría realizarse algunas mejoras si se separan los reactivos por áreas temáticas.

**Referencias:**

- Vargas-Mendoza, J.E. y Aguilar-Morales J.E. (2007) Personas, economía y medio ambiente: los problemas de la pequeña empresa. En prensa.
- Ley Federal del Trabajo.2006.