



ARTÍCULOS

Situación del Reglamento de Fabrica en el Contrato de Trabajo

Luis A. Despontín

Revista de Economía y Estadística, Primera Época, Vol. 2, No. 2 - 3 (1940): 2º y 3º Trimestre, pp. 275-282.

<http://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/article/view/3076>



La Revista de Economía y Estadística, se edita desde el año 1939. Es una publicación semestral del Instituto de Economía y Finanzas (IEF), Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba, Av. Valparaíso s/n, Ciudad Universitaria. X5000HRV, Córdoba, Argentina.

Teléfono: 00 - 54 - 351 - 4437300 interno 253.

Contacto: rev_eco_estad@eco.unc.edu.ar

Dirección web <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/index>

Cómo citar este documento:

Despontín, L. (1940). Situación del Reglamento de Fabrica en el Contrato de Trabajo. *Revista de Economía y Estadística*, Primera Época, Vol. 2, No. 2 - 3 (1940): 2º y 3º Trimestre, pp. 275-282.

Disponible en: [<http://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/article/view/3076>](http://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/article/view/3076)

El Portal de Revistas de la Universidad Nacional de Córdoba es un espacio destinado a la difusión de las investigaciones realizadas por los miembros de la Universidad y a los contenidos académicos y culturales desarrollados en las revistas electrónicas de la Universidad Nacional de Córdoba. Considerando que la Ciencia es un recurso público, es que la Universidad ofrece a toda la comunidad, el acceso libre de su producción científica, académica y cultural.

<http://revistas.unc.edu.ar/index.php/index>



REVISTAS
de la Universidad
Nacional de Córdoba



Universidad
Nacional
de Córdoba



FCE
Facultad de Ciencias
Económicas



1613 - 2013
400
AÑOS

SITUACION DEL "REGLAMENTO DE FABRICA", EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Pic, el autorizado Profesor de la Universidad de Lyon nos dice, "que el reglamento de fábrica es su ley interior y consiste —agrega— en una serie de disposiciones, por lo general imperativas y conminatorias, y cuya violación puede dar lugar a la aplicación de multas o de penas más severas". (1).

¿Qué constituye esta norma que impuesta por una de las partes, obliga y crea soluciones que pueden considerarse como complementarias del contrato de trabajo?

Responde este reglamento a una necesidad de la industria y del comercio, en la evolución actual del trabajo en la usina, que se caracteriza —como asegura *Wilbois* (2)—, por ser colectivo, disciplinado y breve; estas modalidades sólo pueden observarse sometiendo la tarea a "una ley interior", cuya esencia pasamos a considerar.

Jurídicamente, al ingresar el obrero a un establecimiento y someterse a su reglamento —exigido por los peligros del industrialismo y por la necesidad de intensificar la producción en la lucha con la competencia—, se crean obligaciones, y conforme lo dispone el artículo 1197 del Código Civil, "las

(1) PAUL PIC, *Législation Industrielle*, edición Roussau. París 1922, pág. 883.

(2) JOSEPH WILBOIS, *La Nouvelle Organization du Travail*, edición Bloud y Gay, París 1937. Página 32.

convenciones hechas en los contratos forman para las partes una regla a la cual deben someterse como a la ley misma”.

Si no ofrece dificultad esta cuestión para el empleado u obrero desde que conoce y firma un ejemplar de un reglamento al ingresar al taller, establecimiento o usina, la situación es diferente cuando en el contrato se menciona un reglamento que el obrero “dice conocer”, como suele expresarse en las boletas de solicitud de empleo en los grandes establecimientos.

En este caso, el artículo 1198 del mismo Código Civil nos dá una solución desde que “los contratos obligan no sólo a lo que está formalmente expresado en ellos, sino a todas las consecuencias que puedan considerarse que hubieran sido virtualmente comprendidas en ellos”, pero —conforme al dirijismo jurídico de *Josserand* (3)—, no aceptamos la solución del artículo mencionado sino con un carácter de amplitud y cuando la existencia de ese reglamento interno es publicado suficientemente y no con la simple cláusula “que dice conocer”, afichado en el sitio del trabajo en forma que implique una seguridad y no una simple presunción acerca de la intención de las partes para el cumplimiento del contrato.

Si bien el reglamento de fábrica —exigido por el desarrollo del maquinismo expresión simbólica del trabajo mecanizado— nos dice de la voluntad patronal en forma clara y del consentimiento tácito del obrero, la tendencia en los países de un intenso industrialismo “era” de que se formulara consulta previa a los consejos de fábrica y a las comisiones mixtas de obreros y patronos y a su vez generalizar su carácter, para regir para la misma especialidad y para la misma región. La guerra europea entre estos países decididamente industriales, ha paralizado esta tendencia, en lógicas dedicaciones de sus totales energías a sus finalidades inme-

(3) LOUIS JOSSERAND, *Cours de Droit Civil positif français*, París, 1930.

diatas como lo son la defensa de sus respectivos intereses nacionales y políticos, dejando de lado doctrinarismos de avanzada, que menguan los rindes exigidos por los propósitos de lucha.

El ordenamiento administrativo en el contrato de trabajo, por su parte, somete el "reglamento de fábrica", a estos requisitos:

1) Que tenga un carácter de obligatorio en la gran industria o en aquellos establecimientos en donde exista cierto número de obreros. La ley española de 1931 sobre contrato de trabajo, establecía su obligatoriedad en los establecimientos de más de 50 trabajadores y debía ser elaborado de común acuerdo con el personal interesado. Por dicha ley, por el hecho de entrar a trabajar en el taller con posterioridad a la publicación del reglamento, se entendía aceptado por el obrero y por lo tanto, el deber de cumplirlo, como elemento complementario del contrato de trabajo.

La norma de la Ley Española que dejo señalada es uniforme en la legislación conocida sobre esta materia.

2) Que el reglamento no debe ser el producto de la simple voluntad patronal, y exige la consulta a los delegados de los empleados y de los obreros y debe responder a las necesidades de la industria y tener el visto bueno de la administración o de la autoridad competente.

Morin (4) sostiene que el reglamento de fábrica significa la sumisión obligatoria del obrero al patrono, agregando que se rompe "el equilibrio entre las partes: al régimen de los acuerdos de la libertad contractual sucede, de hecho, el de la dictadura de los patronos o de las poderosas compañías imponiendo un reglamento a una multitud de los débiles". Esta observación solo es aceptable en el supuesto de que, como dejamos anotado, el reglamento manifieste la voluntad pa-

(4) GASTON MORIN, *La Loi et le Contrat — La Décadence de leur Souveranité*, Félix Alcan, París, Página 61.

tronal, sin control y sin límites, lo que en la actualidad no ocurre; y este complemento subsidiario del contrato del trabajo resulta, además, inoficioso e inoperante cuando no se ajusta a una realidad impuesta por la industria y la moralidad del trabajo.

3) Debe tener una amplia publicidad para el conocimiento cabal de los interesados.

Interpretando judicialmente la violación del reglamento del taller ⁽⁵⁾, la jurisprudencia tribunalicia de la Capital Federal tiene establecido que para que el mismo pueda ser considerado como parte integrante del contrato del trabajo, debe ser firmado por las partes o, por lo menos, demostrarse que se conocía en forma amplia. Una solución restrictiva de esta cuestión también se tiene con respecto a la prohibición que se impone por determinadas empresas o establecimientos, de que se graven con embargos judiciales los sueldos y salarios, entendiéndose como causal de despido justificado esta circunstancia ⁽⁶⁾. Es ésta también la opinión de *Unsaín* ⁽⁷⁾. Agrega el fallo a que me refiero que esta prohibición no constituye una inmoralidad ni un abuso patronal, desde que el empleado al ingresar al trabajo se ha sometido a un reglamento que manifiesta conocer y que al violarlo lo hace a sabiendas y con el propósito de no cumplirlo.

Al tratarse en el Congreso de la Nación la ley N° 11.729, sobre despido del empleado de comercio, el primer despacho de la respectiva comisión de la H. Cámara de Diputados, establecía para el principal la obligación de poner en sitio bien visible del establecimiento el reglamento interno en donde debían fijarse las condiciones subsidiarias del contrato de trabajo; dicho despacho no prosperó, de modo tal que en el

(5) La Ley, Tomo I, pág. 312.

(6) La Ley, Tomo 5, pág. 675.

(7) ALEJANDRO M. UNSAÍN, *El Empleado de Comercio*, Edición Abeledo, B. Aires 1935, pág. 179.

cuerpo de la ley, que fija las relaciones del contrato de empleo privado entre patrones y empleados, no existe disposición alguna sobre esta materia. La ley chilena establece la obligatoriedad del reglamento para aquellas actividades que tengan más de 5 empleados u obreros, pero para ser puesto en vigor, se hace necesario el visto bueno de la autoridad del Estado.

Con anterioridad a lo que dejamos expuesto, en el año 1915, al sancionarse la ley nacional N.º. 9688 sobre reparación económica del accidente de trabajo, se establece en el decreto reglamentario de la Nación del 14 de Enero de 1916, que no es indemnizable el siniestro en caso de culpa grave de la víctima y ella se presume cuando el hecho se deba a una infracción de los reglamentos de trabajo, siempre que estos tengan la aprobación expresa del Departamento Nacional del Trabajo (Artículo 131), y para lograr esa eficacia legal, agrega el artículo 134 que deben ser remitidos en doble ejemplar a la citada repartición y aprobados que sean, uno quedará archivado en la misma y el otro, con la firma del presidente, será afichado en la fábrica, en el lugar que indique el Inspector de Trabajo. Lo propio establecen los decretos provinciales que, en sus respectivas jurisdicciones, ponen en vigencia la ley citada.

Se desprende de lo expresado que para que se considere como complementario del contrato de trabajo, debe reunir el reglamento los requisitos esenciales que hemos señalado: que no sea la expresión de la simple voluntad o potestad patronal, que lo apruebe la autoridad administrativa y tenga las seguridades de su conocimiento por los interesados.

El reglamento de fábrica constituye una necesidad para el buen desarrollo del ordenamiento del trabajo y de la industria y es una modalidad que imperativamente impone la

producción capitalista y acelerada. Cumplido estrictamente, da al obrero y al patrono, indudables seguridades, pero si contiene cláusulas inútiles, es causa de entorpecimientos. Es conocida la resistencia pasiva que, en especial, los obreros ferroviarios, hacen a las empresas al trabajar “a reglamento”; sabotaje obstruccionista que consiste en cumplir estrictamente con lo exigido por el mismo, y que en ocasiones hace que el convoy no pueda abandonar la estación por detalles insignificantes que en momento alguno harían peligrar la marcha normal del mismo. Estos reglamentos no consultan muchas veces la realidad y expresan la potestad patronal y no la necesidad industrial.

El trabajo que, de acuerdo a las modernas tendencias, hemos dicho debe ser colectivo, disciplinado y limitado en duración, no será productivo, es decir, la empresa no tendrá rinde, si es que el ritmo de su actividad no se somete a lo que *Pic* acertadamente llama la “ley interna de la fábrica”, y que si jurídicamente no constituye un verdadero contrato de trabajo, lo complementa, y su desconocimiento —si aquel es público, aprobado y conocido— justifica la denuncia de la convención, por culpa de quien lo viola.

Sobre este particular es interesante consignar lo que dispone la Carta del Trabajo del Reich, del año 1934. Su art. 26 establece: “En cada empresa que ocupe por regla general 20 empleados u obreros, el jefe (“Furher”) debe establecer por escrito el reglamento del establecimiento para el personal de la empresa”.

En él se determinan las condiciones del trabajo, a saber: horas de actividad y de reposo, especialidad de la tarea, forma y monto del salario, etc., todo ello condicionado a las leyes y ordenanzas del Estado, es decir que el reglamento no puede ser la expresión de la voluntad abusiva o dictatorial del jefe,

pero en definitiva es la ley de la empresa que hasta puede regular bases para despido, aplicación de multas, etc.

Conforme a las disposiciones comunes del trabajo, en los llamados países capitalistas —no totalitarios— donde la política del Estado no subordina ni dirige el contrato de trabajo, sea colectivo o privado, este convenio es un acuerdo de voluntades y sus lineamientos generales se determinan por las leyes y ordenanzas vigentes que fijan las condiciones sobre limitación de la jornada, el pago de la indemnización por siniestros en el trabajo, la exclusión de las mujeres y de los menores en determinadas actividades industriales, condiciones de despido, es decir, que en estos contratos ni patronos ni obreros pueden fijar normas que no respeten estas condiciones generales que se consideran de “orden público”, irrenunciables, de pleno derecho.

En el Reich, con su ley de 1934, el contrato de trabajo no existe como expresión bilateral y el prestador de servicios debe someterse a las condiciones que fijan los reglamentos de la empresa que constituyen una expresión unilateral o individual, o sea la del “Furher”, que previamente la somete al Consejo de Confianza y sobre el cual dicho jefe tiene la facultad de mantener el reglamento si así conviene a la empresa en subordinación a la economía y prosperidad del Estado.

Menciono esta modalidad del reglamento en el Reich, que con anterioridad he examinado al comentar su Carta del Trabajo (8), por sus características de originalidad y que significan en definitiva la forma de trabajar en base a la subordinación en determinados Estados, frente a otros que aun acep-

(7) LUIS A. DESPONTIN, *La organización del Trabajo en la Alemania Nacional Socialista*. Revista de la Universidad Nacional de Córdoba, 1939.

tan —con decididas restricciones— el concepto de la libre determinación de las condiciones del contrato, con el acuerdo de voluntades, dentro de lo que se entiende por las mencionadas leyes “de orden público”, que también restringen esta expresión de la libertad de las partes.

LUIS A. DESPONTIN

Profesor Suplente de la Cátedra de Legislación
Industrial y Obrera de la Universidad
Nacional de Córdoba

Ex-Director del Departamento del Trabajo