

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS  
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2013  
PLAN DE ESTUDIOS 2007**



**TEMA**

**“LA EFICACIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN LA  
EMPRESA PRIVADA Y EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES  
AUTÓNOMAS DEL GRAN SAN SALVADOR”  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:  
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS**

**PRESENTADO POR**

**DÍAZ AQUINO VÍCTOR GALILEO  
HERNÁNDEZ GALDÁMEZ NOEL HUSSEIN  
ORELLANA MARTÍNEZ ERSON ANTONIO**

**LIC. MARVIN DE JESÚS COLORADO TORRES.**

**DIRECTOR DE SEMINARIO.**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, ABRIL DE 2014**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

INGENIERO MARIO ROBERTO NIETO LOVO

RECTOR

MSC. ANA MARÍA GLOWER DE ALVARADO

VICERRECTOR ACADÉMICO

MAESTRO ÓSCAR NOÉ NAVARRETE

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

DRA. ANA LETICIA ZABALETA DE AMAYA

SECRETARÍA GENERAL

LIC. FRANCISCO CRUZ LETONA

FISCAL GENERAL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

DOCTOR JULIO ALFREDO OLIVO GRANADINO

DECANO

LICENCIADO DONALDO SOSA PREZA

VICEDECANO

LICENCIADO OSCAR ANTONIO RIVERA MORALES

SECRETARIO

DRA. EVELYN BEATRIZ FARFAN MATA

DIRECTORA DE ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS

LIC. MARVIN DE JESÚS COLORADO TORRES.

DIRECTOR DE SEMINARIO

## AGRADECIMIENTOS.

A **DIOS** todo poderoso que me dio la sabiduría para lograr vencer todos los obstáculos que se presentaron durante toda mi formación académica y que me sigue guiando por el buen camino, gracias dios por haberme permitido realizar este trabajo de tesis , por estar junto a mi siempre en todo momento y en todo lugar.

A mi tía **Erlinda Martínez**, que ha sido más que una madre para mi, ha sido el pilar donde me he sostenido, la que me motivo y me dio impulso de seguir estudiando brindándome todo su apoyo incondicional sin esperar nada a cambio, la que siempre estuvo allí, dando me ánimos, gracias por todo gracias por ser como eres. Por darme esa mano que siempre estuvo dispuesta a brindarme lo que necesitaba. A ti te dedico este triunfo que con tanto esfuerzo tu y yo lo hemos logrado.

A mi tío **Jorge Adilio Martínez**, el que ha sido como un padre para mi, por su apoyo y cariño, por estar a mi lado en las buenas y en las malas Por darme siempre palabras de aliento, por ayudarme en el transcurso de mi carrera y de mi vida.

***Erson Antonio Orellana Martínez.***

## AGRADECIMIENTOS

Agradecimientos especiales a Dios Todo poderoso que siempre ha estado conmigo, me ha alentado y ha dado fuerzas en la necesidad más que nadie , a mis Padres Víctor Manuel Díaz y Nubia Kenny de Díaz quienes confiaron y me apoyaron a lo largo de toda la carrera, y demás familia por no dejar de confiar, a mi hermano Raúl Díaz, quien me alentó en los momentos de la vida dándome su cariño su apoyo y comprensión, a mi novia que estuvo conmigo ayudándome para conseguir este gran logro, Jennifer Sigüenza, Especial Dedicatoria a mi abuela Zoila Gálvez De Cortez quien Desde el cielo Celebra este éxito.

**VICTOR GALILEO DIAZ AQUINO**

## AGRADECIMIENTOS

Agradecimientos especiales a Dios, a mi abuela María de Galán quien confió y me apoyo a lo largo de toda la carrera, a mi madre Sandra Galdámez y demás familia por no dejar de confiar; especial dedicatoria a mi padre Noel Ulises Hernández quien desde el cielo celebra este triunfo.

**NOEL HUSSEIM HERNANDEZ**

## INDICE CAPITULAR.

### CAPITULO I

1.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	4
1.3	DELIMITACIÓN ESPACIAL, TEMPORAL Y TEÓRICO- CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.4	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION	6
1.5	OBJETIVOS DEL ESTUDIO	10
	1.5.1 OBJETIVO GENERAL	
	1.5.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS	
1.6	MARCO HISTÓRICO-TEÓRICO DEL PROBLEMA	
	1.6.1 ANTECEDENTES	
	1.6.2 EUROPA	15
	1.6.3 LATINOAMERICA	17
	1.6.4 EN EL SALVADOR	19
1.7	MARCO DOCTRINARIO	20
	1.7.1 CONCEPTO Y DENOMINACIONES	
	1.7.2 IMPORTANCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	21
	1.7.3 NATURALEZA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	22

1.7 4 LAS FUENTES FORMALES DEL DERECHO LABORAL Y EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	25
1.8 EL CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	26
1.9 MARCO JURÍDICO	29
1.9.1 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN	
1.9.2 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN LAS CONVENCIONES INTERNACIONALES	30
1.9.3 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO	31
1.10 SISTEMA DE HIPÓTESIS	34
1.10.1 ENUNCIADO DE HIPÓTESIS	
1.10.2 HIPÓTESIS GENERAL	
1.10.3 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	
1.11 OPERACIONALIZACIÓN DE HIPOTESIS	35

## **CAPITULO II**

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**

2.1 EDAD ANTIGUA.	36
2.2 EDAD MEDIA.	42
2.3 EDAD MODERNA	46

2.4	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN EL SALVADOR	54
2.5	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN EUROPA.	61
2.6	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN CENTROAMÉRICA	64
2.6.1	COSTA RICA	
2.6.2	GUATEMALA	70
2.6.3	HONDURAS	72
2.6.4	NICARAGUA	74
2.6.5	PANAMÁ	76

### **CAPITULO III**

#### **FUNDAMENTO LEGAL**

3.1	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN	78
3.2	EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN LAS CONVENCIONES INTERNACIONALES	81
3.3	EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO	84

### **CAPITULO IV**

#### **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**

4.1	CONCEPTO Y DENOMINACIONES	88
4.2	NATURALEZA JURIDICA	90
4.3	IMPORTANCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	93



4.4	CONTENIDO DOCTRINARIO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	95
4.5	CONTENIDO LEGAL	98
4.6	EL VERDADERO CONTENIDO QUE DEBE DE LLEVAR EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	100
4.7	CAMPO DE APLICACIÓN	104
4.8	VIGENCIA.	105
4.9	FORMACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
4.10	FORMALIDADES DEL PROYECTO DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	107
4.11	TRAMITE PARA LA APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN EL MINISTERIO DE TRABAJO	110
4.12	APROBACIÓN E INSPECCIÓN DE LOS REGLAMENTO INTERNOS DE TRABAJO	115
4.13	ALGUNAS EMPRESAS PRIVADAS E INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS QUE POSEEN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN EL GRAN SAN SALVADOR	116
4.14	APLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

POR LOS PATRONOS Y TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PRIVADAS Y LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS	118
4.15 GRADO DE EFICACIA DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS PRIVADAS Y EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS DEL GRAN SAN SALVADOR	119

## **CAPITULO V**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

5.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS	123
5.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	124
5.3 RESULTADO DE LAS ENTREVISTAS	135
5.4 RESULTADO DE HIPÓTESIS (SISTEMA DE HIPÓTESIS)	140

## **CAPITULO VI**

### **CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y BIBLIOGRAFIA.**

6.1 CONCLUSIONES	148
6.2 RECOMENDACIONES	150
6.3 BIBLIOGRAFÍA	152

## **INTRODUCCIÓN.**

En el presente trabajo se desarrolla el tema “La Eficacia del Reglamento Interno de Trabajo en la Empresa Privada y en las Instituciones Oficiales Autónomas del Gran san Salvador”, el cual se estructura de seis capítulos en donde se desarrollan todos los aspectos del reglamento, en el capítulo uno determinamos el planteamiento del problema, el enunciado del mismo, su justificación, objetivos, marco doctrinario, detallamos la importancia, su naturaleza, destacando sus diferentes enfoques contractualista e institucionalista entre otros aspectos generales.

Se abordó en el capítulo número dos el tema sobre los antecedentes históricos del reglamento interno de trabajo, abarcando desde la edad antigua pasando por la edad media, y edad moderna hasta llegar a la actualidad. En la edad antigua y media concluimos que no existían las condiciones para que se diera el reglamento interno de trabajo, el cual se origina en la edad moderna específicamente en la época del maquinismo. En la actualidad la mayoría de legislaciones europeas y latinoamericanas lo contemplan. También especificamos algunos antecedentes históricos del reglamento interno en la legislación de El Salvador.

El capítulo número tres trata sobre el fundamento legal del reglamento interno, comenzando por exponer el fundamento constitucional, es decir cuál es la norma de la constitución que lo contempla, asimismo analizamos cuál ha sido el tratamiento que se le ha dado a esta figura en los convenios internacionales y en el código de trabajo de El Salvador este último nos da los lineamientos a seguir para elaborar el reglamento interno de trabajo. Uno de los capítulos fundamentales es el capítulo cuatro en el cual expusimos todas las generalidades del reglamento interno de trabajo, comenzando por su

concepto y sus diferentes denominaciones, su contenido tanto legal y doctrinario, su campo de aplicación, la vigencia, determinando la forma de elaborarlo, a quien le compete esta tarea, que normas debe de contener, el tramite a realizar, su aprobación por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una de la aportaciones interesantes que está en este capítulo cuatro, es el análisis del contenido y su determinación de cuál debe ser el verdadero contenido que debe de llevar el reglamento interno de trabajo y esto se dio debido a la diversidad de posturas que existe en la doctrina y en las diferentes legislaciones, no obstante a esto se trato de encontrar cual es ese contenido que debe de llevar el reglamento interno de trabajo para que se diferencie de otras normas laborales. Por otra parte se hizo el estudio de la aplicación que tiene el reglamento interno de trabajo en las empresas privadas e instituciones oficiales autónomas, señalando la poca aplicación que tiene este y los motivos por los cuales no se aplica, lo cual trae como consecuencia que el reglamento interno de trabajo no cumpla con su finalidad, y mucho menos tenga una eficacia plena.

En lo referente al capítulo cinco en él se ha hecho el análisis e interpretación de los datos obtenidos, donde se implementaron varios métodos de recolección de datos tales como la entrevista y la encuesta, los cuales nos dieron resultados que fueron plasmados en diferentes gráficos para ilustrar mejor la información, y todo esto nos trae como consecuencia la verificación de las hipótesis

Por último en el capítulo seis, se realizaron las conclusiones y recomendaciones pertinentes, debido a que en el estudio e investigación del reglamento interno de trabajo se encontraron varios inconvenientes con respecto al mismo y se trato de hacer las recomendaciones necesarias al caso, además de mostrar las conclusiones, y la bibliografía que se utilizó.

## **CAPITULO I**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

Dado el poco desarrollo que ha tenido el reglamento interno de trabajo en las empresas privadas y en las instituciones oficiales autónomas en El Salvador; ya sea por falta de interés, por falta de conocimiento, o por cualesquiera otras razones, lo que ha generado un reducido y lento avance del mismo, en consecuencia, su nula o poca aplicación.

Quienes en las empresas privadas o entes oficiales autónomos tienen la responsabilidad de elaborar dicho reglamento, muchas veces se enfrentan con la dificultad de no saber cómo elaborarlo, cual es la estructura, el formalismo y requisitos exigidos de acuerdo a la ley, y el desconocimiento de su tramitología; y esto se debe, en la mayoría de casos que, a quien delegan las empresas privadas o las instituciones oficiales autónomas para que lo elaboren, no son los más idóneos, ni tienen conocimiento del derecho laboral. Si bien es cierto, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, proporciona lineamientos mínimos para su elaboración, el problema subsiste.

Se tiene conocimiento, que muchos patronos, administradores o representantes patronales no tienen los conocimientos y capacitación en dicha materia - a excepción de aquellas empresas privadas o entes estatales que tienen un departamento jurídico, o un representante legal con conocimiento jurídico capaz de desarrollar un reglamento interno de trabajo – generando consecuentemente la poca eficacia y aplicabilidad del reglamento interno de trabajo, en las instituciones oficiales autónomas y en los diferentes centros de trabajo, agravándose la situación, en lo que respecta a derechos y deberes de trabajadores y patronos recíprocamente.

Podría afirmarse que en el país se cuenta con poca doctrina, en la que se desarrolle el verdadero espíritu y alcance del reglamento interno de trabajo; trayendo como consecuencia que no se cuente con una base sólida para el estudio y abordaje del tema.

Al no aplicarse, de manera eficiente y eficaz, el reglamento interno de trabajo, en las empresas privadas o entes estatales, se lesionan en alguna medida ciertos derechos de trabajadores y trabajadoras; pero, ¿Por qué es necesario investigar y realizar un abordaje serio y consciente sobre este tema? Es necesario hacerlo, porque de esta manera permitirá tener un panorama adecuado de todos los aspectos que constituyen el reglamento interno de trabajo, y así adoptar un criterio válido y certero, o lo contrario, respecto si el reglamento interno de trabajo, está siendo aplicado eficiente y eficazmente en la regulación de las relaciones laborales, suscitadas en las empresas privadas y en las instituciones oficiales autónomas del gran San Salvador.

Por otra parte, también es necesario investigar el tema del reglamento interno de trabajo; porque ello permitirá profundizar en el mismo y adquirir conocimientos prácticos, que posibiliten en un momento dado resolver cualquier situación, que se derive de la elaboración, aplicación, o trámite del mismo; ello conlleva a una mejor especialización y a adquirir los conocimientos fundamentales necesarios, para que en un futuro se pueda optar a brindar un servicio de calidad en consultoría y asesoría para las empresas, instituciones, centros de trabajo, y en sí, al mismo trabajador, cuando ello sea requerido producto de las diversas problemáticas derivadas de la observancia o inobservancia del mismo. La investigación de los aspectos jurídicos atinentes al reglamento interno de trabajo, constituyen de fundamental importancia en el desarrollo de una de las figuras jurídicas actualmente olvidadas, dentro de la rama del Derecho laboral.

La importancia de su estudio y aplicación, radica en que el conocimiento del Derecho debe de hacerse de forma sistemática y coherente, y el desconocimiento de esta figura jurídica generaría deficiencia al momento de entender analizar y tratar de modificar el Derecho Laboral.

Esta figura jurídica del reglamento interno de trabajo es muy poco conocida y por ende inaplicable, pues al estudiar el complejo derecho laboral generalmente se basa en enfoques de aquellos aspectos más medulares y no en los aspectos más alejados, pero no menos importantes. Se considera que el reglamento interno de trabajo, es de vital importancia para los sujetos de la relación laboral, ya que es mediante esta figura que se estructuran las reglas del juego dentro de la empresa o relación de trabajo, por así decirlo, entre los trabajadores y los patronos; puede establecerse, en la actualidad que la importancia radica, en que existe poca participación de los actores que deben involucrarse en la estructuración de dicho instrumento laboral.

Al momento de avocarse a solicitar trabajo generalmente, ya existen reglamentos preestablecidos, sin posibilidad para el trabajador de alegar un cambio a dicho reglamento, y si en dado caso, este pudiese alegar un cambio sería difícil conseguirlo, pues la mayoría desconoce la forma de modificarlo, ni cómo ha de procederse en caso de hacerlo, debe recordarse que el contenido de los reglamentos limita la actividad del trabajador, pues él ha de regirse por las normas y directrices emanadas de este, entonces es posible cuestionar: ¿si el reglamento es parte anexa al contrato individual de trabajo? O por el contrario ¿el reglamento interno de trabajo es una figura jurídica independiente al contrato individual del trabajo, ¿si en la medida que se acepta el contrato de trabajo, se acepta el reglamento? o ¿es parte de un contrato colectivo, en donde todos los trabajadores aceptan por igual las normas y reglas que emanan de este, de manera conjunta?

Es por ello, que es importante analizar dicha figura jurídica, pues proporciona no solo reglas de comportamiento y formas de cumplimiento, sanciones beneficios etc., sino que también dicho reglamento difiere entre las mismas empresas, y debe tenerse presente también, que una de las fuentes del Derecho Laboral es la costumbre de empresa. Esta costumbre puede hacerse valer en la parte procesal y puede dotar de herramientas al abogado litigante, así como al trabajador, para que por vía procesal haga valer los derechos prescritos en el reglamento interno, y así lograr obtener lo justo, de acuerdo a sus intereses.

El aporte de este trabajo investigativo en favor de la Universidad de El Salvador, y de la sociedad salvadoreña en general, se considera invaluable, dado que si bien y ciertamente incrementara cuantitativamente el tesario, pero también cualitativamente se pretende sistematizar una serie de doctrinas, así como ideas y criterios que sirvan de base y guía a otros estudiantes y profesionales del derecho, deseosos de incursionar en futuras investigaciones, sobre el mismo tema.

## **1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.**

¿En qué medida se respeta el contenido del código de trabajo al momento de elaborar y aplicar el reglamento interno de trabajo, por las diferentes empresas privadas y instituciones oficiales autónomas que están en la obligación y capacidad legal de llevar acabo dicho reglamento? De esta manera se pretende medir, el grado de incidencia que tiene el reglamento en las diferentes relaciones laborales, que se dan en las empresas, mostrando el verdadero efecto que se genera tanto en el trabajador como en el patrono. Igualmente se pretende medir, el nivel de eficacia que ha tenido el reglamento interno de trabajo al momento de ser aplicado en las empresas privadas y en



las instituciones oficiales autónomas, destacando su aporte en el cumplimiento de los derechos laborales.

### **1.3 DELIMITACIÓN ESPACIAL, TEMPORAL Y TEÓRICO- CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.**

- a) Delimitación espacial: se desarrollara con especial énfasis en las empresas privadas y en las instituciones oficiales autónomas del área metropolitana de San Salvador y sus alrededores.
- b) Delimitación temporal: Se abarcaría desde el año 2009 hasta la actualidad.
- c) Delimitación teórico- conceptual: Con la presente tarea investigativa se pretende indagar, acerca de todos los aspectos generales que se relacionan con el reglamento interno de trabajo, abarcando desde sus aspectos generales, hasta su ejecución. Entre los conceptos básicos vinculantes al reglamento interno de trabajo, que se abordaran están: su definición, su naturaleza, su importancia, la legislación aplicable, las diferentes denominaciones que tiene, su eficacia, el contenido, elaboración, trámite, y aplicación del mismo; claro está que dentro de cada uno de estos conceptos se deberá hacer un desarrollo bibliográfico, doctrinario y practico.

Al final de dicha investigación se espera contestar sólidamente y con fundamentos práctico-legales, una serie de interrogantes, tales como:

¿Qué es un reglamento interno de trabajo?, ¿Dónde y cuándo se originó el reglamento interno de trabajo?, ¿Quiénes fueron sus impulsores?, ¿Cuál

ha sido el tratamiento legal que se le ha dado?, ¿Cuál es el objetivo o la finalidad del reglamento interno de trabajo?, ¿se logra alcanzar la verdadera finalidad del reglamento interno de trabajo en las empresas privadas y en las instituciones oficiales autónomas?, ¿Cómo influye el reglamento interno de trabajo en los derechos laborales?, ¿Está siendo aplicado el reglamento interno de trabajo por las empresas privadas y por las instituciones oficiales autónomas?, ¿Las empresas cumplen con todos los requisitos exigidos en la ley laboral y por el ministerio de trabajo para elaborar el reglamento interno de trabajo?, ¿Se cumple el reglamento interno trabajo por los patronos y trabajadores en el desarrollo de las actividades laboras de la empresa?, ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de tener un reglamento interno de trabajo en los centros de trabajo?.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El reglamento interno de trabajo, constituye un instrumento jurídico de vital importancia para el desarrollo y mantenimiento de los centros de trabajo, además de ser un instrumento jurídico respaldado por el código de trabajo, en el cual se reglamentan actuaciones, conductas, formas, y diferentes tipos de comportamientos suscitados y/o esperados en los centros de trabajo; de tal manera, que si bien es cierto pueden existir centros de trabajo que no cuenten, con un reglamento interno de trabajo, ello no es lo más conveniente ni mucho menos lo correspondido y en apego a las exigencias legales plasmadas en el código de trabajo.

Otra de las razones a tener en cuenta, y porque su estudio y análisis se considera de suma importancia, es porque pretende dar un aporte significativo a la sociedad salvadoreña en general, ya que todos y cada una de las personas que se desenvuelven en general en la sociedad salvadoreña

y específicamente en el sector laboral, cumplen un rol y éste se refleja en el desempeño laboral, realizado en las diferentes empresas privadas e instituciones oficiales autónomas. Y es ahí, específicamente en esos centros de trabajo, donde se debe aplicar verdaderamente el reglamento interno de trabajo, ya que debe de contribuir al desarrollo de relaciones laborales armónicas y ordenadas.

Por otra parte se pretende mostrar de una manera detallada – paso a paso - como se elabora un reglamento interno de trabajo, cual es el trámite a seguir, y si es plenamente aplicable. Detallar su contenido pretende de alguna manera, servir de guía a los profesionales del derecho, al momento de enfrentar diversas situaciones en el desempeño laboral, e inclusive cuando se les encomiende la elaboración de un reglamento interno. Pero sobre todo mostrar con claridad la verdadera eficacia que tiene el reglamento interno de trabajo en las relaciones que se dan entre patronos y trabajadores.

Se enfatiza en el contenido del reglamento interno de trabajo, porque en él deben plasmarse una serie de derechos, en pro del trabajador, y además, velar por que se respeten y garanticen los mismos; que dichos instrumentos jurídicos, no sirvan para transgredir las normas laborales, y que siempre sean dados, en favor de mantener relaciones laborales armoniosas entre patrono y trabajador.

De igual manera, se pretende aclarar todas aquellas dudas que existen sobre el trámite que conlleva un reglamento interno de trabajo, tales como: saber quién, quienes, o que sectores tienen la competencia legal para su elaboración; quien tiene la atribución de revisarlo, observarlo, y aprobarlo; que entidad pública tiene el imperativo de inscribirlo y posterior fiscalización; en suma, mostrar cada una de las fases detalladas a seguir.

En el mismo orden se destacaran entre otras, las diferentes doctrinas que existen sobre dicho tema, las variadas denominaciones dadas por los autores, sus características, así como su clasificación; y por último, mostrar el tratamiento dado por el patrono al reglamento interno de trabajo y el grado de asimilación y/o aceptación por parte de los trabajadores hacia éste; así como indagar acerca de las instituciones que intervienen en él mismo, ya sea supervisándolo, revisándolo, fiscalizándolo, etc., para lograr de esa manera tener un claro panorama respecto a su aplicabilidad y eficacia en El Salvador.

Para lograr entender el tema a investigar, debe insistirse que el Reglamento interno de trabajo es una figura jurídica mayormente discutida; ya que siempre habrán preguntas acerca de su naturaleza y desarrollo, dado que en muchos casos, se da el cuestionamiento, ¿si es o no parte integrante de los contratos de trabajo?; debe decirse categóricamente que hasta el momento no existe total claridad, en cuanto si forma parte uno del otro, pero.

Es de aclarar la forma en que muchas veces, o la generalidad de veces, son elaborados de manera arbitraria, asistemática y con total desconocimiento de la correspondiente normativa, por parte de los sujetos que participan en dicha fase, así como en las subsiguientes fases de supervisión, aplicabilidad, así como la trascendencia y el papel que juega en un proceso o litigio laboral, si se tiene presente que hasta el momento, es un elemento poco usado o desconocido dentro de los juicios laborales.

Por lo mismo, debe extraerse la verdadera esencia y utilidad del reglamento interno de trabajo; pues en la actualidad es una figura muy poco conocida y usada. La visión jurídica del estudiante y profesional del derecho debe ir más allá de la simple ley, debe asentarse en dichas mentes, que la ley ha de

entenderse en el sentido de potenciar el alcance de los Derechos Fundamentales de la persona humana, y por ello debe tomarse esta figura jurídica, como una figura dirigida a la protección de los derechos de los trabajadores y a la obligación de estos de prestar un servicio de calidad, eficiencia y eficacia, y contribuir a la misma construcción de relaciones laborales armoniosas entre patrón y trabajador.

Es de trascendental importancia, el tomar en cuenta, que el desarrollo del conocimiento depende de la facultad investigativa y cuestionamiento permanente de dichos conocimientos, pues la meta u objeto de esta investigación, recae en el hecho que se debe analizar dicha figura jurídica.

La finalidad de esta investigación es de exponer las ideas en pro de la orientación e información de los sujetos receptores de esta tarea; con plena consciencia de que a la base de dichos conocimientos, se deberá contar con futuros elementos, técnicas y aportes en aras de una mejor aplicabilidad, en favor de obtener resultados más acertados y acordes a la realidad y practicidad.

De tal manera, que con ello se pretende, facilitar una guía al profesional del derecho, así como también contribuir a la formación del futuro profesional del derecho, al estudiante, para que tenga al alcance, un insumo más en donde apoyar sus ideas, teorías y propuestas en virtud de los diferentes trabajos asignados.

Con el desarrollo de éste tema en específico; se espera cooperar con el compromiso que la Universidad de El Salvador continúe en su quehacer institucional de aportar, profesionales de calidad, conscientes y comprometidos con la realidad y el desarrollo de la sociedad salvadoreña.

## **1.5 OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

### **1.5.1 OBJETIVO GENERAL.**

- a. Determinar cuál es el contenido, trámite, forma de elaboración y aplicación efectiva del reglamento interno de trabajo, en el sector laboral salvadoreño.

### **1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- a. Establecer de manera detallada, las diferentes fases y/o procedimientos emanados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la aprobación de un reglamento interno de trabajo.
- b. Determinar cuáles son las exigencias mínimas, que debe contener el reglamento interno de trabajo, al momento de elaborarse, los requisitos legales, su estructura y regulación expresa en el código de trabajo, así como recomendaciones y/o sugerencias a considerar en él mismo.
- c. Identificar los diversos antecedentes, las características, denominaciones, clasificaciones, evolución, teorías y aspectos generales que expliquen y fundamenten el reglamento interno de trabajo.

## **1.6 MARCO HISTÓRICO-TEÓRICO DEL PROBLEMA.**

### **1.6.1 ANTECEDENTES.**

La reglamentación interior de trabajo, tiene su origen en la época en que se inicia el maquinismo, habiéndose manifestado simplemente como el conjunto de disposiciones que el propietario del taller de trabajo, dictaba dentro de la

empresa, y se entendía como un derecho natural del que disponía el propietario, en tal sentido, el reglamento interno de trabajo era de carácter oral, carecía de formalidades y era un simple dicho por parte del propietario de la empresa o maquinaria, el cual además de contener la forma en que debía realizarse también era capacitador e informante de cómo había de realizarse el trabajo, el uso de las máquinas, formas de producción etc.

Cuando se democratizó el trabajo, dejó de considerarse como derecho del patrón su imposición, ya que algunas veces afectaba derechos de los trabajadores. En la actualidad subsisten como exigencia estos reglamentos y son absorbidos por el derecho del trabajo.<sup>1</sup>

Nació, entonces lo que doctrinariamente fue denominado como reglamento de fábrica, en virtud, de que estaba dirigido principalmente a reglar las condiciones de trabajo, especialmente dentro de las fábricas; acontecimiento dado dentro del evento conocido como maquinismo o revolución industrial; en dicha época se potencio el desarrollo de este tipo de reglamentos dentro de las fábricas, en el cual se establecían todas las formas de operación de la maquinaria, la forma de producción de bienes y servicios etc., las condiciones de trabajo fijadas unilateralmente por el empresario, a las que los obreros podían adherirse o rechazar, mas no discutir, pues aun en este tiempo se entendía que el derecho del propietario era ilimitado e irrestricto, pues no tenía limitantes en cuanto a determinar hasta donde llegaban sus facultades para dictar dicho reglamento.

A finales del siglo XVIII, al generalizarse el sistema de las convenciones colectivas de trabajo, el reglamento se redujo a la determinación de la forma y

---

<sup>1</sup>**BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel**, *“Derecho del Trabajo”*, primera edición, editorial Oxford University Press, México, 2007, p 88.

manera como debían desarrollarse los trabajos; acertadamente se le caracterizo como un residuo, el último refugio del antiguo poder del empresario, y a efecto de establecer la diferencia se le nombro reglamento interior de trabajo.<sup>2</sup>

La gran industria creó nuevas necesidades con relación a la forma de ejecutar la prestación de servicios individualmente cada trabajador; pues en tanto que, durante el régimen corporativo, el dueño de taller podía vigilar de forma constante la actividad de sus obreros, los grandes empresarios se encontraban imposibilitados de ordenar personalmente la tarea de cada trabajador. Eso hace como dice Pérez Botija, que el maestro se impersonalice, y las observaciones verbales se conviertan en una serie de reglas escritas que señalan deberes y obligaciones de los operarios, a la par que determina la disciplina del trabajo dentro de la explotación.<sup>3</sup>

El reglamento interno de trabajo o de la empresa, como quiera llamársele, tuvo su origen en los albores del maquinismo, época en la cual dio comienzo la revolución industrial; estaba formado por un conjunto de disposiciones, relacionadas con las condiciones de trabajo, que unilateralmente eran formuladas por el patrón, e impuestas a todos sus trabajadores; este conjunto de disposiciones que constituían el reglamento, se tomaban como base para la celebración de los respectivos contratos individuales de trabajo, haciendo las veces de un contrato colectivo de trabajo de tipo normativo, hasta este momento no existían reglas claras de la formulación de este reglamento, pues era el patrón quien decidía que elementos habían de integrar dicho

---

<sup>2</sup>**DE LA CUEVA, Mario**, *“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”* tomo II, decimosegunda edición, editorial Porrúa, México, 2002 p 493.

<sup>3</sup>**CABANELLAS, Guillermo**, *Tratado de Derecho Laboral*, tomo III, Primera Edición, Editorial Ediciones El Grafico impresiones, Buenos Aires Argentina 1949, p 529



reglamento, entendiéndose que era facultad exclusiva del patrón, la formulación de los reglamentos, sin la mínima oportunidad del trabajador para poder discutir dicho reglamento.

En ese momento se tendió a confundir el contrato de trabajo como un mero contrato de adhesión, como se da en materia civil, pues se daba la figura de lo toma o lo deja, al no existir las condiciones para negociar dichos contratos; lo cual llevo a grandes abusos que posteriormente genero las luchas de los trabajadores dirigidas a las mejoras o reivindicaciones laborales de aquella época, en ese sentido el contrato de trabajo lleva en sí mismo el reglamento, es decir, al aceptar el trabajo se aceptaban las condiciones reglamentarias de trabajo, cabe destacar que muy poco se sabe si este fue escrito o fue solo verbal, pues se afirma que en muchos casos los patronos inventaban clausulas, dentro de las cuales no existía registro para generar más ganancias, un ejemplo de ellos es que habían hasta jornadas laborales de 15 horas y eso no se especificaba al momento de la contratación, tampoco existía un régimen sancionatorio y el patrón se atribuía la facultad de imponer un castigo independientemente, fuere o no justo.

Con el aparecimiento del maquinismo y la gran industria, quedo desplazada la técnica individual, lo mismo que el artesanado; al dueño del taller le fue imposible continuar vigilando personalmente el trabajo y tuvo necesariamente que formular una serie de órdenes para ello. Es así que, todas las observaciones y órdenes que se daban verbalmente, se tradujeron, en reglas escritas, que indicaron las tareas a desarrollar, a la vez que determinaban las disposiciones que regirían dentro de la fábrica, taller o explotación.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> **MOLINA LOPEZ, Lázaro**, *“Relaciones entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interno de la Empresa”*. Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 1969, p.31

El poder económico del empresario de los inicios del siglo XIX impuso al trabajador la necesidad de laborar en las condiciones de trabajo más arbitrarias e inhumanas. Dentro de la empresa de aquella época, el patrono siempre imponía su voluntad, especialmente en lo relacionado a la fijación de horarios, salarios, descansos y demás condiciones de trabajo. No había negociación previa entre patronos y trabajadores, sobre la fijación de tales prestaciones. Todo era reglamentado por la libre voluntad del empresario, el trabajador solo aceptaba las disposiciones vigentes en el centro de trabajo. El trabajador no tenía ninguna protección de parte del Estado, ni de las autoridades; y entregaba su trabajo a cambio de un insignificante salario; esta actitud pasiva e indiferente del Estado en no ayudar al ser humano que trabajaba, era una de las formas más injustas que existían para proteger el capital.

Antes del maquinismo, no se hablaba del contrato individual de trabajo, porque tal institución se desconocía, ya que lo que en realidad existía era el llamado reglamento de trabajo, que formulado unilateralmente por el patrono, contenía una serie de normas de carácter imperativas y unilaterales.

Tenían que ser aceptadas o acatadas por todos aquellos que quisieran trabajar, adhiriéndose forzosamente al reglamento. En consecuencia, el trabajador, al ingresar a la empresa, no hacía más que adherirse a las condiciones de trabajo fijadas en el reglamento e impuestas por el patrono. No existía posibilidad alguna por parte de los trabajadores de negociar las condiciones de trabajo, pues se carecía de la condición de igualdad para poder discutir sobre los puntos a tratar dentro del reglamento, no eran permitidas las negociaciones en cuanto a ello, el patrono se enfocaba en los aspectos que más le convenían sueldos, jornadas laborales, vacaciones, etc. Cabe mencionar que las sanciones que imponían eran arbitrarias, se dice que

existían casos de trabajadores que laboraban meses sin recibir pago alguno, como consecuencia de haber cometido una falta, considerada como tal, bajo el criterio del patrón, recibiendo como castigo, el no ser digno de recibir un salario.

Con el transcurso del tiempo el reglamento interno fue evolucionando, pues se consideraba que al no haber normas, ni condiciones claras de trabajo, los abusos se producían no solo de manera personal, sino en la población trabajadora en general; ya que los patronos fijaban y entendían que la base de su progreso, era a través de las condiciones más bajas y abusivas de aquellos tiempos para la obtención de mayores beneficios personales y ganancias para sus empresas, el hecho de no tener reglas claras de manera concreta y que estas fueran difusas, facilitaban al empleador la forma de abusar de los trabajadores generando inseguridad, por ello es que como más adelante se verá, la lucha de los trabajadores se da más que todo, en el definir y sistematizar las reglas que han de regir la actividad laboral, a fin de evitar abusos y arbitrariedades por parte del sector patronal.

### 1.6.2 EUROPA.

La doctrina francesa lo denomina “reglamento de taller”. En Italia se le denomina reglamento o “reglamento de fábrica”. En España, reglamentos de régimen interior de empresa. En la legislación hispanoamericana se le conoce con el nombre de reglamentos interiores de trabajo”.<sup>5</sup>

El reglamento interior de trabajo es normalmente obligatorio en casi todas las legislaciones del mundo, como en Francia, la URSS, Guatemala, Japón y

---

<sup>5</sup>CAVAZOS FLORES, Baltasar. “40 Lecciones de Derecho Laboral”, novena edición, editorial trillas México, 1988. p 257.

noruega. En el nuevo código de trabajo de la república Árabe Unida, en su Art. 68 se impone la obligación del reglamento a las empresas que tengan más de 15 trabajadores. En Yugoslavia es voluntario según lo dicta su legislación. Inspirándose en el Código Industrial, la Ley alemana de trabajo nacional, del 20 de enero de 1934, dedica el capítulo III al reglamento de empresa y al reglamento de tarifa.

En la legislación española se utiliza la designación reglamento de empresa y el artículo 1 del Decreto Ley del 29 de marzo de 1941 dispone expresamente que incumbirá al estado reglamentar las condiciones trabajo. De acuerdo con el artículo cuarto de dicho decreto, la esfera de acción de los reglamentos de empresa tiende principalmente a establecer las condiciones que deben regir las relaciones entre los contratantes y su personal.<sup>6</sup>

Con el nacimiento; de las leyes alemanas y el desarrollo de convenciones y tratados internacionales, comienza a reconocerse como tal, las condiciones de trabajo de manera individual y por empresa, en el sentido de que ya no solo se plasmaban en leyes generales, sino que se incluían en leyes relativas a la reglamentación propias del trabajo, de manera tal, que se buscaba que cada una de las empresas adoptaran dentro de sus normas internas y como requisitos básicos de funcionamiento, normas laborales encaminadas a reglamentar la actividad laboral.

Después de la segunda guerra mundial se da la aprobación masiva de leyes y reglamentos, en los cuales ya no se considera el reglamento interno de trabajo como algo potestativo para los empleadores, sino algo obligatorio y se entiende a partir de ese momento, que la reglamentación interna de trabajo

---

<sup>6</sup> **CABANELLAS, Guillermo**, *“Tratado de Derecho Laboral”*, Tomo III, Derecho Colectivo Laboral, ediciones el grafico, impresores Buenos aires, 1949.p 530

no deben seguir siendo considerados como unos parámetros, sino que deben ser adoptados como normas obligatorias, de imperativo cumplimiento, que han de cumplirse tal cual lo describen las leyes; ya que se empieza a analizar, que el hecho de tener una reglamentación interna de trabajo viene a configurar una política laboral individualizada y más específica en cada relación de trabajo, pues se observa en cada una de las empresas o instituciones que aplican el reglamento, que su contenido es variable y diverso, dependiendo de las condiciones a las que la empresa ha orientado la actividad laboral, es decir, que no serán las mismas políticas o normas internas de trabajo que ha de tener una empresa que elabora repuestos a una que procesa alimentos, por ello se decide que debe contarse con normas claras a seguir, de acuerdo a parámetros específicos, dependientes de las actividades a realizar, teniendo en cuenta que dentro de dicho reglamento pueden incluirse ciertas formas particulares de elaborar ciertos trabajos o el empleo mismo de la maquinaria.

### **1.6.3 LATINOAMERICA.**

En el código de Colombia, al reglamento se le coloca dentro del derecho individual del trabajo. En Costa Rica se le ubica dentro de los contratos de trabajo. En República Dominicana dentro del capítulo “disciplina del trabajo” y en Yugoslavia dentro del título “reglamento de empleo”.

Como puede observarse, se coloca esta institución en diversos capítulos y denominaciones, dependiendo de la naturaleza que del mismo se considere en cada país o región.

Con el surgimiento y desarrollo del derecho de trabajo, surgido en Inglaterra, como consecuencia del liberalismo económico; hubo un desequilibrio social que produjo fuertes manifestaciones de inconformidad por parte de los

trabajadores, dando lugar a alteraciones empresariales que afectaban los procesos de producción, la paz social y el orden público; y estas actuaciones hicieron cambiar en actitud intervencionista, la simple calidad de expectante que venía ejerciendo y desarrollando el Estado liberal.

De acuerdo al moderno derecho del trabajo, el reglamento interno o reglamento de empresa, por su especial naturaleza jurídica, en la actualidad a perdido el carácter de ser autorizado exclusivamente por el patrono e impuesto al trabajador.

El reglamento interno de trabajo en Latinoamérica principalmente no aplica como tal, sino que es a partir de su aprobación en América del Sur, como antes se ha hecho mención, en Colombia.

Convirtiéndose en una de las naciones pioneras en esta materia principalmente, se tiene noción de que el reglamento interno de trabajo nace como modelo para Latinoamérica; producto de las exportaciones de café realizadas por este país, en donde se tiene conocimiento que los trabajadores eran tratados bajo reglas de distinta índole, sobre las cuales había desconocimiento, pues de manera antojadiza existían abusos, esto en el caso del patrono, y en el caso de trabajador, quién muchas veces no cumplía con lo estipulado por el patrono, sustrayendo producto, no pesando correctamente los encargos entre otros; es por eso que a partir de 1950 y con la aprobación de ciertas leyes laborales impulsadas en Colombia por el sector cafetalero, empieza a darse la figura del reglamento interno de trabajo, principalmente en las zonas rurales y en las empresas exportadoras de café hacia Europa, donde las principales normas que se dictaron es la cantidad de producto por saco; la cantidad de horas que han de trabajarse, el número de trabajadores por encargo y la paga a recibir en caso de incumplir con las normas estipuladas.

#### 1.6.4 EN EL SALVADOR

En El Salvador, los antecedentes históricos de la legislación sobre la materia se inicia cuando el consejo de gobierno revolucionario, el primero de junio de 1949, emitió la primera ley denominada “reglamentación interna de trabajo en la empresa y establecimientos comerciales e industriales; siendo publicada en el diario oficial del día tres del mes y año antes mencionado, fecha en la cual entro en vigencia.<sup>7</sup>

Pero esta reglamentación interna de trabajo era insuficiente para poder contener la demanda por la reglamentación laboral, siendo hasta el año de 1963, con la aprobación del Código de trabajo, donde sustancialmente se incluyó como una ley dentro del código, en donde se hace un requisito de cumplimiento, debe mencionarse que antes de la aprobación de dicho código, la reglamentación en materia laboral solo se daba a través de decretos, de los cuales se tiene poco o nulo conocimiento, solo se sabe que más bien eran consideradas reglas técnicas y no tenía una fuerza vinculante u obligatoria, pues eran más bien normas que el patrón podía adoptar o no.

Hoy en día ya estando plasmada dicha figura jurídica, es bastante difícil poder ver que todas las empresas cumplan con dicha normativa, ello conlleva a expresar que en El Salvador, esta figura ha sido bastante olvidada y con poco desarrollo practico, jurídico, y doctrinario, pues se concibe como una figura con poca importancia o con pocos argumentos jurídicos útiles. Debe tenerse presente y divulgarse permanentemente, que en la actualidad es en el código

---

<sup>7</sup>**ORANTES ACOSTA**, María Isabel, *“El Reglamento Interno de Trabajo en la Legislación Salvadoreña y relación con el Contrato Colectivo de Trabajo”*, tesis para optar al grado de doctor, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 1982, pp. 5-7

de trabajo donde se regula lo atinente al reglamento interno de trabajo, específicamente en el Art. 302.

## 1.7 MARCO DOCTRINARIO

### 1.7.1 CONCEPTO Y DENOMINACIONES.

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. No son materia de reglamento las normas de orden técnico y administrativo, que formulen unilateralmente las empresas para la ejecución de los trabajos. Esta definición excluye del reglamento interno de trabajo normas de suma importancia, como lo son las normas técnicas y administrativas, según lo establece la legislación hondureña.

El reglamento debería ser obligatorio para las partes.<sup>8</sup>El reglamento interior de trabajo, es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de una negociación. Difiere del Contrato Colectivo de Trabajo, en que éste establece las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo. Concretando la diferencia puede decirse, que mientras el reglamento interior de trabajo incluye las medidas a observarse en la ejecución de la labor, el Contrato Colectivo de Trabajo absorbe las medidas por las que se rigen las relaciones de las partes derivadas de esa prestación de servicios. El reglamento interior de trabajo lo ha constreñido la Ley al objeto indicado. En un tiempo, cuando era elaborado por el patrón, contenía las condiciones de trabajo y las normas de ejecución del mismo, y a unas y otras quedaba sometida cualquier persona que

---

<sup>8</sup>**CAVASOS FLORES**, Baltasar, “40 Lecciones de Derecho Laboral”, primera edición, editorial trillas México 1998, p 254



ingresaba a la empresa. La importancia del reglamento interior del trabajo era decisiva; de aquí que la clase patronal hubiera pugnado, porque se le reconociera la facultad de elaborarlo. Era la carta jurídica en la que se asentaba el poder absoluto del patrón.

El reglamento es un estatuto intermedio entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Individual. Muchas de las prescripciones del Contrato Colectivo no pueden practicarse por sí mismas; el contrato individual de trabajo no contiene las medidas de detalle; entonces el reglamento interior ajusta a las necesidades de la empresa o a sus peculiaridades, las normas del Colectivo y complementa las del individual. En las grandes empresas, la manera de ejecutarse el trabajo es común, para grandes núcleos de trabajadores; el reglamento interior de trabajo cumple aquel ajuste sujetando la ejecución del trabajo de todos a una regla común.

### **1.7.2 IMPORTANCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

Algunos autores señalan al reglamento de trabajo, como el antecedente del contrato colectivo; era aquél, el estatuto que especificaba condiciones de trabajo, reglas para su ejecución, disciplinas, etc.; pero era la obra del patrón, exclusivamente. El contrato colectivo es la norma concertada; en algunos casos, es la norma impuesta por la autoridad.

Más allá de lo antes dicho, se puede afirmar; que el reglamento y el contrato colectivo, fueron precedidos por la norma consuetudinaria, por las prácticas, o por los usos. Debe agregarse, que ni la ley, ni el contrato colectivo, ni el reglamento han podido hacer desaparecer una serie de usos y prácticas, cuya vigencia es notoria y que por notorias, la ley recogió. (Arts. 33 y 43). Que ya como resultado espontáneo, ya como reglas emanadas del patrón, ya

como normas' concertadas, el estatuto regulador jamás ha faltado, en la empresa y en cierta forma en la industria; ese estatuto regulador que es considerado integrado por la Ley, la costumbre, el uso, el contrato colectivo, el reglamento etc., es el derecho de la unidad sociológica de la empresa, de la unidad sociológica de profesión, de la unidad sociológica industrial. Su naturaleza en nada se afecta, porque tenga orígenes tan diversos.<sup>9</sup>

Según Mario de la Cueva; el Reglamento interior de Trabajo es el conjunto de Disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento.

El proceso caracterizo magníficamente las finalidades del reglamento; su primera característica pudiera llamarse negativa, por cuanto, sus disposiciones no son creadoras de nuevos derechos u obligaciones; la segunda, es positiva, determinación de la manera como deben desarrollarse los trabajos, esto es, el reglamento contiene las disposiciones conforme a los cuales deben los trabajadores cumplir la obligación de prestar su trabajo.

### **1.7.3 NATURALEZA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

El reglamento interno de trabajo, puede decirse, es comparable con los reglamentos administrativos, que extienden el poder ejecutivo, si bien es cierto, ninguno de ellos puede imponer nuevos derechos u obligaciones sustantivos, si crean disposiciones para el mejor cumplimiento de las normas laborales, concretamente para el desarrollo de los trabajos en la empresa o establecimiento.

---

<sup>9</sup>**CASTONEDA J. Jesús**, "*Manual de Derecho Obrero.*" Segunda edición editorial Elo México df, 1949, P.180

Esta ausencia de nuevos Derechos u obligaciones sustantivos, no significa que el reglamento pierda la característica de todas las normas laborales, de constituir un Derecho de y para la clase trabajadora, ya que su objeto último, es garantizar que nunca podrá exigirse a los trabajadores que desarrollen su actividad en condiciones más gravosas, de las especificadas en las cláusulas convenidas; de lo que es posible deducir, que en última instancia, es una garantía, y por lo tanto no debe sobrepasarse su contenido.

El reglamento interno de trabajo nace entonces como una institución jurídica, con el fin de reglar ciertas características propias de la actividad laboral; el objetivo principal de este, es definir las condiciones a las que han de someterse tanto los trabajadores como el empleador en la actividad laboral que desempeñan, las normas son de carácter técnico o administrativo, dentro de las cuales contiene tres tipos o clases de normas.

Normas que debe de contener el reglamento interno de trabajo:

- a) las normas de higiene; que se enfocan en la higiene del trabajador como tal, así como en la actividad laboral que va a desarrollar.
- b) Normas de primeros auxilios, encaminadas a la forma de proceder en caso de una emergencia, sea esta de carácter laboral o en caso de desastres.
- c) Normas de seguridad en las labores, encaminadas a la protección en el desempeño de las laborales de los trabajadores.

Las Características principales con las que el reglamento interno de trabajo cuenta son:

- a) es de carácter escrito,
- b) es aprobado por una institución reguladora,

c) es colectivo y a la vez individual; se dice esto, ya que el reglamento interno, en muchos casos es aceptado bajo las condiciones del contrato colectivo de trabajo y aceptado de manera individual, en los contratos individuales de trabajo,

d) es profesional, pues está encaminado a una actividad propia desempeñada por los trabajadores, y

e) es exclusivo; pues solo tiene aplicación en la empresa para la cual se elabora y aprueba.

Los principios que han de plasmarse en el reglamento interno de trabajo son aquellos, a los cuales deben someterse las personas interesadas, siempre y cuando no trasgredan la moral y las buenas costumbres, no sean ilícitos y no estén prohibidos por las leyes, por lo general se incluyen los principios y valores, tales como: la moral, la honradez, la solidaridad, la honestidad, etc.

Dentro de los reglamentos ha de establecerse: la hora de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para ingerir los alimentos, períodos de descanso durante la jornada, el lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo, la forma de remuneración, así como el lugar, día y hora de pago, las disposiciones disciplinarias y forma de aplicarlas, la designación de los primeros miembros del Comité de Empresa, el régimen sancionatorio.

Además deben expresarse, las labores que no deben ejecutar las mujeres, ni los menores de 16 años, el tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos, además de las medidas profilácticas que dicten las autoridades. Las demás reglas o indicaciones necesarias para mantener la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo. El Reglamento Interno de Trabajo, no podrá vulnerar los derechos consignados

en los contratos y convenciones de trabajo. En razón de lo antes dicho, es válido afirmar; que el reglamento es una figura inherente al funcionamiento de la empresa, pues sin éste, se carecería de normas que regulen la actividad laboral, la forma de organización administrativa y técnica; es por ello que la existencia y puesta en vigencia del reglamento es de gran importancia, ya que genera de manera concreta, dentro de cada empresa, las normas a seguir y las formas de cómo, dónde y cuándo ha de elaborarse la actividad laboral.

#### **1.7.4 LAS FUENTES FORMALES DEL DERECHO LABORAL Y EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**

La relación entre unas y otro es distinta, a la idea de jerarquía que se da entre la declaración constitucional de Derechos sociales; la ley, los tratados las convenciones colectivas, y no podría colocársele en esa escala jerárquica, precisamente porque no es un ordenamiento creador de Derechos sustantivos. Su función es distinta a la de las fuentes formales y se cumple en relación con todas las normas laborales: es un instrumento que pretende facilitar el cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patronos particularmente de los primeros en el desarrollo de los trabajos en cada empresa o establecimiento.

Las reformas en 1945 a la legislación francesa, intentaron democratizar la expedición del reglamento, pero no pudo el legislador desprenderse del pasado; mantuvo el principio de que pertenece al empresario la facultad de elaborar el mismo, si bien antes de su expedición, debe solicitar la opinión de los representantes de trabajo, le corresponde a sí mismo la decisión final. Al concluir este procedimiento el reglamento se presenta al inspector de trabajo, facultado para exigir la forma en que ha de elaborarse.

## **1.8 EL CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**

El contenido del reglamento de trabajo, se encuentra y deberá hacerse así contemplado en una ley, la cual determine las directrices sobre las cuales ha de versar el contenido del mismo; esto no debe conducir a una confusión o ambigüedad, en cuanto al reglamento, deberán existir parámetros generales sobre los cuales ha de versar el contenido, pero a su vez estos deberán adaptarse a cada empresa, la cual determinara el tiempo y forma en que deberá ser elaborado.

Sobre las normas que rigen internamente las actividades de trabajo, existen discrepancias sobre la aplicabilidad de los reglamentos de trabajo. Es decir, hasta qué punto el reglamento de trabajo obliga a un empleado, sobre todo en las disposiciones que afectan los derechos previamente conferidos (o inclusive que emanan del mismo contrato individual de trabajo). Además, los criterios se dividen respecto, de si el reglamento interno de trabajo forma parte del derecho colectivo, es decir, se ampara en un sujeto de carácter colectivo, o por el contrario, debe encuadrarse dentro del derecho individual del trabajo.

La dependencia del trabajador al patrono, le faculta a éste para exigir el cumplimiento de órdenes o disposiciones que, sin contravenir las normas jurídicas, deben ser acatadas en cualquier momento, sobre todo en lo referente al modo, tiempo y cantidad de trabajo que el trabajador deba cumplir. Son órdenes necesarias para la correcta administración de una empresa.

Es importante establecer que la dependencia que tiene el trabajador, es la "subordinación a un poder mayor", que implica, laboralmente hablando, una

obediencia respecto al patrono y respecto a las disposiciones que de éste emanen, relacionadas siempre con el desempeño del trabajo. Estas órdenes deben estar limitadas, además de las restricciones que la misma ley establece, por la libertad que tiene el trabajador de poder operar o ejecutar su trabajo.

Dentro del contenido que debe de llevar el reglamento interno de trabajo, se tiene:

- a) Disposiciones preparatorias de las actividades de la empresa o establecimiento. Es decir estructura, forma de funcionamiento etc.
- b) Normas relacionadas con las jornadas, etc.
- c) Principios relacionados con los salarios; refiriéndose específicamente a las formas de pago, día y hora, etc.
- d) Protección a las madres y a los niños de las labores insalubres.
- e) Medidas de previsión social; que implican todas aquellas acciones, encaminadas a crear normas, que busquen prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones, para prestar los primeros auxilios y 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.
- f) Permisos y licencias.

Sosteniendo que el reglamento interno de trabajo es un sistema de normas, internas y propias de la empresa supeditado a la forma y control, en que deben ejercerse las laborales dentro de un establecimiento o empresa; estas normas también poseen el control de la institución encargada de velar por la legalidad de los actos, dicha entidad debe ser siempre apegada a una ley, la cual debe darle y otorgarle las facultades y las competencias necesarias, para

ser el ente vigilante de las emisiones y aprobaciones de dichos reglamentos internos de trabajo.

Los reglamentos internos no crean, no imponen derechos, ni obligaciones; entiéndase, que como el mismo significado, lo dice el reglamento sirve para reglamentar, para poner límites a los patronos, a los trabajadores, para reglamentar y fijar los tiempos, las formas y el desempeño ordenado de las labores dentro de una empresa, puede decirse entonces que es la imposición de las reglas del juego en cuanto a cómo ha de darse dicha actividad.

En virtud del reglamento interno de trabajo, se produce una autolimitación en los poderes del patrono, respecto a la forma de dirigir u ordenar la ejecución del trabajo, por parte de sus subordinados. Al establecer normas a las cuales habrá de ajustarse el trabajador, el patrono formula una declaración de voluntad, obligatoria también para él, y de la cual no podrá en lo sucesivo apartarse hasta tanto que el reglamento no sea modificado.

De esta forma, el reglamento interno restringe la extensión de los poderes del empleador, pero concurre a fortalecerlos en profundidad, sin lesionar los derechos del personal. Se advierte también una superposición de obligaciones comunes a ambas partes; en consecuencia se aúnan aquellas con derechos, que pueden ser ejercidos por ambas partes, tanto el patrono que dicta el reglamento, como los trabajadores a los cuales se les aplica. Los efectos jurídicos de esa reglamentación se manifiestan por cuanto complementan el convenio de trabajo al establecer condiciones no previstas contractualmente por las partes.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> **DE LA CUEVA**, Mario, *“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”* tomo II, decimosegunda edición, editorial Porrúa, México, 2002 p 494-499



## **1.9 MARCO JURÍDICO.**

### **1.9.1 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN.**

La Constitución de la república de El Salvador, es la base de donde emanan las diferentes normas que regulan las actividades del ser humano, en este caso en particular la actividad laboral, es la piedra angular donde se deben de fundamentar cada una de las normas laborales y de cualquier otra índole, es por ello que es indispensable determinar cuál es el fundamento constitucional del reglamento interno de trabajo.

Cuando se intenta plantear el Reglamento Interno de Trabajo a la luz de la Constitución Salvadoreña, se presenta la siguiente interrogante, ¿Existe norma expresa constitucional que se refiera al Reglamento interno de Trabajo? La propia investigación provee la respuesta. En la Constitución Salvadoreña, no se encuentra ninguna norma que remita específicamente al tema objeto de investigación; por lo que se colige de la lectura del Art. 38 Cn, que en él se ubica el fundamento Constitucional, ya que el detalle expresado en cada uno de sus ordinales es congruente y valederamente integradores del Reglamento Interno de Trabajo.

Así mismo se encuentra el Art. 52 Inc. 2° Cn., el cual literalmente dice: *“La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social... (sic). Se deriva de lo anterior que el Reglamento Interno de Trabajo es un derecho que no está excluido de los principios de justicia social y en consecuencia este termino de justicia social nos da el parámetro para que el reglamento interno de trabajo se pueda incluir en mismo, siendo este su fundamento constitucional.*

### **1.9.2. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN LAS CONVENCIONES INTERNACIONALES.**

Cuando se habla de convenciones o tratados internacionales, debe partirse del fundamento Constitucional que regula estos; siendo el art. 144 Cn., que dicta lo siguiente: “*Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución... (sic)*”, de tal manera, que el Estado Salvadoreño a celebrado varios tratados o convenciones internacionales referidos al ámbito laboral.

No obstante que El Salvador haya suscrito varios tratados en materia laboral, no significa que todos tengan que ver con el Reglamento Interno de Trabajo, por lo que es necesario incursionar en el análisis de estos instrumentos internacionales vinculados al Reglamento Interno de Trabajo o temas afines al mismo.

Entre estos convenios que de alguna manera se relacionan con el reglamento interno de trabajo, aunque no lo regulen de manera directa, encontramos los siguientes: *Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos Los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, Convenio N° 122, Convenio N° 150, Convenio N° 105 Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, Convenio N° 131, Convenio N° 87, Convenio N° 98, Convenio N° 135, Convenio N° 151, y otros más.* Estos son Convenios que El Salvador ha suscrito. Actualmente no existe ningún convenio ratificado por El Salvador que regule de forma directa el reglamento interno de trabajo. Lo mismo ha sucedido en los convenios laborales internacionales. Claro está que cada uno de estos se relaciona con las normas que debe de contener el reglamento.

### **1.9.3 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO.**

El tema en comento está sustentado legalmente en el código de trabajo; mismo que contempla una serie de disposiciones y por ello este cuerpo normativo es la principal fuente con la que se cuenta para desarrollarlo; y por otro lado es menester aclarar también que ya entrando en materia, de manera más amplia encontramos una serie de leyes o cuerpos normativos que indirectamente se relacionan con él.

Esto en parte se debe, a que en el derecho no existe una institución en donde no se pueda hacer una integración sistemática de la norma. Y el reglamento de taller o de empresa no es la excepción, y esto se plasma al momento de elaborarlo. Ya sea para definir un término que se encuentra en otra ley, por ejemplo algún término médico, para ampliar los derechos de los trabajadores, para armonizarlo y actualizarlo con el contenido de otras leyes por ejemplo la Ley para la Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, entre otras.

El código de trabajo dedica un título en específico al reglamento interno del trabajo; el cual es el título cuarto, libro segundo, desde el Art. 302 hasta el 306 de dicho cuerpo legal. En los cuales se desarrolla algunos aspectos generales del reglamento interno de trabajo como lo es su contenido, quienes son las personas obligadas a elaborarlo, cual es su trámite ante el ministerio de trabajo y previsión social, campo de aplicación, vigencia, publicidad, su finalidad la cual es de mucha importancia para tener bien en claro que es lo que persigue el reglamento interno de trabajo cual es su objeto, todo esto a pesar de que en el código de trabajo son pocos los artículos que regulan esta figura.

A continuación, se presenta el contenido de cada uno de estos artículos que contiene el código de trabajo, para tener un panorama amplio sobre la regulación del reglamento interno de trabajo en la legislación de El Salvador, siendo la siguiente:

Art. 302.- Todo patrono privado que ocupe de modo permanente diez o más trabajadores y las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas, tienen la obligación de elaborar un reglamento interno de trabajo, que deberá someter a la aprobación del director general de trabajo sin cuyo requisito no se considerara legítimo. Toda modificación del reglamento deberá hacerse en mismo forma.

Art. 303.- Para su aprobación, el reglamento interno de trabajo deberá estar de acuerdo con las disposiciones de este código, leyes, contratos y convenciones que lo afecten; y tendrá como fin establecer con claridad las reglas obligatorias de orden técnico administrativo, necesarias y útiles para la buena marcha de la empresa, a las cuales deben sujetarse tanto los patronos como trabajadores en la ejecución o desarrollo del trabajo.

Art.304.- Entre las reglas a que se refiere el artículo anterior, el reglamento interno deberá contener:

- a) Horas de entrada y de salida de los trabajadores.
- b) Horas y lapsos destinados para las comidas.
- c) Lugar, día y hora del pago.
- d) Designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para peticiones o reclamos en general.
- e) Disposiciones disciplinarias y modos de aplicarlas.
- f) Labores que no deben ejecutar las mujeres ni menores de edad.

- g) Tiempo y forma en que los trabajadores deben de someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- h) Indicaciones y reglas que en atención a la naturaleza de la empresa, negocio, o explotación, sean indispensables para obtener la mayor higiene, seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo; y
- i) Las demás reglas que a juicio del director general del trabajo fueran necesarias.

Art.305.-El patrono podrá suspender hasta por un día al trabajador, por cada falta disciplinaria establecida en el reglamento interno.

En circunstancias especiales o en aquellos casos en que no exista reglamento en la empresa, el inspector general del trabajo, previa calificación de motivos, podrá conceder al patrono autorización para suspender al trabajador hasta por un plazo no mayor de treinta días.

Art.306.- El patrono, dentro de los seis días siguientes a la aprobación del reglamento, deberá darlo a conocer a los trabajadores, colocando en lugares de fácil visibilidad, ejemplares del mismo impresos o escritos, con carácter enteramente legibles.

El reglamento entrara en vigencia quince días después de la fecha en que se haya dado a conocer.

Mientras un reglamento este en vigencia, no será necesario el plazo a que se refiere el inciso anterior, respecto a los nuevos patronos o sus representantes y de los trabajadores de nuevo ingreso.

Es de aclarar que al momento de elaborar el reglamento interno de trabajo se debe de tomar en cuenta toda la legislación laboral, esto es debido a que el reglamento no debe de ir en contra de ninguna norma laboral.

## **1.10 SISTEMA DE HIPÓTESIS.**

### **1.10.1 ENUNCIADO DE HIPÓTESIS**

#### **A. Hipótesis general.**

Todos los centros de trabajo o empresas cumplen con lo que dicta el Código de Trabajo, en la medida que crean su reglamento interno de trabajo al tener 10 o más trabajadores.

#### **B. Hipótesis específicas.**

1. Todos los centros de trabajo deben contar con un reglamento interno de trabajo; no obstante en la práctica no todos los centros de trabajo o empresas cuentan con él.
2. A mayor aplicación y respeto de las normas que contienen los reglamentos internos de trabajo, mayor es su eficacia.
3. En la medida en que no se aplique el reglamento interno de trabajo existe mayor vulneración a los Derechos del Trabajador.
4. A mayor conocimiento del trabajador de las normas contenidas en el reglamento interno de trabajo menor será la violación en los Derechos laborales y por ende fomentara las relaciones laborales plenas.
5. A mayor conocimiento de las normas internas de trabajo por los empleados, en los centros de trabajo, menor será la ineficacia en el desempeño de las labores realizadas por el trabajador.

6. A mayor información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre el reglamento, menor desconocimiento habrá sobre este en la sociedad salvadoreña, y en especial en la clase trabajadora.

### **1.11. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPOTESIS**

Para el estudio de las hipótesis anteriores se ha tenido a bien seleccionar algunos indicadores que nos permitan establecer con claridad los parámetros en la medición de la eficacia o no eficacia del reglamento interno de trabajo:

- a) Los centros de trabajo (empresas privadas e instituciones oficiales autónomas).
- b) Medición de la eficacia del reglamento interno de trabajo.
- c) El nivel de desconocimiento de las normas laborales
- d) La falta de participación de los trabajadores en la elaboración del Reglamento Interno de Trabajo.
- e) La falta de aplicación del Reglamento Interno de Trabajo.
- f) Falta de Comunicación entre patrono y trabajador
- g) Negligencia en el control sobre el cumplimiento de las normas laborales
- h) Falta de claridad en la aplicación de las normas laborales.

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

#### 2.1 EDAD ANTIGUA.

En la Edad Antigua no existía reglamento interno de trabajo, debido a que en esta época la forma que predominaba era la esclavitud. El reglamento interno de trabajo necesita de ciertas condiciones indispensables para que se pueda dar en un periodo o época determinada; en base a esto se analiza, por qué en la Edad Antigua no existía un reglamento interno de trabajo propiamente dicho; aunque a simple vista podemos determinar y concluir que es en virtud de la esclavitud y por consecuencia, la inexistencia de la institución denominada “trabajo”

Para que exista el reglamento interno de trabajo debe existir una relación de trabajo obrero- patronal, en la cual cada uno tenga libertad, ideas propias, criterios y capacidad de decidir; en cuanto al ámbito de la esclavitud, esto no se podía dar, debido a que el esclavo era considerado una cosa., y por otra parte, no habían leyes que protegieran al trabajador - era un esclavo - no había ningún poder que limitara la acción del patrono con respecto a sus subordinados. Para la sociedad antigua la esclavitud era una condición social justificada. Pero, ni justificándola como base económica se borraba la condición denigrante, porque el esclavo era para su dueño tan solo un objeto, ya que se trataba de una relación jurídica de dominio.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> **BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel**, *Derecho del Trabajo*, Sexta Edición, Editorial Oxford University Press, México, 2007, p. 1



El conocer al menos en sus rasgos esenciales, los caracteres de esta actividad es esencial si se desea penetrar y contar con una base suficiente, para así poder esclarecer el actual fenómeno de la prestación de servicios subordinados.

La historia del trabajo ha sido fijada en cuatro grandes periodos, que corresponden a cuatro modos de trabajo muy diferentes: 1) la Antigüedad, caracterizada por el trabajo esclavo, por la industria familiar, por el agrupamiento de los artesanos en colegios; 2) la Época Feudal, que se extiende del siglo X al XV. Esta época vio, en el plan de las comunas libertadas de la tiranía señorial, desenvolverse los gremios de oficios; 3) Época Monárquica, que comprende los tres siglos que precedieron a la revolución industrial: el poderío real, edificado sobre las ruinas del feudalismo, trata de desarrollar la industria, sea reglamentando nuevamente los gremios de oficios, no sin usurpar su autonomía, sea patrocinando la gran industria naciente; 4) Época Moderna, que engloba los últimos años del siglo XVIII, desde la abolición del régimen corporativo, todo el siglo XIX y principios del siglo XX: periodo complejo, caracterizado durante su primera fase por un régimen de libertad industrial casi anárquica; en su segunda fase la contemporánea ( de 1848 hasta nuestros días), por un movimiento cada vez más acentuado en el sentido de la reglamentación del trabajo, esta última etapa es en la que verdaderamente surgió la legislación obrera.

Todo sistema de trabajo se caracteriza, en razón de sus protagonistas, por la oposición de dos elementos: el que manda y el que obedece; el que produce y el que se beneficia con el producto. Las grandes etapas, pues, de la historia del trabajo, se fijan por los elementos que participan en la producción: dueño y esclavo. En la esclavitud el trabajo, las tareas eran impuestas forzosamente, sometiendo al esclavo, sin que este pudiera contradecir nada,

lo cual es un obstáculo para la existencia y desarrollo del reglamento interno de trabajo.

En cambio hoy en día, el trabajador decide con quien trabajar y cuando trabajar, así también en las legislaciones más modernas el trabajador tiene participación activa en la elaboración de ciertas normas laborales, tal es el caso del reglamento interno de trabajo.

Documento de inapreciable valor histórico es el código mandado a grabar e implementar por Hammurabi, como rey de Babilonia, más de dos mil años antes de la era cristiana. En él se reglamentaba el trabajo, conteniendo disposiciones que guardan relación con el aprendizaje, el salario mínimo, la forma de ejecutarlo, la responsabilidad por dicha ejecución y otras normas que se refieren al reposo. Por la trascendencia de dicho texto, hasta la actualidad, es que se sabe que la sociedad de babilonia estaba integrada por tres clases: los hombres libres, los esclavos y una intermedia, llamada Muchkinu. Aquella se originaba por el nacimiento de madre esclava, o en el caso de la esposa de conducta irregular no repudiada por su marido. La esclavitud patrimonial era voluntaria o involuntaria; se producía la primera cuando un deudor insolvente pagaba mediante la servidumbre de su mujer, hijo o hija; la involuntaria procedía de la compra y venta de esclavos y del apoderamiento del deudor insolvente por el acreedor. La esclavitud voluntaria se constituía por tiempo determinado; no así la forzosa, que no reconocía plazo.<sup>12</sup>

El trabajo en el mundo antiguo adopto una forma esencialmente servil. Tal carácter presentaba el realizado por el prisionero de guerra, convertido en

---

<sup>12</sup>**CABANELLAS Guillermo**, *Introducción al Derecho Laboral*, Volumen I, Primera Edición, Editorial Lebreros Buenos Aires, 1960, p.44

esclavo y víctima de un concepto humillante del trabajo, razón por la cual en las antiguas legislaciones no se encuentran, sino raramente, disposiciones que tiendan a la dignificación del trabajo o a la defensa de los trabajadores. El trabajo servil constituye la ley del mundo antiguo, y las contadas excepciones ratifican la regla expresada.

## **LA ESCLAVITUD**

Para conocer y revisar los antecedentes históricos en la antigüedad, del trabajo, necesariamente conduce a incursionar en la historia de la institución de la esclavitud, en sus orígenes, ya que constituye también el comienzo de la primera manifestación de una actividad subordinada. Esta actividad, representada por el trabajo, procura los elementos indispensables para la conservación de la especie humana, y tiene como punto de partida, el de realizarse por seres sometidos a la esclavitud. Esta, por vez primera, ha sido ejercida por el hombre sobre la mujer. Quizás al propio tiempo, en la hora misma en que el ser humano sometía a su antojo a los animales, el hombre subyugaba a su arbitrio, como más fuerte, a la mujer obligándola a las funciones más penosas.

Tan pronto como el hombre vio que la mujer podía usarse para fines distintos de los sexuales, la forzó al trabajo. Algunos autores afirman; que la mujer, la débil, la esclavizada, ha iniciado el trabajo sobre la tierra, la agricultura y con ella su cultura. Más no lo ha hecho por su voluntad, sino como imposición de su vencedor: el hombre o señor de la fuerza. Así ha podido decirse que antes que hubiera esclavos, ya la mujer era esclava.

No es la opresión de la mujer por el hombre la que crea el régimen de la esclavitud, pero constituye un antecedente. Ese régimen aparece como un

cierto grado de civilización, porque representa ya una idea: la de utilizar al esclavo para sacar de él un partido provechoso. Ha señalado Ihering, que la historia del poder en el mundo es la historia del egoísmo; pero el egoísmo debe adquirir juicio y aprovechar la experiencia del pasado. La esclavitud señala el primer paso en este camino. El primer, vencedor que respeto la vida del enemigo vencido, en vez de matarle, lo hizo así por comprender que un esclavo vivo tiene más valor que un enemigo muerto. Lo conservo como el dueño conserva al animal doméstico. El ser vare del servus tenía por objeto el serviré motivo egoísta.

El fardo que pesaba sobre los hombros de las mujeres pasaba así al esclavo, esto es, al vencido, considerado ya como elemento integrante de fuerzas, producto de trabajo, creador de riquezas, se desarrolla y se perpetua; y aunque la guerra siga siendo la principal proveedora de esclavos, estos proceden de otros manantiales permanentes. En principio, por la multiplicación de los propios esclavos, por el nacimiento de seres obligados como sus progenitores a la servidumbre, por lo que se puede llamar el crecimiento anual del ganado humano; seguidamente, por la venta, tanto de niños como de adultos nacidos libres.

En la esclavitud el hombre pasa a ser cosa, pierde su carácter y deshumanizado penetra en la noción de bienes susceptibles, incluso, de apropiación. El esclavo carecía de la posibilidad de ejercer derechos, esto debido a que era considerado un bien. La gran división entre los hombres libres y esclavos, hacía en ese mundo antiguo, que los primeros fueran capaces de derechos, mientras que carecieron de ellos los segundos.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> **CABANELLAS Guillermo**, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Tomo III E-I, Primera Edición Editorial Heliasta, Argentina 1979, P. 168.

La historia del derecho de trabajo es extensa, anteriormente se ha avanzado en el abordaje del trabajo en la antigüedad, dejando claro que en dicho periodo no existían las condiciones necesarias para que pudiese existir un reglamento interno de trabajo con las características que posee en la actualidad.

Y es que es imposible que existiera un reglamento interno de trabajo, debido a que no existía una entidad que exigiera un comportamiento diferente de los amos, señoríos o patronos de aquel entonces, dado que no se respetaban los derechos de las personas, no existía el Estado estructurado y organizado como tal, al que le compete en la actualidad, regular las relaciones laborales.

No existía la dignificación del trabajo, era considerado como un producto que enriquecía a los más fuertes, a los que tenían la capacidad de someter al más débil por la fuerza, nadie se preocupaba por crear disposiciones que defendieran al trabajador, ya que en aquel entonces era un esclavo; si es que se le puede comparar con un trabajador al esclavo porque dichas instituciones jurídicas no se comparan en nada mucho menos en su significado.

Puede observarse, que la fuente principal que creaba esa relación esclavo – amo, que al final era la única relación de subordinación que existía en ese momento era la guerra, ya que, el vencedor tomaba al vencido como esclavo y lo ponía a producir; también habían otras fuentes, como la hereditaria, en la cual los hijos de los esclavos se convertían en esclavos, otra fuente la encontramos en la venta de personas libres que eran capturadas y vendidas como esclavos, en cambio hoy en día la fuente principal que crea la relación obrero – patrono es el contrato individual de trabajo. En la esclavitud el hombre se convierte en cosa y por tanto pierde su carácter de humano,

dejando al lado todo ese valor que hoy en día es otorgado a las personas por el solo hecho de ser humanas. En la antigüedad no era necesario reglamentar las relaciones de trabajo por que dicha relación no existía en el sentido estricto de la palabra, hoy en día el reglamento interno de trabajo busca reglamentar ese vínculo que existe entre el trabajador y el patrón al momento de desarrollar el trabajo, con la finalidad de crear un ambiente armonioso, ordenado y saludable en los centros de trabajo, buscando de alguna manera limitar al patrono para que este no se exceda en su poder de mando y existan reglas claras de cómo ejecutar el trabajo. Situación que no podía acontecer en la antigüedad.

## **2.2 EDAD MEDIA.**

Otra de las etapas por las que ha transcurrido el derecho de trabajo es la Edad Media, y habrá de hacerse una aproximación a la misma, para poder determinar si existió o no el reglamento interno de trabajo.

Con el correr de los siglos y antes de desaparecer, el régimen de esclavitud fue suavizándose el trato para con las personas. Se debió, como señala Kleinwachter, a varias razones: una, procede de las uniones de sangre; pues, al acontecer con frecuencia creciente que los hijos de las esclavas lo fueran también del señor, resultaba menos posible a la larga estimar a unos y a otras como animales domésticos. Otra razón, proviene de igualarse el nivel cultural: un esclavo salvaje puede ser tratado como un animal y quizás no pueda serlo de otra forma; pero con el tiempo no cabe considerar de análoga manera a un esclavo culto. Otra causa es atribuida a la influencia ejercida por el cristianismo, al establecer el principio de igualdad de todos los hombres y proclamar la libertad de estos. La mitigación del régimen por el desenvolvimiento de nuevas instituciones como el colonato y la servidumbre,

con las cuales paso el esclavizado de cosa mueble a accesorio del suelo, no significo la desaparición de todos los esclavos, ni siquiera la abolición de la esclavitud.

Es en estas nuevas instituciones: el colonato, el vasallaje, y la servidumbre donde pueden encontrarse las relaciones de trabajo, es decir, aquella relación que se daba como señor- vasallo, señor –colono, y señor- siervo; en donde el señor es el dueño, es el que tiene el poder, es el que impone sus órdenes a los demás, mientras que sus subordinados colonos, vasallos o siervos deben de obedecer, aunque ya no se encuentran en la misma posición en que estaban los esclavos, por que gozan por así decirlo de una semilibertad, debido a que algunos de ellos se encuentran unidos a las tierras que producen, todavía se consideran objetos, pero ya no objetos individualmente considerados, sino objetos adheridos a una determinada tierra; tanto así que si el dueño o señor de esas tierras decide enajenarla, en ella eran incluidos, también los que la trabajaban.<sup>14</sup>

El señor tenia, como norma, derecho de corrección sobre el colono; mas, vinculado este a la tierra, pasaba a poder de otro dueño cuando era vendida, de manera que tal potestad sobre el colono resultaba transferible por venta y por herencia; podía también adquirirse por prescripción, cuando un hombre libre aceptaba voluntariamente su servidumbre, y por condena, castigo al que eran sometidos los vagabundos y los mendigos.<sup>15</sup> Los siervos de la gleba no podían poseer tierra propia, ni cultivar esta sino para su señor. La servidumbre represento una esclavitud atenuada; convertido el amo en señor.

---

<sup>14</sup> **CABANELLAS Guillermo**, *Introducción al Derecho Laboral*, Volumen I, Primera Edición, Editorial Lebreros, Buenos Aires, 1960, P.55.

<sup>15</sup> *Ibidem* pág. 58

La transformación de la esclavitud en servidumbre, en tiempo de la ruina de la agricultura y del frecuente abandono de las tierras, por no poderlas cultivar con utilidad; en tiempo, principalmente, de la conquista de las provincias distantes y de la admisión de las hordas barbaras en la tierra del imperio, antes del emperador Constantino, se ve aparecer un tercer término que expresa un derecho absolutamente nuevo: los colonos, ya tributarios, ya libres; una especie de siervos adheridos no ya a un señor individualmente, sino a una tierra. Esta es la gradación que se prepara y que atraviesa los siglos: de la esclavitud a la servidumbre del terruño, y de esta, a la domesticidad y al proletariado moderno.

Por una parte los esclavos fueron rescatados o bien los liberó una persona caritativa, o su dueño moribundo y deseoso de abrirse las puertas del paraíso; pero no obtuvieron una completa libertad, quedaron sometidos a variadas obligaciones respecto a su antiguo propietario.

La masa se beneficia, no de una emancipación legal, sino de una lenta ascensión. El nombre siervo queda, pero toma otro sentido. Es el interés del dueño por tener, en lugar de un esclavo voluntariamente perezoso, y siempre dispuesto a huir, un trabajador que, a cambio de una semilibertad personal y de un pedazo de tierra, que le son concedidos, está obligado a prestar regularmente servicios, ya sean estos de naturaleza agrícola o industriales.

Los siervos, para darles el nombre que les quedo, están atados al suelo que cultivan o al oficio que ejercen. No pueden dejarlo ya, por una convención tácita, detentan a perpetuidad, sus medios de vivir y los instrumentos de trabajo. En tanto que los esclavos se elevan así, los hombres libres son rebajados. Villanos libres, como se les llamaba, se transforman en colonos que, para vivir, para estar protegidos, se ponen bajo la protección de un gran



propietario: consienten, de grado o por fuerza, en cuidar la tierra por su mano. Muy semejantes, así, a los siervos, esos hombres se unieron a ellos; mediante el matrimonio. Después, esos elementos diversos y desiguales acabaron casi por confundirse y llegó un tiempo en que los villanos, ocupando una posición intermedia entre la esclavitud y la libertad, formaron mayoría.

El feudalismo al producir el fraccionamiento de los estados en feudos, al incorporar el régimen de gobierno de los señores, dueños de vidas y haciendas, formalizó un avance sobre el trabajo servil, en forma total; ya que si bien el siervo pasaba a ser vasallo, este tenía ciertos derechos, y los deberes se reducían a cierto género de prestaciones exigibles en determinadas épocas del año. El feudalismo representó la libertad de los siervos de la gleba, convertidos en vasallos, esto es, en hombres libres, a los que solamente cabía imponerles algunos servicios; originó también el establecimiento de oficios e industrias en torno a las mansiones feudales, y, con ello el nacimiento de los primeros talleres.

Los colonos eran inscritos a fin de que el Estado pudiera percibir el impuesto que pesaba sobre ellos. Aseguraban el cultivo sin que tuvieran derecho alguno a la propiedad. Pagaban al propietario, a título de censos o de tributo, una parte importante de sus rentas en especies o en dinero. Fueron privados de abandonar el terreno, con lo cual se aproximaron a los inscritos, que eran los siervos y ambas categorías quedaron fundidas en una sola clase, la de los siervos de la gleba.

La necesidad de las servidumbres está determinada en muchos casos por la necesidad de protección que los débiles requerían de los poderosos. El siervo debía al señor algunas prestaciones, y a cambio recibía la defensa que de su persona y bienes estaba obligado a prestarle este.

Durante la edad media el señor feudal gobernaba su territorio y dentro de él, fijaba la reglamentación de los oficios, otorgando, en muchas ciudades, el derecho a trabajar como una concesión que el vasallo debía obtener.<sup>16</sup> Reglamentación que no se asemeja en nada al reglamento interno de trabajo, debido a que no era un mandato dado por ley, ni mucho menos buscaba que se diera una armonía en las relaciones de trabajo.

En la edad media se dieron muchos avances en materia laboral, se pasó de la esclavitud al colonato, vasallaje y a la servidumbre, y como se ha afirmado antes, estas figuras, de alguna manera contribuyeron al desarrollo del derecho de trabajo.

En dicho periodo, el señorío daba indicaciones, establecía o reglamentaba las condiciones a las cuales se iban a someter los que desarrollaban el trabajo, los cuales estaban en desventaja, ya que eran los sometidos a las arbitrariedades de los señores feudales, quienes justificaban el poder de mando por la costumbre, por el poder y por los recursos que tenían, pero en lo que respecta al reglamento de taller o reglamento de fábrica, o mejor conocido como, reglamento interno de trabajo no se dieron avances al respecto, dadas las circunstancias y las relaciones laborales que no permitían o posibilitaban su apareamiento.

### **2.3 EDAD MODERNA.**

El reglamento interno de trabajo tiene su origen en los albores del maquinismo, época en la cual dio comienzo la revolución industrial; estaba formado por un conjunto de disposiciones, relacionadas con las condiciones

---

<sup>16</sup> **CABANELLAS Guillermo**, *Introducción al Derecho Laboral*, volumen I, Primera Edición editorial lebreros, buenos aires, 1960, P 62.

de trabajo, que unilateralmente eran formuladas por el patrono, e impuestas a todos sus trabajadores.

Con la aparición del maquinismo y la gran industria, quedo desplazada la técnica individual, lo mismo que el artesano; al dueño del taller le fue imposible continuar vigilando personalmente el trabajo y tuvo necesariamente que formular una serie de órdenes para ello. Es así que, todas las observaciones y órdenes que se daban verbalmente, se tradujeron en reglas escritas, que indicaban las tareas a desarrollar, a la vez que determinaban las disposiciones que regirían dentro de la fábrica, taller o explotación.<sup>17</sup>

Puede establecerse que el reglamento interno de trabajo tuvo como origen o surgió, gracias a los cambios que se dieron por el maquinismo. Para aclarar la idea o concepto sobre el significado del maquinismo, se hará un breve desarrollo del mismo, con la finalidad de lograr comprender de mejor manera, porqué el reglamento interno de trabajo tuvo su génesis en dicho periodo de tiempo.

El maquinismo como su nombre lo indica, es la aplicación de la maquina a los procesos productivos, y a todos las actividades que implican la producción, facilitando de esta manera la obtención de productos con menor esfuerzo; tiene como antecedente fundamental, la revolución industrial, siendo la época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo, y ante la producción de masas, se hace patente el abuso hacia el trabajador al aumentar las jornadas de trabajo, sin condiciones higiénicas y de seguridad;

---

<sup>17</sup> **MOLINA LOPEZ, Lázaro**, *“Relaciones entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interno de la Empresa”*. Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 1969, PP. 30-31

dando paso a la explotación por parte de los patronos, lo que acarrea a su vez, el surgimiento de protestas por parte de los obreros.<sup>18</sup>

Dentro de la empresa de aquella época, el patrono siempre imponía su voluntad, especialmente en lo relacionado a la fijación de horarios, salarios, descansos y demás condiciones de trabajo. No había negociación previa entre patronos y trabajadores sobre la fijación de tales prestaciones. Todo era reglamentado por la libre voluntad del empresario. El trabajador solo aceptaba las disposiciones vigentes en el centro de trabajo.

El trabajador no tenía ninguna protección de parte del Estado, ni de las autoridades; y entregaba su trabajo a cambio de un insignificante salario; esta actitud pasiva e indiferente del Estado, en no ayudar al ser humano que trabajaba, era una de las formas más injustas que existían para proteger el capital.<sup>19</sup>

El ambiente del maquinismo llegó a transformar en forma radical, las condiciones materiales en que hasta ese entonces, se había desarrollado el trabajo. Se acumularon o acuñaron enormes capitales, a fin de instalar maquinaria y se aumentó la productividad, pero también crecieron las inquietudes de los trabajadores, que eran explotados inmisericordemente.

La revolución industrial trajo como consecuencia el desplazamiento del trabajo del campo hacia las ciudades, con lo que la población obrera creció y se concentró en las grandes urbes, con lo cual se le dio al trabajo, una

---

<sup>18</sup> **REYES MENDOZA Libia**, *Derecho Laboral*, primera edición, editorial Viveros de Asís, México 2012 p.9

<sup>19</sup> **ORANTES ACOSTA, María Isabel**, *“El Reglamento Interno de Trabajo en la Legislación Salvadoreña y Relación con el Contrato Colectivo de Trabajo”*, tesis para optar al grado de doctor, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 1982, PP.5-6

importancia nunca antes vista. Otro factor que incidió, fue la división del trabajo, una separación de los procedimientos fabriles, que implicaba también que los obreros tuvieran que repetir constantemente los mismos movimientos.

La libre voluntad contractual se consideraba el rango máximo y determinante en todo tipo de relaciones jurídicas, incluidas lógicamente las laborales. Las partes eran absolutamente libres para concretar las condiciones laborales, que regulaba sólo una legislación civil, que erróneamente veía como iguales a quienes manifiestamente no lo eran, la gran diferencia económica condicionaba esa relación laboral entre dos desiguales, la del poderoso y la del desposeído.

Si bien el trabajo desarrollado durante ese liberalismo, fue libre en todos los sentidos, ahora los trabajadores estaban aglutinados en fábricas, en donde, totalmente despersonalizados, eran objeto de una explotación inclemente, que ignoraba o quería ignorar, la evidente disparidad que existía entre el patrón poderoso y el trabajador desposeído, sin posibilidades de alguna alianza solidaria. La contratación era libre, pero a la vez era injusta, el trabajador se veía obligado a aceptar las humillantes ofertas patronales.<sup>20</sup>

Con el advenimiento de la máquina y su asombrosa aplicación a todos los campos de la actividad humana, se produjo la más grande, la más profunda, la más radical revolución económica, al originar el moderno sistema de la producción fabril y, consiguientemente, la transformación del trabajo independiente del artesano en el régimen de salarios.<sup>21</sup> Con la aparición de la maquina se verifica la reorganización del trabajo, por deberse modificar la

---

<sup>20</sup> **BERMÚDEZ CISNEROS Miguel**, *Derecho del Trabajo*, sexta edición, editorial Oxford University Press, México, 2007, pp.6-8

<sup>21</sup> **F. Valsecchi**, *La Nueva Orientación De La Economía*, según las Encíclicas, en *Informaciones Sociales*, Lima, año VI, N 1, pag.78.

forma de su prestación. Desaparece la reglamentación consignada en los estatutos de las corporaciones, y se estructuran bases en las que revela un notable individualismo, en contrasentido frente a la necesidad altamente colectivista de la gran industria. Aparecen, al unísono, los grandes capitales de industria que imponen su hegemonía en el trabajo.

Los cambios radicales en la forma de desarrollarse el trabajo y la producción, originaron el fenómeno de la concentración de la mano de obra. Es en el siglo XIX, que cobra impulsos la nueva técnica industrial, siendo considerado al mismo tiempo como el siglo de la concentración humana; por cuanto, las fábricas y grandes empresas industriales, tenían necesidad de agrupar a cientos y a miles de trabajadores, en sus talleres, y reunir en un mismo lugar las máquinas y la mano de obra, con lo cual se da nacimiento a las grandes ciudades industriales.

Los empresarios de las grandes industrias, al dedicarse a las funciones directivas exclusivamente, han perdido el contacto con la obra y los operarios; el trabajo y la colaboración de antaño se ha diluido y, con ello, la estructura más uniforme en el mundo del trabajo.

Por otra parte, el empleo de la máquina hizo imprescindible la posesión de un capital monetario muy superior a aquel que representaba el limitado instrumental del taller, de tal forma que aplastado por la competencia de la manufactura, el artesano perdió terreno poco a poco, y al fin, tuvo que incorporarse a ella. A los productores se sobrepuso un elemento nuevo, que solo habían conocido en el pasado algunas empresas de navegación comercial: el capitalista. Como propietario de las máquinas, dependió de él que el productor pudiera o no trabajar. La fábrica, que es la consecuencia del maquinismo en su último grado, atrae a los trabajadores con la fuerza propia

de un futuro estable y seguro. La cooperación entre muchos hombres, a fin de lograr en grandes cantidades una misma obra acabada, motivó la necesidad de que los artesanos concentraran sus esfuerzos en un sistema de cooperación antes desconocido, sin que pudiera competir el pequeño taller con medios de producción en serie, desarrollando con bases científicas y técnicas distintas.

### **DESAPARICIÓN DE LOS PEQUEÑOS TALLERES.**

Los talleres organizados durante el sistema corporativo y en los cuales se hacía el trabajo en común, no eran más que un agrupamiento de procesos manuales. Esos establecimientos no tuvieron razón para subsistir, al producirse la intensa transformación del taller por la fábrica; puesto que en tanto aquel empleaba un corto número de trabajadores, esta utilizaba los servicios de millares de operarios. Por otra parte, en el sistema corporativo, el obrero era generalmente el propietario de las herramientas de trabajo empleada por él mismo, ya que el costo de adquisición era reducido.

Con la introducción de grandes y costosas máquinas de herramientas de difícil consecución, el trabajador dejó de ser propietario de sus útiles de trabajo, hasta el punto de haberse llegado a decir, que el escribiente actual no aporta ni siquiera el lápiz con el cual trabaja.

El problema, además de la industria, alcanza a la agricultura; pues también se van empleando en estas valiosas maquinarias, lo cual impide que el pequeño agricultor pueda competir con las grandes explotaciones agrícolas.<sup>22</sup> A parte de las razones expresadas, hay otro motivo para la desaparición de los

---

<sup>22</sup>**CABANELLAS Guillermo**, *Introducción al Derecho Laboral*, Volumen I, Primera Edición, Editorial Lebreros, Buenos Aires, 1960, P. 218.

pequeños talleres; el cual consiste, en que debido al mayor costo de producción, no permite competir con las grandes empresas, donde el rendimiento de los trabajadores resulta muy superior. Esta absorción de la pequeña industria por la grande, es un fenómeno de la actual época, iniciado ya a finales del siglo XVIII. Primero, se produjo la desaparición casi absoluta del artesano; después la de los pequeños talleres; para no subsistir sino las grandes industrias y las poderosas empresas que se sitúan en el plano monopolizador.

Al inicio del siglo XX, con la aparición de una serie de legislaciones laborales en todo el mundo, se propició que el Estado ya no permitiera que las negociaciones, en cuanto a contratos de trabajo fueran particulares, pasaron a estar bajo una constante supervisión del propio Estado, a fin de garantizar al trabajador los mínimos derechos que establecía la ley.

Se menciona que el maquinismo fue donde se originó el reglamento interno de trabajo, en razón de que en ese momento se dieron las circunstancias idóneas para que dicho reglamento naciera como tal; el maquinismo, con el empleo de la maquina hizo que las relaciones de trabajo cambiaran por completo, esto es porque se pasó del taller familiar o del pequeño taller que existía antes, a las grandes empresas, no dejándole más remedio a los que trabajaban en esos pequeños talleres, a buscar su trabajo en esas grandes empresas, ya que no tenían la posibilidad de competir en su contra.

Con el tiempo las fábricas tuvieron un crecimiento acelerado, demandando cada vez más mano de obra, aglutinando cientos de trabajadores en los mismos centros de trabajo, cuestión que de alguna manera, para el patrono se vio complicada, ya que no podía dar las ordenes de forma verbal para la ejecución de las diversas labores, esto debido a la despersonalización del



patrono respecto del trabajador por la causa antes mencionada, y por razones obvias, ya que no es lo mismo atender a cinco trabajadores, a los cuales se les pueden dar las indicaciones de manera verbal, que atender a cien trabajadores, porque se perdería mucho tiempo para darle a cada uno las indicaciones de forma verbal, de cómo comportarse en el trabajo y como ejecutar las acciones esperadas.

Es por ello que en busca de darle una solución a este problema, se creó el reglamento interno de trabajo, con este medio, el patrono solo pasaba las reglas por escrito y se los daba a conocer a los trabajadores mediante ejemplares, colocados en lugares visibles o adjudicándole uno en los contratos de trabajo. Dando la ventaja, que aunque el patrono se ausentara del centro de trabajo, siempre los trabajadores iban a saber cuáles eran sus funciones, como debían ejecutar el trabajo, y cuáles eran sus obligaciones.

La costumbre jugó un papel muy importante en la evolución del reglamento interno de trabajo; pues el patrono como titular de su negocio, empresa, taller o centro de trabajo, siempre ha contado con la facultad de darle indicaciones a los trabajadores ya que tiene que velar por que el negocio subsista, administrándolo de la mejor manera, al principio dichas indicaciones se daban de forma verbal, luego cuando creció el número de trabajadores se dio por escrito.

El patrono en busca de producir más y obtener más ganancias, no mide las repercusiones que pueden tener las reglas que impone a los trabajadores, para que ejecuten su trabajo, aparte de que el trabajador se encuentra en una situación de desigualdad respecto al patrono; por eso es necesario, que exista un ente que controle o supervise las reglas, disposiciones, condiciones que dicta el patrono; para que éste no vaya a violentar los derechos de los

trabajadores, en este caso el ente regulador es el Estado, a través de la creación de leyes que establezcan reglas claras y precisas respecto del comportamiento esperado, tanto del patrono como el trabajador, con la única finalidad de que exista armonía en los centros de trabajo.

#### **2.4 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN EL SALVADOR.**

En El Salvador es poco el desarrollo histórico que ha tenido esta figura jurídica del reglamento interno de trabajo, solo se tienen unos pocos antecedentes de ello.

Hay que tener en cuenta que desde el momento en que existió una relación laboral y se dio la subordinación, el patrono tuvo y tiene la facultad de dirigir la empresa como mejor le parezca, y dentro de este poder de dirección encontramos la facultad de elaborar sus propias reglas o reglamentos, en los cuales se detalle el desarrollo y la forma de ejecutar las labores en el trabajo.

Por otra parte, es de hacer notar que en virtud de hacer valer y respetar los derechos de los trabajadores, el Estado salvadoreño ha intervenido en la relación obrero- patronal mediante la emisión de leyes que de alguna manera contribuyan a crear un ambiente armonioso, seguro y estable en los diferentes centros de trabajo. Dichas leyes regulan la conducta de ambas partes, tanto la del patrono como la del trabajador.

A continuación se hace un recuento de las leyes que atañen al tema en cuestión, mismas que de alguna manera han limitado el poder de dirección del empleador, el cual se ve reflejado en la facultad de crear el propio reglamento interno de trabajo, y válido afirmar que se le ha limitado, ya por hoy, el empleador tiene que ceñirse a determinados preceptos y normas

laborales, para redactar y elaborar el reglamento interno de trabajo, estando obligado a respetar la normativa laboral; no como sucedía antes, que el patrono podía poner lo que a él se le antojase, elaborándolo muchas veces de manera arbitraria.

Los cuerpos normativos a través de los cuales se desarrolla el reglamento interno de trabajo, en los diferentes periodos de tiempo son los siguientes:

- a) Ley Sobre la Reglamentación Interna de Trabajo de las Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales de 1949.
- b) Código de Trabajo de la República de El Salvador de 1963.
- c) Código de Trabajo de la República de El Salvador de 1972.

Ley sobre la reglamentación interna de trabajo de las empresas y establecimientos comerciales e industriales de 1949. En El Salvador en estricto sentido, la denominación de “reglamento interno de trabajo” se usó por primera vez en la Ley Sobre la Reglamentación Interna de Trabajo de las Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, la cual regulaba el reglamento interno, esta ley fue creada por el Consejo de Gobierno Revolucionario de la República de El Salvador, el primero de junio de mil novecientos cuarenta y nueve.<sup>23</sup> La cual fue publicada en el Diario Oficial del día tres del mes y año antes mencionado, fecha en la cual entro en vigencia.

Esta ley en sus considerandos establecía: que es una necesidad establecer normas y bases generales para los reglamentos internos de trabajo de las diferentes empresas comerciales e industriales del país, y sujetar dichos

---

<sup>23</sup> **MOLINA LOPEZ, Lázaro**, “*Relaciones entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interno de la Empresa*”. Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 1969, p.33

reglamentos, para garantía de trabajadores y patronos, a la aprobación del Director del Departamento Nacional de Trabajo.<sup>24</sup>

En esta ley se dijo, que debía existir un reglamento interno de trabajo cuando en una empresa existan más de diez trabajadores. Esto de limitar el campo de aplicación de la ley es inexplicable, pero a lo mejor, se hizo para controlar su efectividad.<sup>25</sup>

En los preceptos de dicha ley, se encuentran las concernientes al contenido del reglamento interno de trabajo, en el cual se pueden agregar reglas de orden técnico y administrativo, también se nota que se le ha dotado al empleador de poder disciplinario, lo único que de una manera limitada y apegada a la ley, y se ha establecido sanciones para aquel patrono que no cumpla con la obligación que tiene de elaborarlo. Para tener una visión plena de dichas disposiciones que contenía la Ley Sobre la Reglamentación Interna de Trabajo de las Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, se transcriben a continuación algunos artículos:

Art. 4. Todo reglamento interno de trabajo deberá contener:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores.
- II. Horas y lapsos destinados para las comidas.
- III. Lugar, día y hora del pago.

---

<sup>24</sup>**ORANTES ACOSTA, María Isabel**, *“El Reglamento Interno de Trabajo en la Legislación Salvadoreña y relación con el Contrato Colectivo de Trabajo”*, tesis para optar al grado de doctor, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 1982, p.7

<sup>25</sup>**VALLADARES PORTILLO Edwin**, cátedra: *Evolución de la Legislación del Trabajo en El Salvador*. Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental, Departamento de Ciencias Jurídicas, 5 de marzo de 2013. P. 3

- IV. Designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para peticiones o reclamos en general.
- V. Disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas.
- VI. Labores que no deben ejecutar las mujeres ni los menores de edad.
- VII. Tiempo y forma en que los trabajadores deban someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- VIII. Indicaciones y reglas que en atención a la naturaleza de la empresa, negocio o explotación, sean indispensables para obtener la mayor higiene, seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo, y
- IX. Las demás condiciones y reglas que a juicio del Director del Departamento Nacional del Trabajo fueren necesarias.

Así mismo, podrá contener las reglas de orden técnico y administrativo, necesarias y útiles para la buena marcha de la empresa.

Art. 5. El patrono podrá suspender hasta por un día, al trabajador, por cada falta disciplinaria establecida en los reglamentos respectivos.

Sin embargo, el Director del Departamento Nacional del Trabajo, en circunstancias especiales, podrá, previa calificación de los motivos, conceder al patrono, a su prudente arbitrio, la facultad de suspender al trabajador hasta por un plazo no mayor de treinta días.

El patrono que no cumpliera con la obligación de elaborar el reglamento interno de trabajo de acuerdo con la presente ley, será sancionada con una multa de cinco a veinticinco colones y se hará efectiva por los delegados inspectores, aplicando el procedimiento gubernativo.

Esta multa podrá siempre duplicarse progresivamente, no pudiendo exceder en ningún caso de 800 colones cada vez que se señale un plazo por las

autoridades del trabajo, para elaborar el reglamento interno de trabajo, el culpable dejare sin cumplir las deposiciones de dichas autoridades.

No obstante a parte de esta ley se dieron otras, que si bien es cierto no regulaban el reglamento interno de trabajo de forma directa contribuían a su desarrollo, entre estas, se pueden mencionar: la Ley Sobre Reglamentación de las Horas de Trabajo de los Empleados y Obreros en general de 1928, Ley de Jornadas de Trabajo y Descanso Semanal de 1951, Ley Sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1956.<sup>26</sup> Posteriormente se regulo el reglamento interno de trabajo en el Título IV del Libro II, Capitulo único del Código de Trabajo emitido por la Asamblea Legislativa el 22 de enero de 1963, publicado en el Diario Oficial del 1 de febrero del mismo año, artículos del 253 al 257.<sup>27</sup>

El artículo 253 del mencionado código establece; que todo patrono privado que ocupe de modo permanente diez o más trabajadores está obligado a elaborar el reglamento interno de trabajo. Como puede verse, el código de trabajo hace más amplia dicha obligación, por cuanto dentro del término patrono privado, quedan comprendidos establecimientos, que dejaba por fuera la ley anterior, los cuales eran los establecimientos dedicados a la agricultura, ganadería, a la crianza de aves de corral, etc.

Como se nota, el campo actual de aplicación del reglamento interno de trabajo, es mucho más amplio que el anterior, pues comprende establecimientos no comprendidos anteriormente, siempre y cuando ocupen

---

<sup>26</sup>**ORANTES ACOSTA, María Isabel**, *“El Reglamento Interno de Trabajo en la Legislación Salvadoreña y relación con el Contrato Colectivo de Trabajo”*, tesis para optar al grado de doctor, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 1982, pp. 9-10.

<sup>27</sup>Ibidem. p.10

de modo permanente diez o más trabajadores, aplicándose tanto a trabajadores como a patronos.

Constituye una obligación para el patrono la elaboración del reglamento interno de trabajo, cuando tiene en su empresa más de diez trabajadores permanentes; pero eso no obsta, que cualquier patrono voluntariamente elabore su propio reglamento, aun cuando tenga trabajadores en un número inferior a diez.

Para que sea ha aprobado un reglamento interno de trabajo, es necesario que sus disposiciones estén de acuerdo con del Código de Trabajo, con las leyes en general, con los contratos y convenciones que lo afecten y, además, que no contravengan el orden público, ni las buenas costumbres, y que haya sido aprobado por la autoridad competente, sin cuya aprobación no tendrá ningún valor.<sup>28</sup>

En la actualidad, se encuentra regulado y desarrollado en el Código de Trabajo de la República de El Salvador, emitido en 1972, específicamente en el Título Cuarto denominado “Reglamento Interno de Trabajo”, del Libro Segundo “Derecho Colectivo del Trabajo”, Capítulo único de los artículos 302 al artículo 306.<sup>29</sup>

El Art. 302 establece la obligación del sujeto a quién le compete la elaboración del reglamento interno de trabajo, siendo en este caso, todo

---

<sup>28</sup> **MOLINA LOPEZ, Lázaro**, *“Relaciones entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interno de la Empresa”*. Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 1969, p.37

<sup>29</sup> **Código de Trabajo de la República de El Salvador**, Decreto Legislativo número 15, del 23 de junio de 1972, publicado en el Diario Oficial número 142, Tomo número 236, del 31 de julio de 1972.

patrono privado, y las instituciones oficiales autónomas y semiautónomas que ocupen de modo permanente diez o más trabajadores, y quien lo aprueba es el Director General del Trabajo. El fin que persigue el reglamento interno de trabajo en El Salvador es establecer con claridad las reglas obligatorias de orden técnico o administrativo, necesarias y útiles para la buena marcha de la empresa. Art.303.

El contenido esta detallado, en el artículo 304, siendo el siguiente:

- a) Horas de entrada y salida de los trabajadores.
- b) Horas y lapsos destinados para la comida.
- c) Lugar, día y hora del pago;
- Ch) designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para peticiones o reclamos en general;
- d) Disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas;
- e) Labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de edad;
- f) Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- g) Indicaciones y reglas que en atención a la naturaleza de la empresa, negocio o explotación, sean indispensables para obtener la mayor higiene, seguridad, y regularidad en el desarrollo del trabajo; y
- h) Las demás reglas que a juicio del director general de trabajo fueren necesarias.

Otro de los aspectos importantes, es el referente al poder disciplinario que tiene el patrono, en el caso de que los trabajadores cometan alguna falta. Dicha falta según el artículo 305 debe estar establecida en el reglamento interno de trabajo. El patrono tiene la facultad de imponer una sanción, la cual



puede ser la suspensión del trabajador por un día. Y con autorización del Inspector General de Trabajo lo puede suspender hasta por un plazo no mayor de treinta días. Limitándosele así la facultad disciplinaria al patrono. El siguiente aspecto que expresamente se regula en el Art. 306, es el referido a la publicidad, ya que el patrono debe dar a conocer el reglamento interno de trabajo a los trabajadores, dentro de los seis días siguientes a su aprobación, colocándolo en lugares de fácil visibilidad, con caracteres enteramente legibles. Sin dicha publicidad el reglamento no tiene plena validez.

## 2.5 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN EUROPA.

La doctrina francesa lo denomina "reglamento de taller". En Italia se le denomina reglamento o "reglamento de fábrica". En España, reglamentos de régimen interior de empresa. En la legislación de Hispanoamérica se le conoce con el nombre de "reglamentos interiores de trabajo".<sup>30</sup>

En algunos países europeos y en los Estados Unidos de Norteamérica, se concebía el reglamento interno de trabajo como "la base de un contrato más o menos tácito, entre el patrono quien es quien lo formula, y el trabajador, que lo acepta, por virtud de su ingreso a la empresa"; o como un contrato de adhesión con cláusulas debidamente estructuradas, en beneficio de ambas partes, unas de ellas de carácter obligatorio e inderogables, otras obligatorias pero derogables y cláusulas facultativas, dirigidas a regular la conducta que debían seguir los trabajadores.<sup>31</sup> En la actualidad, muchas legislaciones no solo autorizan la formación del reglamento interior de trabajo, sino obligan a ello y en la mayoría de los casos, con intervención de los trabajadores o de

---

<sup>30</sup> CAVALAZOS FLORES, Baltazar, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, novena edición, editorial Trillas México 2004, p 257.

<sup>31</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, *En Homenaje al Maestro Mario De La Cueva*, Primera Edición, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México 1982, p. 52.

sus representantes; en Francia, por ejemplo, aun cuando no se han establecido disposiciones específicas al respecto, la Corte de Casación ha resuelto, que la declaración unilateral del empleador no es suficiente para dar valor al reglamento, el cual debe fundarse en un cambio de consentimientos creador de obligaciones recíprocas. Por vía jurisprudencial se le ha otorgado la facultad al trabajador de poder participar en la elaboración del reglamento interno de trabajo.

En lo que respecta a la naturaleza jurídica del reglamento interno de trabajo, Francia ha admitido la tesis contractual, ya que visualiza en el reglamento de taller, una forma de contrato de trabajo, que implica habituales reglas interpretativas de la contratación; las cláusulas contenidas en ellos resultan obligatorias, por haber sido aceptadas tácitamente por el trabajador.<sup>32</sup>

En Alemania el reglamento interior de trabajo es obligatorio para las empresas, quedando excluidos los talleres pequeños; el empresario puede formular un proyecto y someterlo al consejo de empresa, para que sus representantes y los obreros lleguen a un acuerdo respecto de su contenido. Aceptado por el consejo, se somete al examen de la autoridad laboral a efecto de que haga la revisión de las normas impuestas y si lo encuentra ajustado a la ley y al orden público, lo aprueba y se pone en vigor. En caso de que las partes no llegaren a ponerse de acuerdo, cualquiera de ellas, puede acudir a los organismos de conciliación, para que sean estos quienes fijen las reglas que habrá de contener.

El artículo 134 del Código Industrial de Alemania disponía que el reglamento de taller debía contener: a) el comienzo y fin de la jornada de trabajo, así

---

<sup>32</sup>**CABANELLAS Guillermo**, *Tratado de Derecho Laboral*, tomo III, derecho colectivo laboral, ediciones el grafico, impreso en Buenos Aires, 1949, P 533.

como los intervalos de descanso establecidos a favor de los obreros adultos; b) época y lugar de liquidación y pago de salarios, con la reserva de que este no cabía efectuarlo en domingo, aunque la autoridad administrativa inferior podía permitir determinadas excepciones; c) periodos de paro, así como las causas por las cuales podían ser despedidos los obreros, o abandonar estos el trabajo sin previo aviso, cuando no debiera observarse lo dispuesto por la ley; d) naturaleza y cuantía de las penas, si estas se hallasen previstas, modo de determinarlas y, cuando se tratara de multas, de donde se percibiría y el objeto a que debiera destinarse; e) empleo de cantidades retenidas, si estuvieran previstas en los reglamentos de taller, o si en el contrato de trabajo se admitiesen las retenciones de salarios.<sup>33</sup>

La ley española anterior a las actuales reformas de la legislación del trabajo, obligaba asimismo a redactar reglamentos, que debían contener las peculiaridades del régimen interior de las explotaciones, empresas o fábricas, consignando disposiciones precisas acerca de la jornada, salario, exigencia del trabajo, tratamiento de los locales, orden que debía guardarse en ellos, entrega y manejo de los materiales, los instrumentos y las maquinas, prescripciones de seguridad e higiene, correcciones disciplinarias y todas aquellas disposiciones que pudieran ser útiles para la marcha y prosperidad de la negociación.

El código de trabajo de Italia establece que un reglamento interior no puede ser puesto en vigor dentro de una negociación sino después de haber sido sometido a la opinión del comité de empresa, o en su defecto, a la opinión de los delegados del personal. Lo anterior solo representa una simple consulta, ya que son las convenciones colectivas las que fijan las condiciones

---

<sup>33</sup>Ibidem. pág., 538

aplicables a los contratos individuales, mismas que restringen la facultad del patrono, para incluir determinadas normas reglamentarias, que se estimen contrarias a las buenas relaciones que deben existir en el desarrollo de las actividades fabriles. Como norma, el reglamento interno de trabajo resulta obligatorio, en aquellas empresas que ocupan habitualmente por lo menos más de veinte trabajadores, según lo establece el artículo tercero de la ley italiana de empleo privado.

En Bélgica, los consejos de empresa redactan los reglamentos internos; estos consejos están integrados por los jefes de talleres y un cierto número de representantes del personal (ley de 20 de septiembre de 1948). En Noruega y en Suecia, el patrono o sus representantes, en unión de cinco trabajadores seleccionados por sus compañeros, deben redactar los reglamentos internos que correspondan a cada taller o especialidad; de existir desacuerdo entre las partes se hará intervenir a un inspector del trabajo, quien determinara las normas que se ajusten a los intereses de ambos; aprobado en esta forma el reglamento se envía para su registro a las autoridades laborales, cuyo departamento de protección al trabajo les otorga una revisión más para ajustarlo a las disposiciones legales.

## **2.6 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN CENTROAMÉRICA.**

### **2.6.1 COSTA RICA.**

El ministerio de trabajo y seguridad social de Costa Rica, ha tratado de evacuar todas las dudas que puedan surgir sobre el reglamento interno de trabajo, en los ciudadanos, para esto se ha dado a la tarea de darle respuesta a una serie de preguntas tales como ¿Qué es un reglamento interno de trabajo?. La respuesta dada, dice así:

Las reglas son esenciales en el trabajo porque aclaran qué es lo que se debe hacer y cómo debe hacerse. Por eso existe el Código de Trabajo, que establece reglas claras al regular la relación entre personas empleadoras y trabajadoras en Costa Rica. ¿Pero cómo adaptamos lo que dice el Código a las condiciones específicas de todas las empresas? Después de todo, entre el Código de Trabajo y las regulaciones propias de cada empresa, es mucha la información que las personas trabajadoras y las personas empleadoras deben manejar. Para aclarar todas esas reglas existen los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT).

El Reglamento Interno de Trabajo, es el documento que las personas empleadoras redactan para explicar las obligaciones y derechos, de todas las personas que trabajan en una empresa privada. En el RIT se tratan temas como; las jornadas de trabajo, los salarios, cargos y puestos, días feriados, prohibiciones y controles de asistencias, entre muchos otros relacionados al día a día en la empresa. Las personas trabajadoras también pueden emitir su criterio sobre el RIT, través del Comité de Personas Trabajadoras, que se debe conformar en la empresa para ese efecto. Los RIT se regulan en los artículos 66 a 68 del Código de Trabajo de ese país.

La siguiente interrogante que evacua es ¿Para qué sirve un Reglamento Interno de Trabajo?

Las personas trabajadoras y empleadoras pueden obtener 3 grandes beneficios con la aprobación de su RIT: A) Respaldan con seguridad jurídica las condiciones de trabajo. Es decir, todas las personas saben exactamente cuáles son sus responsabilidades y derechos. B) Generan armonía en el trabajo al balancear las obligaciones de trabajadores con sus beneficios y derechos. C) Hacen que la empresa sea más eficiente y un mejor lugar para

trabajar, al impulsar mejores prácticas. Aspecto fundamental y de mucha importancia es el que aborda el tema de la participación de los trabajadores en la elaboración y aprobación del reglamento interno de trabajo. Saber si participan o no participan y si lo hacen, en qué medida.

En el caso de Costa Rica, aunque la elaboración de un reglamento interno de trabajo es potestad de la persona empleadora, las personas trabajadoras pueden emitir su criterio a través de un comité.

Cuando en la empresa laboran de uno a cinco personas, se consultará a todas, cuando sean más de seis trabajadores, se debe integrar un Comité de Trabajadores en Asamblea por medio democrático de elección. Este comité se conforma solamente para revisar el proyecto de RIT y no tiene la misma función de los Comités permanentes, previstos en el Código de Trabajo para los arreglos directos.

La vigencia del reglamento interior de trabajo inicia quince días después de haber sido aprobada por la dirección jurídica del MTSS, y mantendrá su vigencia durante todo el tiempo que la empresa mantenga la publicidad del texto del reglamento, ya sea cuando se deje de exponer los cartelones en sitio visible del centro de trabajo, o cuando la empresa deja de entregar los ejemplares del reglamento en formato digital a sus trabajadores.

Si la empresa opta por no imprimir cartelones, pero se obliga a mantener la entrega del texto a cada trabajador, con la prueba escrita de su recibido, será requisito para la vigencia, que ese texto haya circulado entre todos y cada uno de los trabajadores. Además en el caso del uso de cartelones, el reglamento interior pierde su vigencia por la exposición ante las personas trabajadoras, durante quince días de uno nuevo, que posteriormente haya

sido aprobado o por su ausencia de la vista de las personas trabajadoras por un lapso de un mes. Lo anterior, sin perjuicio de que el reglamento interno rija nuevamente, siempre que se exponga de nuevo por el término de quince días conforme lo dispone el párrafo anterior.

No existe un plazo de vigencia expresamente por la Ley, por lo que puede mantenerse durante todo el plazo que se mantengan las condiciones anteriores.

Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica el proyecto de reglamento interno de trabajo debe contener:

- a) Nombre o razón social de la empresa
- b) Actividad o actividades a que se dedica la empresa
- c) Lugar de trabajo en que las personas deben prestar sus servicios
- d) Jornadas de trabajo y horarios.
- e) Períodos de descanso
- f) Disposiciones sobre el descanso semanal
- g) Régimen salarial
- h) Lugar, día y forma de pago del salario
- i) Indicación de cargos o puestos
- j) Medidas y procedimientos disciplinarios
- k) Denuncias sobre acoso y/o hostigamiento sexual
- l) Sistema de vacaciones.
- m) Aguinaldos
- n) Feriados
- o) Obligaciones de las personas trabajadoras
- p) Prohibiciones de las personas trabajadoras, control y registro de asistencia, llegadas tardías y abandono de trabajo

- q) Reclamos y licencias con y sin goce de salario
- r) Regulaciones sobre el uso de Internet, correo electrónico y redes sociales
- s) Otras disposiciones particulares propias de la naturaleza del negocio<sup>34</sup>

En el código de trabajo de Costa Rica encontramos regulado el reglamento interno de trabajo, en el título segundo de los contratos y de las convenciones de trabajo, capítulo cuarto, artículos del 66 al 68. En el artículo 66 se encuentra la definición que establece que el Reglamento de trabajo es el elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

En el artículo 67 se presentan algunos requisitos que se deben de cumplir, para que el reglamento sea válido, en el centro de trabajo. Tales como que de ser aprobado previamente por la Oficina Legal, de Información y Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;

El RIT debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación, a la fecha en que comenzará a regir; se imprimirá en caracteres fácilmente legibles y se tendrá constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo.

Las disposiciones anteriores se observarán también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento de trabajo. Uno de los

---

<sup>34</sup> **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica**, <http://www.mtss.go.cr/tramites-y-servicios/servicios-en-linea/101.html> sitio visitado el 16 de enero del 2014.



aspectos importantes del reglamento interno de trabajo, es el referente al contenido que debe de llevar este, contenido que es desarrollado por el artículo 68 del código de trabajo de Costa Rica, el que literalmente establece:

Art. 68.- El reglamento de trabajo podrá comprender el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo, necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales, e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen convenientes. Además contendrá:

- a) Las horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada;
- b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d) El lugar, día y hora de pago;
- e) Las disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas. Es entendido que se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa y que la suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, no podrá decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros que éste indique;
- f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deberán presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general, y la manera de formular unas y otros, y

g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores.<sup>35</sup>

### **2.6.2 GUATEMALA.**

En la república de Guatemala se haya regulado el reglamento interno de trabajo en el capítulo cuarto, del Art. 57 al Art. 60 del código de trabajo. En el primer artículo está regulada la definición del reglamento interno de trabajo, así: es el conjunto de normas, elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores, con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento, las disposiciones contenidas en la ley.

En el siguiente Art. 58, están plasmados algunos presupuestos para que se pueda dar el reglamento interno de trabajo, siendo uno de ellos, la obligación del patrono de elaborar el reglamento interno de trabajo, cuando este tenga u ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores.

El Art. 59 menciona los requisitos que debe cumplir el reglamento interno de trabajo para que sea válido. Entre los cuales se pueden: mencionar que sea aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de

---

<sup>35</sup> **Código de Trabajo de la República de Costa Rica**, Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943, Publicada en La Gaceta No. 192 de 29 de agosto de 1943.

suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior, deben observarse también para toda modificación o derogatoria, que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.

El Art. 60 establece el contenido que debe tener o que debe llevar el reglamento interno de trabajo, el que literalmente se lee lo siguiente: El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;
- b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d) El lugar, día y hora de pago;
- e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.

Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los

compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;

- f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y
- g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo.<sup>36</sup>

### **2.6.3 HONDURAS.**

En el código de trabajo de la república de Honduras se regulado el reglamento interno de trabajo, en el título dos: contratos de trabajo, capítulo cinco titulado reglamento de trabajo. En los artículos del 87 al Art. 94.

Según lo dicta el Art. 87, el reglamento de trabajo: es el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio. 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 del patrón. Para los efectos de este capítulo no se considera como reglamento de trabajo, el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente formulan las empresas para la ejecución de los trabajos.

---

<sup>36</sup>**Código de Trabajo de la República de Guatemala**, Decreto de Congreso número 1441, 29 de abril de 1961, Diario Oficial número 14, Tomo 162, del 16 de junio de 1961.

En este último inciso se establecen las partes que deben intervenir en la elaboración del reglamento interno, el cual debe hacerse con participación del patrono y de los trabajadores o con sus respectivos representantes, los cuales pueden designar una comisión. Es de resaltar que las reglas de orden técnico y administrativo se excluyen del reglamento de trabajo, es decir, que no deben de formar parte del mismo.

La obligación de tener reglamento, varía según la actividad a que se dedique el patrono o la empresa, y según la cantidad de trabajadores permanentes que se emplean en cada uno de los centros de trabajo, claramente lo determina el Art. 88 al establecer que: Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo patrono que ocupe más de cinco trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez en empresas industriales, o más de veinte en empresas agrícolas, ganaderas o forestales. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el patrono ocupe más de diez trabajadores.

Respecto a su aprobación, la realiza la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, Art. 89 y ya aprobado el reglamento, forma parte del contrato individual de trabajo de cada trabajador y el Art. 90, sostiene no obstante, se tenga por no puesta cualquier disposición del reglamento, que sea contraria a las leyes de orden público, y al código de trabajo.<sup>37</sup>

En lo que respecta al contenido del reglamento de trabajo se encuentra en el artículo 92. Siendo similar al contenido al que regulan las legislaciones laborales de Centro América. Con la salvedad de que no se pueden incluir reglas de orden técnico y administrativo.

---

<sup>37</sup> **Código de Trabajo de la República de Honduras**, Decreto 189-59. Publicado el 15 de julio de 1959, gaceta no. 16,827.

#### **2.6.4 NICARAGUA.**

En Nicaragua el abordaje que hace la legislación laboral, del reglamento interno de trabajo es escasa; el código de trabajo de esa nación lo contempla en el título XI, capítulo único, denominado de la disciplina laboral. Básicamente lo desarrolla en dos artículos. En el art, 254, da una definición de disciplina laboral, así: es el conjunto de normas reguladoras, de la conducta y de las actividades que desempeña el trabajador, en su puesto o centro de trabajo para la prestación eficiente del servicio.

Más adelante en el art, 255, se establecen los requisitos que debe reunir el reglamento interno de trabajo, al ser elaborado por el empleador, siendo los siguientes:

- a) Ser aprobado previamente por la Inspectoría Departamental del Trabajo, la que deberá oír a los trabajadores;
- b) Ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir.
- c) Ser impreso en caracteres fácilmente legibles y colocados en las tablas de avisos para los trabajadores y sitios visibles del lugar del trabajo.

Con respecto al trámite para la aprobación del reglamento interno de trabajo en Nicaragua las empresas deben presentar ante el Ministerio del Trabajo sus reglamentos internos de trabajo para que estos sean revisados y autorizados por el Inspector Departamental del Trabajo, para tal efecto deben presentar una solicitud ante la Inspectoría Departamental del Trabajo, firmada por una persona que pueda representar al empleador de acuerdo a la Ley, adjuntando el proyecto de reglamento interno de trabajo, el que debe tener el siguiente orden, estructura y contenido:

Ámbito de aplicación.

- a) Derechos y obligaciones de las partes. Derechos de los trabajadores, obligaciones de los trabajadores, derechos del empleador, obligaciones del empleador.
- b) Administración del personal. Ingresos, promociones, traslados, evaluaciones, sistema de quejas.
- c) Jornada de trabajo y descansos. Jornada de trabajo diario y semanal. Horas extras.
- d) Vacaciones. Programación, disfrute.
- e) Permisos. Con goce de sueldo. Sin goce de sueldo.
- f) Régimen disciplinario. Faltas y sanciones.
- g) Modificaciones.<sup>38</sup>

Una vez presentado el reglamento al Inspector Departamental del Trabajo, emplazara a los trabajadores para que estos manifiesten si están o no de acuerdo con tal reglamento, o si tienen aportes que realizar, posteriormente se dará inicio a la revisión técnica del reglamento, para verificar si este no contiene disposiciones que contradigan la ley laboral; si el Inspector Departamental del Trabajo encuentra alguna disposición que contradiga la Ley laboral, ordenara al empleador para que corrija tal disposición, para ello el empleador tiene treinta días después de recibida la comunicación, sino lo hace en ese tiempo, se ordenara el archivo de las diligencias; pero una vez corregido todo lo que se ordenó, se procede a autorizar el reglamento interno de trabajo.<sup>39</sup> Se observa que en la legislación de Nicaragua se toman en cuenta a los trabajadores para aprobar el reglamento interno de trabajo.

---

<sup>38</sup> **Código del Trabajo de la República de Nicaragua**, Ley n. 185, aprobada el 15 de septiembre de 1996, publicada en la Gaceta 205 del 30 de octubre de 1996.

<sup>39</sup> **Ministerio del Trabajo de Nicaragua**, Reglamentos internos de trabajos, <http://www.mitrab.gob.ni/servicios/inspeccion-del-trabajo>. sitio visitado el 15 de enero de 2014.

## 2.6.5 PANAMÁ.

En el código de trabajo de Panamá se haya regulado el reglamento interno de trabajo, en el título IV denominado derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, de manera que el capítulo cuatro prácticamente aborda dos temas básicos, uno es el reglamento interno de trabajo, y el otro, es el comité de empresa. Temas que están desarrollados del artículo 181 al artículo 192.<sup>40</sup>

En lo que respecta al reglamento interno de trabajo el Art.181 establece cual es el objeto del mismo, mencionando que es necesario precisar las condiciones obligatorias a que deben someterse el empleador y sus trabajadores, con motivo de la ejecución o prestación de servicios.

El artículo 182 enuncia, que el encargado de elaborar el reglamento interno de trabajo es el empleador, de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones, contratos vigentes que le afecten, costumbres y usos de la empresa, conforme a la tramitación señalada en el artículo siguiente. Este artículo en su inciso segundo integra al contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, siempre y cuando esté aprobado en los términos que determina la ley.

El artículo 183 establece que se le debe pedir opinión a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Local al sindicato o a los trabajadores. Por su parte el Art. 185 expresa, el contenido que debe de llevar el reglamento interno de trabajo, destacándose las normas sobre orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, debido a que en algunas legislaciones consideran que no se deberían incluir, las demás normas que deben contener son semejantes a las que exige el código de trabajo de El Salvador.

---

<sup>40</sup> **Código de Trabajo de la República de Panamá.** Decreto de Gabinete N° 252 De 30 de diciembre de 1971 Publicado en la Gaceta Oficial 17.040 de 18 de febrero de 1972.



### **CAPITULO III**

#### **FUNDAMENTO LEGAL**

Cuando se refiere al fundamento legal del reglamento interno de trabajo, se pretende reseñar todas aquellas normas de carácter jurídico, que dan o dieron origen a dicha institución, es decir a las fuentes del derecho en general y en particular a las del derecho laboral, las cuales sientan las bases, para que se pueda desarrollar el reglamento interno de trabajo.

Tal como ha quedado referido anteriormente, el reglamento interno de trabajo surgió o emergió al mundo del derecho, mediante la costumbre, ya que era un práctica cotidiana y repetitiva que paulatinamente se fue convirtiendo en norma jurídica, debido a que la institución denomina trabajo, en el transcurso del tiempo, ha requerido de una organización para garantizar que dé frutos; organización que debe estar bien estructurada, bien definida la función de cada uno, en base a esto el encargado de establecer dicha organización es el patrono, quien debe decirle a cada trabajador, lo que va hacer, como lo va hacer y en qué momento lo debe hacer, esto se viene dando desde el trabajo más antiguo, cuando estaba compuesto por un grupo pequeño; en el cual se le hacía al patrón mucho más fácil, explicarle a cada trabajador de manera detallada, todo lo concerniente a su labor, tal como antes se dijo, eran grupos pequeños; pero según fue evolucionando el trabajo, tanto en las nuevas técnicas, fue creciendo el personal, creando grandes centros de trabajo, grandes fábricas, al punto de que el patrono ya no alcanzaba a darle un tratamiento más personalizado al trabajador.

Fue así como el patrón se las ingenió para transmitirles de mejor manera, a todos los trabajadores las indicaciones emanadas de su persona, teniendo como mejor medio, la transcripción de las reglas verbales a escritas, es decir

ya no se daban las indicaciones de viva voz; sino que se escribían y se daban a conocer a todos los trabajadores, así se hacía más fácil el conocimiento de todas las reglas concernientes al trabajo, debido a que si un trabajador no sabía cómo se ejecutaba el trabajo, solo consultaba las reglas escritas, todo esto se tradujo en costumbre.

Con el tiempo apareció la intervención del Estado en las relaciones laborales; y se dieron cuenta que aquella costumbre de que las observaciones verbales se convertían en reglas escritas, favorecían la relación laboral, decidieron elevarla a ley; para que gozara de la tutela del Estado, es así que hoy en día, a esas reglas verbales que se tradujeron a reglas escritas se les llama reglamento interno de trabajo y se encuentran reguladas por la mayoría de leyes laborales de las diferentes naciones incluyendo la legislación laboral de El Salvador.

### **3.1 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN SALVADOREÑA.**

El respeto y la garantía del derecho de trabajo y a sus distintas manifestaciones constituyen obligaciones primordiales para el Estado; por ello el Estado y el Órgano Constituyente y posteriormente el Órgano Legislativo se encargaron de plasmar una serie de derechos sociales dentro de la Constitución de la República; es así, que cuando hablamos de derecho del trabajo, nos encontramos con una nómina de derechos sociales, dentro de los cuales se encuentra el reglamento interno de trabajo.

De acuerdo al ordenamiento jurídico salvadoreño, y en virtud del Código de Trabajo se encuentra regulada la institución del reglamento de trabajo; no obstante lo anterior, dentro de la Constitución de la República, no existe una

disposición en específico que se refiera al reglamento interno de trabajo; empero lo anterior, el legislador incluyó una serie de derechos y obligaciones dentro de la carta magna, los cuales se encuentran contenidos en el artículo 38 de la Constitución de la República –en lo sucesivo Cn-, mismos que fueron creados o consignados con el objeto de armonizar, concertar y estipular las relaciones entre patrono y trabajador.

En consonancia con lo anterior, se encuentra el Art. 52 Inc. 2° Cn., el cual literalmente dice: *...”La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social... (sic)*, del cual se deriva, que el reglamento interno de trabajo es un derecho que no está excluido de los principios de justicia social y que por lo tanto tiene su fundamento constitucional.

Es necesario acotar que el reglamento interno de trabajo, como parte de los derechos del trabajador, encuentra soporte o respaldo en el Art. 2 Cn., y es que cuando manifiesta que toda persona tiene derecho al trabajo y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos, se entiende que el Estado en su organización velara por los derechos de los trabajadores, mismos que se encuentran contenidos en la Constitución de la República y desarrollados en el código o leyes relativas a materia laboral; es decir, el reglamento interno de trabajo como parte de los derechos de los trabajadores se encuentra tutelado en la constitución, quizás no con la especificidad con la cual se requiere, dado que solamente se consignaron lineamientos generales que luego serán desarrollados con mayor énfasis en el apartado relativo al Código de Trabajo.

Es del conocimiento en general, que en la Constitución de la República, se contemplan garantías y libertades de los individuos que viven en la sociedad;

así mismo gozan de protección frente al Estado, en virtud de ello se incorporaron, derechos sociales que regulan garantías mínimas para los trabajadores, frente a sus empleadores.

Consecuencia de lo anterior es como empiezan a aparecer en la constitución principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo; es decir que las normas establecidas en la constitución deben de respetarse por sobre todo, ya que es una norma de carácter imperativo para todos. Cuando se habla de derechos sociales, se habla de distintos temas, entre otros, el derecho al trabajo, al salario mínimo, indemnización por despido, jornadas de trabajo, descanso semanal y vacaciones anuales; temas que están contenidos en la constitución y para ser más específicos en el capítulo II, Derechos Sociales, sección segunda.

Se deriva de lo anterior, el análisis respecto a la regulación en la constitución del reglamento interno de trabajo y tal como ha sido dicho antes, no hay un artículo en específico, sin embargo dentro del capítulo antes aludido – constitución de la república- se encuentran regulados ciertos aspectos, los cuales son parte del reglamento interno de trabajo como lo son: remuneración, jornadas laborales, día de descanso, asueto, causas de despido, etc., en consecuencia se tiene que de manera expresa no hay un artículo referido al reglamento interno de trabajo, pero se entiende de manera tácita el ánimo del legislador por proteger esos derechos sociales; así mismo se encuentran desarrollados en las convenciones internacionales que se desarrollaran a continuación.

En conclusión se puede inferir, que el legislador cuando plasmo en la constitución los derechos sociales, en específico los derechos del trabajador, quiso dejar por sentado, que los derechos referidos al salario, jornadas

laborales, días de descanso, régimen disciplinario y otras, los plasmo, porque son derechos sociales adquiridos por el trabajador durante años, mismos que no pueden ser sujetos de reformas, y si lo es, tendría que ser una profunda reflexión, con un amplio conocimiento de la realidad social, económica y jurídica del país; no obstante lo anterior, el análisis sobre la existencia de si está o no regulado el reglamento interno de trabajo en la constitución seguirá, sin embargo se concluye que al analizar el Art 38 Cn., se logra percibir el ánimo del legislador desde la norma constitucional de regular las relaciones entre patrono y trabajador.

Según la constitución de la república en su “*Art. 38, el trabajo estará regulado por un código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores...(sic)*” para que exista dicha armonía entre el trabajador y el patrono se deben de crear las condiciones necesarias y adecuadas en el ambiente de trabajo, precisamente para crear estas condiciones, es que se ha creado la figura jurídica del reglamento interno de trabajo, en el que se tratan de establecer las reglas claras y precisas de orden técnico y administrativo, para determinar la forma de ejecutar, desarrollar o llevar acabo el trabajo o en su caso prestar un servicio en un determinado centro laboral, todo ello con el fin último de crear un ambiente sano, armonioso y estable entre el trabajador y el patrono.

### **3.2 EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN LAS CONVENCIONES INTERNACIONALES.**

Cuando se habla de convenciones o tratados internacionales, debe partirse del fundamento Constitucional que regula a estos, específicamente en el Art. 144 Cn., que dice: “*Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la*

*República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución... (sic)*”, de manera tal que El Salvador a celebrado varios tratados o convenciones internacionales en materia laboral, con el fin de proteger los derechos de los trabajadores.

No obstante que El Salvador haya suscrito varios tratados en materia laboral, no significa que todos tengan que ver con el Reglamento Interno de Trabajo, es así que al detenerse a analizar los instrumentos internacionales que se refieren al Reglamento Interno de Trabajo o temas afines al mismo; para tal caso, se encuentran los siguientes: Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos Los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, Convenio N° 122, Convenio N° 150, Convenio N° 105 Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, Convenio N° 131, Convenio N° 87, Convenio N° 98, Convenio N° 135, Convenio N° 151, entre otros.

Es dable acotar en este punto, que temas deben de analizarse respecto al reglamento interno de trabajo, y es que dentro de dicho reglamento se encuentran derechos y deberes del trabajador, además de contener obligaciones para el patrono; en consecuencia de lo anterior, es factible señalar que el reglamento interno de trabajo -tal como lo desarrolla el Código de Trabajo- sugiere desde el Art. 302 y siguientes, la obligación que tiene el patrono privado o de una institución oficial autónoma de elaborar un reglamento interno de trabajo.

El contenido mínimo del reglamento que debe constar de horas de entrada y salida, horas y lapsos para alimentarse, lugar día y hora del pago, entre otras; no obstante su regulación en el código de trabajo, tampoco se encuentra un convenio destinado exclusivamente para el reglamento interno de trabajo, sin embargo los organismos internacionales con el fin de proteger los derechos

de los trabajadores frente a sus empleadores, han creado instrumentos internacionales que ayuden a la protección y conservación de los derechos de los trabajadores. Se han celebrado un sin fin de convenios por parte de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales no han sido ratificados por el Estado salvadoreño, algunos de ellos muy importantes, por ejemplo el convenio 175 Sobre el Trabajo a Tiempo Parcial de 1994, Convención sobre las Condiciones de Trabajo (Hoteles y Restaurantes) de 1991, Convenio sobre el Trabajo Nocturno de 1990, Convenio sobre seguridad y salud en la Construcción de 1988, entre otros.

Respecto a los convenios ratificados por el Estado de El Salvador, se consideran: el Convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso de 1930, Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948, Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949, Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de 1951, Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957, Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958, Convenio 138 sobre la edad mínima de 1973 y el Convenio sobre las peores forma de trabajo infantil de 1999<sup>41</sup>.

En conexión con lo anterior, puede concluirse: que ninguno de los convenios en mención, hacen referencia al reglamento interno de trabajo, sin embargo ha habido otros logros respecto al derecho de sindicación en el país, situación que no será en éste, objeto de análisis, en virtud que no es parte de esta investigación; no obstante lo anterior, dentro los convenios ratificados por El

---

<sup>41</sup> **Organización Internacional del Trabajo**, Convenios Ratificados por la República de El Salvador, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102835](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102835). Sitio visitado el 11 de febrero de 2014.

Salvador, no se haya alguno, que haga referencia a los requisitos mínimos del reglamento interno de trabajo.

De lo anterior se concluye que no existe un convenio respecto al reglamento interno de trabajo; no obstante se tienen algunos convenios que se refieren de manera aislada a algunos requisitos mínimos del reglamento interno de trabajo.

Las razones por las cuales no existe un convenio en específico se desconocen; empero, se entiende o al menos se espera que las instituciones garantes estén realizando esfuerzos para que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados por las empresas privadas y las instituciones oficiales autónomas, esfuerzo que realizan las naciones por medio de la Organización Internacional del Trabajo para mejorar la relación entre patronos y trabajadores. Aunque al desarrollar el tema del reglamento interno de trabajo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social recomienda tomar en cuenta algunos convenios por ejemplo el que establece la equidad de género entre el hombre y la mujer.

### **3.3 EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO.**

Como se ha venido sosteniendo en los párrafos anteriores, el reglamento interno de trabajo tiene su génesis en la Constitución de la República, y es que desde que el constituyente y el legislador consignaron una serie de derechos laborales y dentro de ellos, aquellos que tienen que ver con el reglamento interno de trabajo, aunque no de manera específica, como se ha apuntado, pero se entiende el ánimo de ambos por regularlos y elevarlos a rango constitucional; es decir un ámbito de obligatorio cumplimiento y sobre todo de protección a dichos derechos, y es que al no haber base legal



específica, en el Código de Trabajo; pero se contemplan una serie de disposiciones que lo abordan.

Siendo el código de trabajo el cuerpo normativo, la principal fuente por medio del cual se desarrolla el reglamento interno de trabajo esto no obsta para que se deban de tomar en cuenta otros cuerpos normativos; teniendo claridad que al incursionar con mayor profundidad y amplitud en el tema, se encuentran una serie de leyes que de manera indirecta están vinculados al mismo.

Lo anterior es consecuencia de que en el derecho, no existe una institución en donde no se pueda hacer una integración sistemática de la norma. No existe norma aislada todas se relacionan unas con otras, se complementan entres sí. Y el reglamento interno de trabajo, de taller o de empresa no es la excepción, y esto se plasma al momento de elaborarlo. Ya sea para definir un término que se encuentra en otra ley, por ejemplo algún término médico, para ampliar los derechos de los trabajadores, para armonizarlo y actualizarlo con el contenido de otras leyes por ejemplo la LEPINA entre otras.

En conexión con lo anterior, encontramos en el Código de Trabajo un título dedicado específicamente al reglamento interno del trabajo, el cual es el título cuarto, libro segundo. Abarcando desde el Art. 302 hasta el 306 del mismo cuerpo legal.

El código de trabajo es el que dicta los lineamientos a seguir para elaborar el reglamento interno de trabajo, facilitando las bases para su realización, el período de vigencia, la forma de darlo a conocer, los requisitos mínimos que se deben de cumplir, el contenido que debe de llevar, entre otros aspectos. A continuación se transcriben los artículos de forma, para lograr tener un panorama más amplio sobre la regulación dada al mismo en El Salvador, así:

Art. 302.- Todo patrono privado que ocupe de modo permanente diez o más trabajadores y las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas, tienen la obligación de elaborar un reglamento interno de trabajo, que deberá someter a la aprobación del director general de trabajo, sin cuyo requisito no se considerara legítimo. Toda modificación del reglamento deberá hacerse en la misma forma.

Art. 303.- Para su aprobación, el reglamento interno de trabajo deberá estar de acuerdo con las disposiciones de este código, leyes, contratos y convenciones que lo afecten; y tendrá como fin establecer con claridad las reglas obligatorias de orden técnico administrativo, necesarias y útiles para la buena marcha de la empresa, a las cuales deben sujetarse tanto los patronos como trabajadores en la ejecución o desarrollo del trabajo.

Art.304.- Entre las reglas a que se refiere el artículo anterior, el reglamento interno deberá contener:

- a) Horas de entrada y de salida de los trabajadores.
- b) Horas y lapsos destinados para las comidas.
- c) Lugar, día y hora del pago.
- d) Designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para peticiones o reclamos en general.
- e) Disposiciones disciplinarias y modos de aplicarlas.
- f) Labores que no deben ejecutar las mujeres ni menores de edad.

- g) Tiempo y forma en que los trabajadores deben de someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- h) Indicaciones y reglas que en atención a la naturaleza de la empresa, negocio, o explotación, sean indispensables para obtener la mayor higiene, seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo; y
- i) Las demás reglas que a juicio del director general del trabajo fueran necesarias.

Art.305.-El patrono podrá suspender hasta por un día al trabajador, por cada falta disciplinaria establecida en el reglamento interno.

En circunstancias especiales o en aquellos casos en que no exista reglamento en la empresa, el inspector general del trabajo, previa calificación de motivos, podrá conceder al patrono autorización para suspender al trabajador hasta por un plazo no mayor de treinta días.

Art.306.- El patrono, dentro de los seis días siguientes a la aprobación del reglamento, deberá darlo a conocer a los trabajadores, colocando en lugares de fácil visibilidad, ejemplares del mismo impresos o escritos, con carácter enteramente legibles.

El reglamento entrara en vigencia quince días después de la fecha en que se haya dado a conocer.

Mientras un reglamento este en vigencia, no será necesario el plazo a que se refiere el inciso anterior, respectos a los nuevos patronos o sus representantes y de los trabajadores de nuevo ingreso.

## CAPITULO IV

### REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

#### 4.1 CONCEPTO Y DENOMINACIONES

El reglamento interno o reglamento de empresa, también denominado reglamento interior de trabajo; consiste en un conjunto de disposiciones obligatorias para el trabajador, cuyo objeto primordial es la organización de las labores de una empresa o establecimiento.

Se trata de un cuerpo sistemático de reglas dictadas por el empleador, con o sin la intervención de los trabajadores, para el ordenamiento interno de la empresa o establecimiento.<sup>42</sup>

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de las labores de una negociación. Difiere del Contrato Colectivo de Trabajo en que éste establece las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Concretando la diferencia podemos decir, que mientras el reglamento interior de trabajo incluye las medidas a observarse en la ejecución de la labor, el Contrato Colectivo de Trabajo absorbe las medidas por las que se rigen las relaciones de las partes derivadas de esa prestación de; servicios.<sup>43</sup> La diferencia entre el reglamento interno de trabajo y el contrato colectivo se basa en que el primero desarrolla la ejecución del trabajo y el segundo las condiciones de la prestación.

---

<sup>42</sup>**Instituto de Investigaciones Jurídicas.** "Instituciones de Derecho del Trabajo y Seguridad Social" Primera edición, Universidad Autónoma de México, 1997.p 413.

<sup>43</sup>**CASTONRENA, J. Jesús,** "Manual de Derecho Obrero." Segunda Edición Editorial Elo México DF, 1949.p 179

Para Rafael de Pina Vara, reglamento interior de trabajo es el “Conjunto de normas destinadas a establecer el régimen de una empresa en cuanto se refiere a la técnica y a la disciplina, según una interpretación y adaptación de la legislación laboral a las circunstancias del caso. El conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos, en una empresa o establecimiento.”<sup>44</sup> El autor le da la denominación de reglamento interior de trabajo a diferencia del Código de Trabajo de El Salvador que lo denomina Reglamento Interno de Trabajo.

Por otra parte, en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales del autor Manuel Ossorio, en el epígrafe Reglamentaciones de trabajo, aclara lo siguiente: “Toda norma reguladora de las condiciones en que se ha de desempeñar un determinado trabajo constituye su reglamentación, ya provenga de una disposición legal, de un convenio colectivo, de un estatuto. Pero, en general, con la denominación “reglamentaciones de trabajo”, se hace alusión a los llamados reglamentos de taller, de empresa, interiores de trabajo o interiores de taller, los cuales unas veces son determinados por la voluntad patronal dentro de los cauces que la ley permite, y otras, por acuerdo entre los patronos y los representantes o delegados de los propios trabajadores.”<sup>45</sup>

El reglamento es un estatuto intermedio, entre el contrato colectivo de trabajo y el contrato individual, muchas prescripciones del contrato colectivo no pueden practicarse por sí mismas; el contrato individual de trabajo no contiene las medidas de detalle entonces el reglamento interior ajusta a las necesidades de la empresa o a sus peculiaridades, las normas del colectivo y

---

<sup>44</sup> **DE PINA VARA Rafael**, *Diccionario de Derecho*, Trigésima Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 2004, p.437.

<sup>45</sup> **OSSORIO Manuel**, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Trigésima Cuarta Edición, Editorial Heliasta, Argentina, 2006, p. 826.

complementa las del individual. En las grandes empresas la manera de ejecutarse el trabajo es común para grandes núcleos de trabajadores, el reglamento interior de trabajo cumple aquel ajuste, sujetando la ejecución del trabajo de todos, a una regla común.

### **DENOMINACIONES.**

El reglamento interno de trabajo tiene diferentes denominaciones entre las cuales se pueden mencionar:

- a) Ley de fábrica.
- b) Reglamento interior de fábrica.
- c) Reglamento de taller.
- d) Reglamento de empresa.
- e) Reglamento interior de trabajo.
- f) Reglamento interno de trabajo.

### **4.2 NATURALEZA JURIDICA.**

En lo referente a la naturaleza jurídica del reglamento interno de trabajo existen diferentes tesis que reflejan diversas posturas, dentro de las cuales se puede hacer mención de la tesis contractualista, la tesis institucionalista, otro enfoque que se le da es que es una derivación del poder normativo del empresario o es una manifestación del poder de dirección del empresario, también se considera que es un conjunto normativo del ordenamiento jurídico.

La tesis contractualista estima que el reglamento de empresa no es sino la consecuencia de la conclusión de un contrato de trabajo. El trabajador, al ingresar en la empresa, no se encuentra en condiciones de discutir la forma

en que habrá de ejecutar sus tareas ni de determinar los elementos que encauzaran la prestación de sus servicios. La aceptación del reglamento, la sumisión del trabajador a este, surge como resultado del contrato de trabajo; por tanto, esa naturaleza contractual se transmite a la reglamentación empresarial.

Aparece así el reglamento de trabajo como una convención accesoria o complementaria del convenio laboral de cada trabajador, sin embargo este enfoque es erróneo por cuanto no cabe darle valor de cláusulas contractuales a las diversas que integran el reglamento de trabajo, pues falta el previo y necesario acuerdo de voluntades ; o al menos una de las partes esta movida por la necesidad de no poder negar su consentimiento y ha de aceptar íntegramente la reglamentación interna, sin posible objeción de su contenido.

La teoría institucionalista considera, que el reglamento interno de trabajo configura una especie de regla general y permanente que, dictada por el patrono, emana del poder legislativo, mejor normativo, que este posee dentro de la institución que la empresa constituye.

Algunos autores creen que puede compararse con los reglamentos administrativos que extiende el poder ejecutivo, si bien es cierto ninguno de ellos puede imponer nuevos derechos u obligaciones sustantivos, si crean disposiciones para el mejor cumplimiento de las normas laborales concretamente para el desarrollo de los trabajos en la empresa o establecimiento. Estamos ante un acto – regla, creador de normas generales para un determinado centro de trabajo.

Esta ausencia de nuevos derechos u obligaciones sustantivos, no significa que el reglamento pierda la característica de todas las normas laborales, de

construir un derecho de y para la clase trabajadora, pues su objeto último, es garantizar que nunca podrá exigirse de los trabajadores que desarrollen su actividad en condiciones más gravosas, de las especificadas en las cláusulas convenidas; de lo que se puede deducir que en última instancia, es una garantía, de que no se podrá sobrepasar su contenido.

Se ha sostenido que el reglamento interior de trabajo deja de ser tal, y se convierte en convenio colectivo, si se pacta de común acuerdo entre patrones y trabajadores.

La presente investigación lleva a diferir la opinión anterior, y sostener que entre el contrato colectivo y el reglamento interior existen muchas diferencias. Además, es válido decir que el primero, puede existir sin el segundo y éste sin aquél. El contrato colectivo, tiene en cuanto a su contenido, cláusulas que en mucho difieren de las del reglamento, que se limita a lograr una mejor ejecución de las labores en cada empresa. El contrato colectivo requiere siempre de la vinculación de un sindicato de trabajadores, contrariamente el reglamento interno de trabajo, puede ser suscrito por trabajadores libres.

Por otra parte Miguel Bermúdez Cisneros; menciona que la integración del reglamento interior de trabajo, es una facultad otorgada tanto al patrón como a los trabajadores, quienes deben formar una comisión redactora del cuerpo normativo. Su naturaleza jurídica es contractualista, en el sentido que los trabajadores no están sometidos al reglamento interno de trabajo como efecto del contrato de trabajo, sino que es contractualista en el sentido de que lo convienen las dos partes de la relación del trabajo.<sup>46</sup>Lo acuerdan de manera

---

<sup>46</sup>**Bermúdez Cisneros** Miguel, Derecho del trabajo, Editorial Oxford University , sexta reimpresión, México 2007, P 88



independiente a las demás figuras laborales entiéndase contrato individual de trabajo o convenio colectivo de trabajo.

También existe la tesis que equipara el reglamento interno de trabajo con el contrato de adhesión, ya que el trabajador se encuentra, ante el patrono o empresario, en condiciones de manifiesta inferioridad económica y de grado o por fuerza se ve en la dura necesidad de aceptar el reglamento interno de trabajo dictado unilateralmente por el patrón, so pena de no ser contratado o despedido. Es decir que la única posibilidad de tener trabajo es someterse a las reglas impuestas unilateralmente por el patrono. Sin embargo es atinente manifestar, que dicho reglamento no integra un contrato por adhesión, ni tan siquiera un contrato; pues falta en él, como requisito ineludible, el consentimiento de una de las partes, y es bien sabido que sin consenso no puede haber contrato.

Otra opinión establece, que el reglamento interno de trabajo constituye una ley en el sentido material. Esto último al parecer lo sostienen Rouast y Durand, para quienes el reglamento de taller configura una ley en el sentido material, ley necesaria para mantener el orden en la sociedad profesional, formada por la empresa. Tal ley se formula unilateralmente por el empresario, sobre la base de un poder legislativo patronal, que tiene origen análogo al del Estado; por cuanto toda agrupación, ya se trate de la sociedad política o de la estrecha sociedad profesional, debe tener su ley, si no quiere volverse anárquica.

#### **4.3 IMPORTANCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**

El reglamento interno de trabajo permite tener un orden y una disciplina previamente establecida, teniendo reglas claras, en donde el trabajador sabe

de primera mano las tareas que le corresponden, sus derechos y obligaciones, así como también le permite conocer las obligaciones y derechos del patrono. Con lo cual, le permite tener un mejor desempeño en su trabajo y por consiguiente, lo vuelve más productivo; todo esto se logra sabiendo lo que se tiene que hacer, que es lo que se va ejecutar, a qué horas, cuando y como, preguntas a las cuales les da respuesta el reglamento interno de trabajo.

Esto se ve reflejado en la buena relación obrero patronal, teniendo un ambiente armonioso en el área laboral, ya que habrá una buena comunicación entre el que ejecuta el trabajo y el que lo ordena y remunera.

Otro aspecto importante, es que en el reglamento interno de trabajo se establecen procedimientos a seguir, para imponer una determinada sanción, ya sea amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión e incluso despido; ya no está sujeta a arbitrariedades patronales o de sus representantes.

Por otro lado, el reglamento interno es un excelente medio de comunicación, sobre todo para los obreros de nuevo ingreso, ya que sin su existencia requerirían un esfuerzo especial de adaptación.

La trascendencia e importancia del reglamento interno de trabajo radica en que permite un mejor cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales por parte de los sujetos de la relación laboral, tanto del patrono como del trabajador.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> **Flores Baltazar** Cavalazos, "40 Lecciones de Derecho Laboral", novena edición, editorial Trillas México 2004P.257

#### **4.4 CONTENIDO DOCTRINARIO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**

El contenido del reglamento de trabajo se encuentra y deberá hacerse de acuerdo a lo establecido en una ley, que determine las directrices sobre las cuales deber versar, con esto no se pretende plantear la existencia de una ambigüedad o confusión, ya que deberán existir parámetros generales para tales efectos, los que deberán adaptarse a cada empresa.

Anteriormente el contenido del reglamento interno de trabajo comprendía tres tipos de cláusula, así:

- a) Clausulas obligatorias e inderogables, las que todo reglamento debía contener y no podían modificarse en los contratos individuales de trabajo; estas se referían a descansos durante la jornada, señalamiento de lugares y días para pago, su forma, etc.
- b) Clausulas obligatorias pero derogables, dicho en otras palabras figuraban en el reglamento pero podían modificarse en los contratos de trabajo, por ejemplo: clausulas relacionadas con el procedimiento y aviso de despido, medidas disciplinarias, etc.
- c) Clausulas facultativas, estas se referían especialmente a la conducta que deberían ser observada por los trabajadores.

En la doctrina se encuentra una serie de posturas, respecto al contenido que debe expresarse en el reglamento interno de trabajo, algunas coinciden entre si y otras son totalmente opuestas, y en algunos casos son una mezcla de ambas Para Cabanellas; las normas de inserción más habituales en los reglamentos de taller o empresa son estas: a) las relativas a la organización interna, policía, seguridad e higiene en el trabajo, b) sanciones de carácter

disciplinario, para el supuesto de que se incumplan o no se observen las reglas para la ejecución de las tareas; c) disposiciones convencionales sobre los efectos del contrato laboral.<sup>48</sup>

Para Antokoletz; el reglamento debe señalar las obligaciones de cada empleado u obrero, en cuanto a entrada, salida, ausencias, disciplina, moralidad, conservación de las herramientas, condiciones de higiene y seguridad en el taller o fábrica.<sup>49</sup>

Por su parte Miguel Bermúdez Cisneros<sup>50</sup> considera que el contenido del reglamento interno de trabajo, debe ser: horario laboral, con tiempos de comida y de reposo, lugar y momento en que se desarrollara la jornada, días y horas para la limpieza del lugar de trabajo, días y lugares de pago, normas para el uso de los asientos, labores que por su naturaleza, de peligrosidad o insalubres, no se deben realizar en el lugar de trabajo, tiempo y forma en que los trabajadores se someterán a los exámenes médicos previos y periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades, permisos y licencias; disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación, normas necesarias y convenientes para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

La mayoría de autores concuerdan con el contenido que debe tener el reglamento interno de trabajo; aunque en algunos hay discrepancias en lo relativo a las reglas de orden técnico y administrativo, por ejemplo para Cavazos Flores las reglas de orden técnico y administrativo dictadas

---

<sup>48</sup> **Cabanellas de Torres**, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Cuarta Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina 2001, p 579

<sup>49</sup> **Antokoletz**, Daniel, Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social, Tomo I, primera edición, Editorial Kraftlda, buenos Aires Argentina 1941, p 453

<sup>50</sup> **Bermúdez Cisneros**, Miguel, Derecho del Trabajo, primera edición, editorial Oxford UniversityPress, México 2007, p 88

unilateralmente por la empresa no se deben de considerar como parte del reglamento, salvo que estas sean producto de un acuerdo de voluntades entre el trabajador y la empresa.

Para Mario de La Cueva; el contenido del reglamento interno se compone de los enunciados siguientes: a) disposiciones preparatorias de las actividades de la empresa o establecimiento, b) normas relacionadas con las jornadas, c) principios relacionados con los salarios, d) la ley de la silla ( mantener el número de sillas suficientes), e) protección a las madres y a los niños contra las labores insalubres y peligrosas, f) medidas de previsión social, g) permisos y licencias.

Otros autores dejan un margen de libertad a quien está obligado a elaborarlo, para posibilitar la inclusión de otras normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, y así lograr obtener la mayor seguridad y regularidad en del desarrollo del trabajo.

Debe tenerse claridad, en que el reglamento interno de trabajo es un sistema de normas internas y propias de la empresa, supeditado a la forma y control en que deben ejercerse las laborales, dentro de un establecimiento o empresa; estas normas también poseen el control de la institución encargada de velar por la legalidad de los actos, dicha entidad debe ser siempre apegada a una ley, a la cual debe otorgársele las facultades y las competencias necesarias, para ser el ente vigilante de las emisiones y aprobaciones de dicha reglamentación interna

Siendo que los reglamentos internos no crean, no imponen derechos, ni obligaciones; debe entenderse como su significado lo dice, el reglamento sirve para reglamentar, para poner límites a los patronos, a los trabajadores, los tiempos, las formas y el desempeño ordenado de las labores dentro de

una empresa, dicho de otra manera, a través de él se dictan las reglas del juego en lo que respecta al desarrollo de la actividad laboral.

#### **4.5 CONTENIDO LEGAL.**

El contenido legal del reglamento interno de trabajo, en El Salvador, lo establece el artículo 304 del Código de Trabajo, el que literalmente dice:

Contenido mínimo.

Art. 304 entre las reglas a que se refiere el artículo anterior, el reglamento interno deberá contener:

- a) horas de entrada y de salida de los trabajadores.
- b) horas y lapsos destinados para la comida.
- c) Lugar, día y hora de pago;
- d) Designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para peticiones o reclamos en general;
- e) Disposiciones disciplinarias y modos de aplicarlas;
- f) Labores que no deben de ejecutar las mujeres y menores de edad;
- g) Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- h) Indicaciones y reglas que en atención a la naturaleza de la empresa, negocio o explotación, sean indispensables para obtener la mayor higiene, seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo; y
- i) Las demás reglas que a juicio del director general del trabajo fueren necesarias.

Un dato a tomar en cuenta es el artículo 303 del mismo código, ya que sostiene que el fin del reglamento, es establecer con claridad las reglas

obligatorias de orden técnico y administrativo, necesarias y útiles para la buena marcha de la empresa. En este aspecto la doctrina se encuentra dividida, debido a que algunos consideran que el reglamento interno de trabajo no debe contener reglas de orden técnico y administrativo; mientras que la otra postura considera que sí, y a esta última se ha apegado la legislación laboral de El Salvador.

En lo que respecta al contenido del reglamento interno de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de El Salvador, ha intervenido en este aspecto, proporcionando un formulario en donde se plasma y se menciona cuáles son los artículos que debe contener, los que deben de ser una copia fiel e íntegra del código de trabajo; además, dicho formulario contiene las indicaciones precisas sobre lo que debe y lo que no debe llevar estipularse en el mismo

En la actualidad dicho instructivo o formulario, consta de diecinueve capítulos, los que se mencionaran a continuación, para así tener claridad sobre el contenido a consignarse en reglamento interno de trabajo, así: el capítulo uno, está referido a las disposiciones preliminares, en donde se hace una descripción e identificación de la empresa; en el capítulo dos, denominado requisitos de ingresos; capítulo tres, para establecer días y horas de trabajo, en el cual se colocan los Art. 161, 167 al 170 del código de trabajo. Luego en el capítulo cuatro, para fijar las horas destinadas para la comida, el cual se debe iniciar con el Art. 163 y 166; capítulo cinco, el lugar, día y hora para el pago de los salarios, comprobantes de pago; capítulo seis, descanso semanal; capítulo siete, para fijar los días de asueto; capítulo ocho, vacaciones anuales; capítulo nueve, lo referente a aguinaldos; el capítulo diez y once, desarrollan las obligaciones y prohibiciones para los trabajadores y empresario respectivamente; el capítulo doce, las labores que no deben ser

ejecutadas por mujeres, ni menores de edad; capítulo trece, exámenes médicos y medidas profilácticas; capítulo catorce, lo respectivo a seguridad e higiene en el centro de trabajo; capítulo quince, lo relativo al botiquín; capítulo dieciséis, las prestaciones cubiertas por el ISSS; capítulo diecisiete, peticiones, reclamos y modo de ser resueltos; capítulo dieciocho, las disposiciones disciplinarias y modos de aplicarlas, siendo este de suma importancia para el patrono, ya que le permite aplicar una sanción a un trabajador siguiendo el debido procedimiento. Y finalmente el capítulo diecinueve, que trata sobre disposiciones finales, publicidad y vigencia.

En cada uno de estos capítulos mencionados, se plantean una serie de recomendaciones dadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que cuando el patrono lo elabore, se base en dicho formulario y lo siga al pie de la letra, ya que en última instancia quien se lo aprobara será dicha entidad ministerial. En el formulario proporcionado se muestra paso a paso que es lo que debe de contener el reglamento interno de trabajo. Otro de los aspectos a tomar en cuenta es, que en dicho reglamento se transcriben de una forma literal, una gran cantidad de artículos que están en el código de trabajo de El Salvador, convirtiéndolo por ello, casi en una copia fiel del código de trabajo.

#### **4.6 EL VERDADERO CONTENIDO QUE DEBE DE LLEVAR EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**

Pero cual es en realidad el verdadero contenido del reglamento interno de trabajo, para llegar a una respuesta adecuada, deben ser considerados muchos aspectos, que permitan desglosar ese contenido, por lo que a de partirse de la forma en que surgió, para qué y cómo; ya ha sido dicho y visto anteriormente a través de la historia, que es al patrono a quién le ha



correspondido manejar, organizar y dirigir la empresa, todo con el fin de que esta sea productiva, y una de las herramientas que encontró el patrono para cumplir con esta función de organizar – dirigir la empresa ha sido dicho reglamento.

Si se parte, del fin último del reglamento interno de trabajo, que es establecer las normas necesarias para desarrollar y ejecutar las actividades laborales, se llega a la conclusión de que el verdadero contenido del reglamento interno de trabajo son las normas técnicas y administrativas de la empresa. Es decir, son la parte esencial del reglamento de la empresa, ya que van dirigidas y puestas como una necesidad de dicha empresa hacia su finalidad suprema, que es la producción.

Las disposiciones de carácter técnico, implican lo relativo a la ejecución material del trabajo, y prescripciones que se refieren a la actividad general del negocio, a cada uno de los departamentos, o a una especialidad en concreto.

Estas normas técnicas comprenden: las instrucciones para el uso, manejo, y funcionamiento de maquinarias y herramientas. Con el establecimiento de estas normas, se trata de evitar el rápido deterioro y excesivo desgaste del equipo, aportando normas claras y científicas a sus obreros, que generalmente no están identificados con los intereses de la empresa, y para quienes resulta indiferente la conservación del capital inmóvil con que se cuenta.

También las normas técnicas comprenden el manejo de materiales y substancias primas para obtener de ellos el máximo beneficio y provecho. Las normas administrativas, tienen por objeto la debida organización y funcionamiento del establecimiento, para poder llegar a obtener sus fines

productivos. Regulan y complementan la efectividad de la prestación de los servicios.

Estas normas administrativas tienen dos características: unas son de sentido general, aplicables como principios rectores a cualquier reglamento interno de trabajo, ejemplo de ello, son las normas en donde se establecen las principales unidades o áreas que conforman la empresa, así como su estructura, la jerarquía de las mismas etc. Y las otras son de carácter especial, en cuanto deben dictarse en atención al interés del establecimiento y su personal, como disposiciones necesarias para cada empresa, en atención a su propia actividad y finalidad económica. Las primeras en encuentran generalmente estatuidas en la ley y las segundas provienen de las necesidades y características de cada empresa.

Las principales normas administrativas que deben estipularse en un reglamento interno de trabajo, son:

- a) Clasificación de jefes dentro del personal.
- b) Regulación de las relaciones personales entre los trabajadores y de estos con sus superiores para la debida ejecución de las labores.
- c) Horas de entrada y de salida, para que los trabajadores conozcan a qué hora del día comienza su jornada de trabajo y a qué hora finaliza y no existan confusiones.
- d) Especificación de la jornada y de ser continua, fijar el tiempo para tomar alimentos o descansos de manera concreta.
- e) Lugar y momento en que deben iniciar sus labores los obreros y forma de finalizarla, esto ayuda al centro de trabajo a ser más productivo debido a que los obreros o trabajadores no se extravían y ya saben dónde está ubicado el lugar para ejecutar sus labores; los cual es de mucha

importancia en aquellas grandes empresas que tienen diferentes locales o secciones de trabajo.

f) Sistema para el control de la entrega de herramientas y material, es decir se debe de hacer mención de quien es el encargo de llevar el control y de recibir las herramientas y el material.

g) Sistema para el control de la recepción de la obra o trabajo determinado.

h) Clasificación de las labores según la edad y sexo.

i) Como debe solicitarse las licencias y ante quien debe hacerse y,

j) Todas las demás normas administrativas que atañen al régimen interior de la empresa.

Es por ello, que la autoridad encargada de examinar y aprobar el reglamento interno, no debe aferrarse exclusivamente a que se cumpla con los principios generales obligatorios, exigidos por la ley exclusivamente y dar una importancia secundaria a las normas especiales, dictadas por cada empresa en su respectivo reglamento.

No debe promoverse o sustentarse la idea, de que los reglamentos internos de trabajo, para su aprobación tengan que sujetarse a un modelo o formulario, ya que su característica es la variabilidad: normas adaptables a la naturaleza del establecimiento y nunca la rigidez y el formalismo.

Hay quienes consideran que el reglamento interno de trabajo, no debe de tener estas normas de carácter técnico y administrativo, lo cual no debe de ser así ya que le estarían quitando su verdadera esencia. Para las demás relaciones laborales queda una amplia gama de legislación, que se puede aplicar directamente tal como el código de trabajo, los contratos colectivos de trabajo y el contrato individual de trabajo, cada uno de estos instrumentos

tiene una finalidad, y no puede desvirtuarse, ni sustraérseles, colocando su contenido en otro instrumento.

Dentro de la función directiva del empresario o patrono, en sus aspectos técnicos y administrativos, existe también el señalamiento de disposiciones en las áreas tecnológicas y procedimentales; también las partes tienen la necesidad de llegar a los últimos detalles de conducta, actuación disciplina y orden, para volver posibles los objetivos generales previamente determinados, esta última área es la propia del reglamento interior de trabajo.

Es conveniente destacar la actitud errónea e indebida que se asume en algunos reglamentos, en los que se hacen aparecer normas que no corresponden a este nivel del desarrollo del trabajo, incluyendo causales de rescisión de la relación laboral, prestaciones, políticas, salariales, porque corresponden a lo que ya determina la ley, o a lo que debe pactarse en un contrato colectivo de trabajo.

#### **4.7 CAMPO DE APLICACIÓN.**

El reglamento interno de trabajo, se aplica en los centros de trabajo privados, específicamente en donde diez o más trabajadores permanentes, se encuentren en una relación de subordinación a un patrono.

También se aplica a las instituciones oficiales autónomas según lo establece el artículo 302 del Código de Trabajo de la República de El Salvador. Interviniendo en la regulación de la relación obrero-patrono, es decir que pretende normar la forma cómo un trabajador debe ejecutar o desarrollar un determinado trabajo, también limita el poder disciplinario del empleador, en el sentido de que establece reglas claras y precisas para poder sancionar al

trabajador, todo esto apegándose a los contratos de trabajo, convenios, código y demás leyes de carácter laboral

#### **4.8 VIGENCIA.**

El artículo que regula la vigencia del reglamento interno de trabajo en el código de trabajo es el Art. 306. El patrono, dentro de los seis días siguientes a la aprobación del reglamento, deberá darlo a conocer a los trabajadores, colocando en lugares de fácil visibilidad, ejemplares del mismo, impresos o escritos, con caracteres enteramente legibles.

El reglamento entrara en vigencia quince días después de la fecha en que se haya dado a conocer.

Mientras un reglamento este en vigencia, no será necesario el plazo a que se refiere el inciso anterior, respecto a la los nuevos patronos o sus representantes y de los trabajadores de nuevo ingreso.

#### **4.9 FORMACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**

Cuando se hace referencia a la formación del reglamento interno de trabajo, se relaciona a su elaboración, forma de concretarlo, los pasos a seguir para su realización, y valorar si serán idénticos todos los reglamentos, o se deberá realizar uno en específico y diferente, de acuerdo a la naturaleza de cada centro de trabajo.

Cada empresa posee sus propias características, tiene sus propios objetivos, metas y también posee una determinada forma de ejecutar o desarrollar el trabajo, actividad que de alguna manera u otra es muy diferente a las demás empresas, aunque muchas de ellas se dediquen al mismo rol y actividad.

Según se implanten los reglamentos laborales, para el régimen interno por decisión unilateral del empresario; por vía legislativa, se producen los distintos sistemas que el ordenamiento positivo, reconoce o surgen del silencio del mismo sistema.

De manera más amplia se admiten estas modalidades: a) facultativos u obligatorios, en lo que se refiere a la libertad de las partes, b) por iniciativa del empresario o con la colaboración de los subordinados laborales; c) con homologación administrativa o sin ella.

En un inicio la elaboración del reglamento interno de trabajo fue un acto unilateral; que solo el patrono lo llevaba a cabo, hoy en día existen legislaciones en las cuales al momento de elaborarlo, se cuenta con la participación de los trabajadores, en el caso de El Salvador todavía se basa, en la voluntad unilateral del patrono, pero tomando en cuenta que el mismo debe ceñirse a los lineamientos dictados en el Código de Trabajo, así como las demás leyes que se relacionan, y tomando como parámetros, los que emanan del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Como ya se ha dicho, el reglamento interno de trabajo, debe ser elaborado por el patrono privado que ocupe de modo permanente diez o más trabajadores; de igual manera recae sobre las instituciones oficiales autónomas y semi autónomas. Es decir que se los obligados a elaborar el reglamento interno de trabajo son básicamente dos entidades:

- Los patronos privados.
- Las instituciones oficiales autónomas.

Siempre y cuando se den los demás requisitos que exige la ley. No obstante es de aclarar que no todos los centros de trabajo están obligados a tener un reglamento interno de trabajo, ya que los que no cuentan con la cantidad de

trabajadores exigidas por el Código de Trabajo, no se ven obligados, pero; esto no obsta, para que ellos no puedan redactar uno. Ya que cada centro de trabajo tiene sus propias políticas y si creen necesario tener un reglamento interno de trabajo, pueden hacerlo voluntariamente.

El patrono es el que elabora el reglamento interno de trabajo, quien puede auxiliarse de un conocedor del derecho laboral, si sus recursos se lo permiten; ello en virtud, que la mayoría de empresas no cuenta con un asesor jurídico, mucho menos con un departamento jurídico, que sería lo más conveniente para efectos de elaboración.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social al observar las dificultades antes dichas, y por mandato de la ley, ha intervenido en la elaboración del reglamento interno de trabajo, dando un instructivo de cómo redactarlo, englobando aspectos esenciales, que debe llevar; porque si bien es cierto se le deja un margen de libertad al patrono para que lo realice, este no se puede quedar al margen de la ley, es por ello que el Ministerio de Trabajo y Previsión social, en virtud de contribuir a la defensa de los derechos de los trabajadores y facilitarle la tarea al patrono, proporciona un instructivo para su elaboración.

#### **4.10 FORMALIDADES DEL PROYECTO DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**

##### **FORMALIDADES QUE DEBERÁ CONTENER EL PROYECTO DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA SU APROBACIÓN**

El Empleador, Apoderado o Representante Legal, según sea el caso, debidamente acreditados; deberá solicitar por escrito al Director General de

Trabajo, la aprobación del Proyecto de Reglamento Interno de Trabajo, acompañándolo de **un ejemplar en original y 2 copias del mismo**.

Para que el Reglamento Interno de trabajo, sea aprobado por la Dirección General de trabajo, deberá estar redactado de acuerdo con lo dispuesto en el Código de Trabajo, las leyes, Reglamentos, Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo que lo afecten, así como con la costumbre de la Empresa.

Si el Reglamento Interno de Trabajo es presentado, ante dicha entidad gubernamental por **PRIMERA VEZ**, o ya habiendo sido presentado, hay prevenciones u observaciones por **SUBSANAR**; deberá hacerse constar expresamente en el escrito de presentación. **(Si está subsanando incluir el Número de Expediente)**.

Si lo que se solicita es una MODIFICACIÓN TOTAL del Reglamento, deberá aclararse debidamente en la solicitud y presentar los tres ejemplares del mismo. (Un original y dos copias).

Si lo que se solicita es una MODIFICACIÓN PARCIAL, es decir a ciertos Artículos de un Reglamento ya aprobado y vigente; deberá indicarse claramente en la solicitud los artículos a ser modificados, anexando a dicha petición únicamente la redacción de los Artículos que se peticiona su aprobación.

El Proyecto de Reglamento Interno de Trabajo, deberá redactarse con enfoque de género, refiriéndose a las personas que prestan sus servicios en la empresa como: “Los trabajadores y Las trabajadoras”, “El Trabajador y La Trabajadora” o bien “Los(as) trabajadores(as)”, para dar cumplimiento a lo



establecido en **el Art. 2 literal d) y f) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.**

Las solicitudes de aprobación y los ejemplares del Proyecto de Reglamento Interno de Trabajo, se redactarán en papel común. (Tamaño carta).

Para la redacción del Proyecto de Reglamento Interno se deberá respetar signos de puntuación, ortografía, interlineado, tamaño de letra numeración doce (12), y establecer en los ejemplares un margen, superior e inferior de (2.5 cm.), Izquierdo y derecho (3.00 cm.).

Asimismo, deberán numerarse todas las páginas, que conforman el proyecto de Reglamento, a partir de donde inicia el Capítulo I, denominado “DISPOSICIONES PRELIMINARES”.

Consignarse en el encabezado del Reglamento Interno de Trabajo, el nombre completo de la Sociedad o centro de trabajo, según sea el caso.

En el desarrollo del Reglamento Interno, cuando se incluyan disposiciones del Código de Trabajo, **consignar únicamente el contenido**, evitando hacer alusión al Articulado del mismo, respetando el orden correlativo en el mismo reglamento.

En la parte final del Reglamento Interno de Trabajo, deberá consignarse el lugar, la fecha y la firma del Representante legal, o del Propietario del Centro de Trabajo, según sea el caso, así como el sello de la Empresa o Sociedad, si lo tuvieron.

Los Capítulos y Artículos del Reglamento Interno de Trabajo, deberán numerarse correlativamente.

#### **4.11 TRAMITE PARA LA APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN EL MINISTERIO DE TRABAJO.**

Si se trata de definir el término Trámite; puede decirse que es la gestión o diligenciamiento que se realiza para obtener un resultado, en favor de algo, o los formalismos necesarios para resolver una cosa o un asunto. Habitualmente los trámites se realizan en las administraciones públicas y en menor escala en el sector privado, los mismos son de diversas índoles, el ciudadano tiene que hacer trámites en forma permanente para desenvolverse en una sociedad organizada, es por ello que existen muchos organismos públicos creados para tal fin.

Teniendo en cuenta, lo que es un trámite, puede decirse, que el trámite para la aprobación del reglamento interno de trabajo no son más que las diligencias realizadas por las empresas privadas o instituciones oficiales autónomas o semi autónomas, con la finalidad de obtener la aprobación del mismo.

Para todo tramite o diligenciamiento, existe una serie de pasos que han de seguirse, y así poder lograr el objetivo perseguido, por ello; el trámite que ha de realizarse para dicha aprobación, está proveído a través de una ley, para dotarlo de legalidad y de obligatorio cumplimiento; en este caso el reglamento interno de trabajo se encuentra regulado en el art 302 del Código de Trabajo. Qué literalmente dice:

Art. 302.- Todo patrono privado que ocupe de modo permanente diez o más trabajadores y las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas, tienen la obligación de elaborar un reglamento interno de trabajo, que deberán someter a la aprobación del Director General de Trabajo, sin cuyo requisito no

se considerará legítimo. Toda modificación del reglamento deberá hacerse en la misma forma.

El análisis de este artículo se da de la siguiente manera: debe tenerse en cuenta, en un principio que todo patrono con Diez o más trabajadores, por mandato de ley, está obligado a contar con un reglamento interno de trabajo; así como las instituciones autónomas o semiautónomas. Cabe hacerse la pregunta, ¿a qué entidades se refiere, al hablar de instituciones autónomas y semi autónomas?

Pues bien, debe afirmarse que las instituciones autónomas son aquellas; que son independientes, en cuanto a lo técnico y administrativo más en muchos casos no en lo económico, estas instituciones gozan de independencia frente al gobierno central pero están sujetas a las leyes emanadas por este siempre y cuando no estén en contra de su autonomía.

Las instituciones semiautónomas; como su misma palabra lo dice son una mezcla entre autonomía y control gubernamental es decir existe la participación privada y estatal en cuanto a su funcionamiento orden y distribución.

Teniendo claridad sobre dichos conceptos, debe tenerse presente; que este tipo de instituciones están obligadas a contar con un reglamento interno de trabajo, por lo tanto los sujetos obligados a contar con un reglamento interno de trabajo son:

- a) Los patronos que cuenten con diez o más trabajadores ( referido principalmente a las instituciones privadas)
- b) Las instituciones autónomas
- c) Las instituciones semiautónomas.

Dicho lo anterior, tales sujetos están en la obligación de contar con el reglamento interno de trabajo, por imperativo legal; el mismo hecho de contar con el mismo, no lo hace legal y vuelve legal, dicho de otra manera, no es la mera elaboración la que lo dota de legalidad y legitimidad, sino la acción de ser sometido a la revisión y aprobación de la Dirección General de Trabajo.

Requisitos que deben cumplir los sujetos:

- a) Elaboración del reglamento interno de trabajo
- b) Sometimiento a aprobación por el Director General de Trabajo.

A continuación se detallan los elementos y reglas, con que debe contar el reglamento, para la correspondiente aprobación, en total apego al art. 303 del código de trabajo, que literalmente reza, así:

Art. 303.- Para su aprobación, el reglamento interno de trabajo deberá estar de acuerdo con las disposiciones de este Código, las leyes, contratos y convenciones que lo afecten; y tendrá como fin establecer con claridad las reglas obligatorias de orden técnico o administrativo, necesarias y útiles para la buena marcha de la empresa, a las cuales deben sujetarse tanto patronos como trabajadores en la ejecución o desarrollo del trabajo.

En tal sentido, el artículo es claro al indicar que el reglamento interno de trabajo, para ser aprobado debe estar en consonancia; con el código de trabajo, las leyes contratos y convenciones que lo afecten.

Es válido afirmar que además de lo exigido en este artículo, debe agregarse la carta magna, tomando en cuenta que ella, es la máxima expresión jurídica del Estado, la norma suprema e imperativa y como tal, la principal norma

invulnerable e inviolable, ya que es sumamente necesario decir, que el reglamento interno de trabajo no puede contrariarla, en atención al sentido positivo de la norma.

Dentro del mismo artículo, se expresa, el fin del reglamento interno de trabajo, que se plasma en el sentido que este es creado con el fin de establecer con claridad las reglas obligatorias de orden técnico, o administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; entonces puede observarse en esencia, como el reglamento va encaminado a regular, a hacer más armoniosa la relación laboral, ya que se enfoca en las reglas de orden técnico tendientes a la manera de realización de las actividades, así como al funcionar de la administración, teniendo en cuenta, que las reglas son aplicables tanto a trabajadores como a patronos por igual.

Cuando el reglamento interno de trabajo ha sido aprobado por el director general de trabajo, el patrono debe cumplir con la obligación del artículo 306 del código de trabajo que literalmente dice:

Art. 306.- El patrono, dentro de los seis días siguientes a la aprobación del reglamento, deberá darlo a conocer a los trabajadores, colocando en lugares de fácil visibilidad, ejemplares del mismo, impresos o escritos, con caracteres enteramente legibles.

El reglamento entrará en vigencia quince días después de la fecha en que se haya dado a conocer.

Mientras un reglamento esté en vigencia, no será necesario el plazo a que se refiere el inciso anterior, respecto a los nuevos patronos o sus representantes y de los trabajadores de nuevo ingreso.

En cuanto a la obligación del patrono; y tomando en cuenta los seis días posterior a su aprobación, y devuelto el reglamento a la empresa por el director general de trabajo; el patrono debe darlo a conocer, a los trabajadores, colocando ejemplares en lugares de fácil visibilidad como cubículos, tablón, anuncios de la empresa, ya sean escritos o impresos con caracteres legibles, en la actualidad generalmente, se ha podido constatar, que la forma de dar a conocer los reglamentos es de la siguiente manera:

- a) Se envían ejemplares impresos a cada uno de los trabajadores de la empresa, de manera tal, que se informe sobre la existencia o aprobación del mismo
- b) Se da una reunión informativa, en donde se da a conocer su contenido, importancia, forma de aplicación etc.
- c) Se envía un correo electrónico con la información detallada a los trabajadores de la empresa, sobre el contenido, forma y detalles del reglamento.

La modalidad más utilizada en la actualidad, por efectos de economía, es el envío por correo electrónico, pues aparte de ser más barato, es más veloz, fácil y eficiente.

El reglamento entrara en vigencia quince días después de dado a conocer; en este sentido, es de considerar que el legislador acertadamente, logro prever una situación de adaptación e información, aclaración de dudas etc., en cuanto a la aplicación, forma y demás elementos del reglamento; por ello se considera justo dicho plazo, el cual fue intuido por el legislador, como necesario, para así poder cumplir con el cometido de darlo a conocer e informar plenamente sobre él mismo, inclusive sus efectos. Lo anterior no ha de aplicarse cuando exista un reglamento vigente, tampoco cuando exista un

cambio, ya sea de patronos o sus representantes, toda vez exista; y si a de aplicarse, en el caso de un nuevo reglamento o de modificación del mismo. En estos casos la regla si ha de aplicarse ha de publicarse, informarse y seguir el proceso ordinario antes descrito.

#### **4.12 APROBACIÓN E INSPECCIÓN DE LOS REGLAMENTO INTERNOS DE TRABAJO.**

La aprobación e inspección de los reglamentos internos de trabajo, radica en que requieren ser aprobados a la luz de los preceptos constitucionales y del resto de componentes del ordenamiento jurídico, para contar con la legalidad que le corresponde.

Debe ser inspeccionado, a fin de observar el efectivo cumplimiento de las normas plasmadas dentro del reglamento; la aprobación como antes se ha mencionado, ha de realizarla el Director General de Trabajo, quien debe analizarlo plenamente, y verificar el contenido de las reglas básicas con las que debe cumplir para su aprobación

En lo que se refiere a la aprobación del reglamento interno de debe tenerse en cuenta que aparte de las reglas que menciona el Art. 304, el Director General del Trabajo ha de tomar en cuenta que debe estar apegado a las buenas costumbres, a valores morales que no denigren o atenten contra el trabajador, y que las normas plasmadas en el mismo, sean coherentes, no estén prohibidas por las leyes y no estén encaminadas al menoscabo de los derechos del trabajador.

La inspección de los reglamentos internos de trabajo, se da como parte de un plan del Ministerio de Trabajo Y Previsión Social, de verificar por el

cumplimiento de las normas jurídicas y de los requisitos que exige el código de trabajo.

Para el efectivo cumplimiento de las normas laborales, tanto la aprobación como la inspección son figuras que se toman en cuenta, a fin de determinar que los reglamentos elaborados sean y cuenten con los requisitos exigidos por la ley, además de que dicha revisión, permite determinar si las normas adoptadas pertenecen o son atinentes a la actividad a la que la empresa se dedica, es decir que además de evaluar la forma en que se a estructurado, se busca también observar el fondo o contenido de las normas, para que se enfoquen en determinar las conductas jurídicas que han de incluirse, a fin de regular la relación laboral, para el mantenimiento de las relaciones laborales armoniosas.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con los formularios de solicitud de aprobación del reglamento interno de trabajo, los cuales pueden solicitarse en sus respectivas oficinas o por medio de la página web institucional. En el apartado de anexos, se incluyen ejemplares de los mismos

#### **4.13 ALGUNAS EMPRESAS PRIVADAS E INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS QUE POSEEN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN EL GRAN SAN SALVADOR.**

Listado de empresas privadas en las cuales se ha constatado la existencia del reglamento interno de trabajo:

- a) Almacenes Simán S.A DE C.V
- b) Almacenes Prado S.A. DE C.V
- c) Claro El Salvador



- d) Wal-Mart De Centro América
- e) Trans América Textil, El Salvador, S.A. de C.V. Empresa exportadora de prendas de vestir exterior en algodón 100% marca Lacoste.
- f) Exportadora Hilasal, S.A. de C.V.
- g) Empresa exportadora de Toallas y prendas de vestir fabricadas con tela de toalla.
- h) MT Carga Expreso, S.A. de C.V.
- i) Empresa operadora Logística.
- j) Advanced Logistics Solutions, S.A. de C.V. Empresa operadora Logística.
- k) Asesoría de Importaciones y Exportaciones, Asimex, S.A. de C.V. Empresa operadora Logística.
- l) ) Industrias Merlet, S.A. de C.V. Exportadores Textiles y de Confección.

A continuación se mencionan algunas Instituciones del Estado salvadoreño que Cuentan Con Reglamento Interno De Trabajo.

Instituciones:

- a) CIFCO
- b) INSAFORP
- c) CENTA
- d) ANDA
- e) ISDEMU
- f) INPEP
- g) ISSS
- h) FOVIAL
- i) FODESEP Y
- j) CNR.

#### **4.14 APLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO POR LOS PATRONOS Y TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PRIVADAS Y LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS.**

La aplicación de los reglamentos internos de trabajo dentro de las empresas privadas; es de más riguroso cumplimiento que en las instituciones oficiales autónomas. Y esto es debido a la naturaleza y estructura de cada de las categorías mencionadas.

En las empresas privadas se observa mejor cumplimiento y eficacia, de manera general, en todos los aspectos, ya que es notorio que los trabajadores cuentan con normas de horario de comida, de descanso, formas de realizar el trabajo, son más específicas y detalladas y que al incumplirse en la practica la sanción mayormente conocida, es el despido, puede decirse entonces que las relaciones de dependencia al reglamento son mayores en el sector privado, ya que prácticamente es considerada, como norma escrita en piedra, dado su cumplimiento, no así en las entidades oficiales autónomas.

No puede medirse de manera cuantitativa cual es la aplicación del reglamento que se le da en las empresas, pues en algunas partes del reglamento y su contenido sus normas son mayor o menormente aplicadas dependiendo del patrono que las aplique, así como el grado de importancia que se estime por los patronos al momento de su aplicación, es decir que la aplicación del reglamento en general depende de la importancia y observancia que tenga el patrono sobre el mismo y esto es debido a que el es sujeto responsable de su respectiva aplicación. Generalmente en la empresa privada los aspectos del reglamento son básicos y son de obligatorio cumplimiento pues se considera que la no aplicación de una de las normas internas de la empresa contenidas en el reglamento es atentatoria, contra la visión de la empresa.

En el caso de las instituciones oficiales autónomas, la aplicación es menor pues en la práctica tiene muy poca o nula aplicación, ya que generalmente los trabajadores solo se rigen por las horas de trabajo, las horas de comida, y los días de asueto etc., es decir lo más general que el trabajador debe conocer pues en este sentido los patronos dentro del Estado son menos vigilantes del estricto cumplimiento, de los reglamentos internos, de su aplicación y en muchas otras áreas es prácticamente nula, además debe mencionarse que dentro de la empresa privada existe mayor control por parte de los inspectores de trabajo, en el cumplimiento de las normas, no así en las instituciones del estado donde su aplicación es deficiente y solo se aplica parcialmente.

#### **4.15 GRADO DE EFICACIA DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS PRIVADAS Y EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS DEL GRAN SAN SALVADOR.**

¿Porque razones el grado de eficacia de los reglamentos internos de trabajo, dentro de las empresas privadas no puede ser medido, y determinado de manera exacta? Ante esa interrogante, debe tenerse presente que el grado de eficacia esta dado en cuanto a condiciones que lo supeditan.

Condiciones tales como: su aplicación, al respeto de la norma, a la concientización de los beneficios que puede traer este si se aplica de una manera adecuada, al conocimiento pleno de los trabajadores y de los patronos de esta figura jurídica, a la participación de las instituciones correspondientes en este caso el Ministerio de trabajo y Previsión Social el cual debe de proporcionar los medios adecuados para que el reglamento pueda desarrollarse a plenitud en los centros de trabajo por ejemplo capacitando de manera permanente a los patronos y trabajadores en el tema

del reglamento interno de trabajo facilitando de esta manera su conocimiento, todas estas condiciones deben de cumplirse para tenga plena eficacia el reglamento, si alguna de estas condiciones falla estaríamos diciendo que el reglamento interno de trabajo no es eficaz, es decir se debe de observar todas en su conjunto.

También un reglamento puede aplicarse y ser inefectivo, o puede no aplicarse, o sea no exigirse y ser efectivo producto de que los trabajadores aun inconscientes de la aplicación de este reglamento lo cumplan, por lo tanto la eficacia está dada dependiendo de la interpretación del cumplimiento de las normas laborales dentro de los centros de trabajo.

En genera es válido considerar, que la eficacia dentro de las empresas privadas en bastante aceptable, no por la propia convicción del trabajador, de aceptar las normas de la empresa y cumplirlas, sino por el grado de obligatoriedad de las mismas que lo lleva a cumplirlas, o lo contrario; ya que esta consiente que en caso de no cumplir con las normas contenidas en el reglamento este será acreedor de una sanción, misma que en muchos casos no es la que el reglamento señala, si no que se le liquida y se le despide, entonces podemos cuestionar y decir ¿realmente es eficaz el reglamento?.

En lo referente a las empresas privadas quien tiene el sartén por el mango es el patrono, ya que es él, quien obliga de manera imponente al cumplimiento del reglamento, pero a su vez lo incumple cuando se lo aplica asimismo; no lo cumple por el simple hecho de que él es el que manda y si observa que le va perjudicar a él su aplicación mejor lo deja de lado. Aplicándolo solamente cuando a él le beneficia. Entonces existe una contradicción o aplicación parcial del reglamento interno de trabajo y decimos parcial porque solo se le aplica a una parte a los trabajadores, es por ello que se ha limitado el grado

de eficacia, pues por una parte tenemos un trabajador obediente y fiel al cumplimiento del reglamento, pero por el otro lado tenemos un patrono violador del mismo, que evade la legalidad. En conclusión puede resumirse que la eficacia se da y surte efectos en los trabajadores, no así en los patronos.

En el caso, de las instituciones oficiales autónomas; las cosas cambian, pues en este plano la figura del patrono aparece resquebrajada, ya que no existe control por parte del Titular de la institución, entiéndase como patrono, en la aplicación de los reglamentos, ni tampoco interés de los empleados de someterse, ni de conocer las normas que pueden beneficiarle o perjudicarlo; por lo tanto, la eficacia es nula y por ende ineficaz, o desconocida, ya que muy pocas veces en la práctica se ha aplicado de manera tal que sea posible medir su eficacia.

El reglamento interno de trabajo además de ser una figura poco conocida es poco aplicado en la práctica, por lo tanto al carecer de aplicación, conocimiento e información, por consiguiente carece de eficacia.

Dentro de las instituciones, se puede mencionar que el cumplimiento del reglamento interno de trabajo se da en un nivel más básico, en donde solo aparece reflejada la parte del trabajador referida a horarios: horas de entrada y horas de salida, días de descanso, horas laborales, horas de almuerzo, etc. pero no se ve reflejada la parte del patrono en cuanto a vigilancia y cumplimiento normativo. Lo anterior se debe a que dichas entidades son autónomas y los recursos económicos los obtienen del Estado, se vuelve automática la función que realizan, no necesitan forzarse por cumplir metas, las que muchas veces influyen en el mejor cumplimiento del reglamento interno de trabajo, tal como sucede en el caso de las empresas privadas.

## **CAPITULO V**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

El presente tema de investigación lleva implícito técnicas e instrumentos de investigación cualitativa, a través de los cuales se obtuvo de manera directa información por medio de la encuesta y la entrevista a profundidad, realizada a los siguientes sujetos: estudiantes de Derecho de la Universidad de El Salvador y de la Universidad Centro Americana José Simeón Cañas (UCA), trabajadores de diferentes empresas o centros de trabajo, entre ellos trabajadores de instituciones oficiales autónomas y a diferentes jefes o encargados del personal. Lo anterior, con el objeto de verificar la verdadera eficacia y cumplimiento del reglamento interno de trabajo, en los diferentes centros de trabajo.

Por medio de la entrevista a profundidad, fue posible interactuar de manera directa y lograr obtener una verdadera opinión y análisis, y así favorecer el mismo desarrollo del tema en cuestión, indicando el estado y la situación actual que acontece en la realidad salvadoreña, logrando con ello facilitar la comprensión del mismo.

Es necesario mencionar, que el estudio de la información obtenida facilitará un parámetro general, de la situación actual del reglamento interno de trabajo en las empresas y diferentes instituciones, logrando así obtener un panorama más claro conciso y preciso de la realidad práctica, respecto a la aplicación del mismo.

A través de la encuesta, se logró recolectar datos generales, que no van enfocados a profesionales, sino a estudiantes, a efecto de conocer su punto de vista; y es de suma importancia conocer de qué forma se le da tratamiento

a esta institución jurídica para lo cual, también se encuestó a diferentes trabajadores de distintos centros de trabajo, sin importar la actividad laboral que desarrollan; más bien dirigida a verificar el cumplimiento del reglamento interno de trabajo en general.

Por otra parte, se considera de suma importancia no solo la opinión de los estudiantes y de los trabajadores; sino también de todas aquellas personas que se encargan de dirigir, y organizar el centro de trabajo - el patrón o quien desempeña dicho rol - que se a su vez, también, es el encargado de elaborar, y aplicar el reglamento interno de trabajo.

Mediante la obtención de resultados de esta recolección de datos se pretende comprobar las diferentes hipótesis planteadas en un principio en la investigación, así como determinar el grado de importancia y estudio que se le da al reglamento interno de trabajo, logrando con ello, establecer o buscar una nueva forma de estudio y aplicación.

## **5.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS**

Se elaboró un cuestionario cerrado (las posibles respuestas eran SI o NO), consta de diez preguntas referidas al tema en cuestión, dirigidas a estudiantes de derecho que ya laboran y a trabajadores en general.

Las preguntas fueron redactadas en base a una serie de indicadores que los permitieran medir diferentes aspectos relacionados con el reglamento interno de trabajo tales como: conocimiento del reglamento interno de trabajo, función del reglamento interno de trabajo dentro del centro de trabajo, la existencia o no del reglamento en cada empresa, etc., cada una de las preguntas están plasmadas en sus respectivos cuadros y gráfico de análisis.

## 5.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El total de las 10 preguntas, fueron dirigidas a una muestra poblacional de 100 personas, cuyas edades oscilan entre los 20 a 40 años, ubicados en el área metropolitana de San Salvador y sus alrededores. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: debe mencionarse que se hace un análisis de cada una de las preguntas mostrando el resultado individual a través de un gráfico, que facilita una interpretación y un panorama más preciso.

Con la encuesta se pretende obtener información relacionada con el reglamento interno de trabajo, la cual nos permitirá determinar la situación en que se encuentra dicha figura en la realidad, con énfasis la aplicación y su eficacia en los diferentes centros de trabajo e instituciones oficiales autónomas para luego exponer los resultados en un gráfico de pastel que nos permita mostrar la información recolectada de una forma detallada y que sea de fácil comprensión.

Cada uno de los gráficos con su respectiva pregunta contiene un análisis formular los respectivos análisis y conclusiones sobre las respuestas dadas

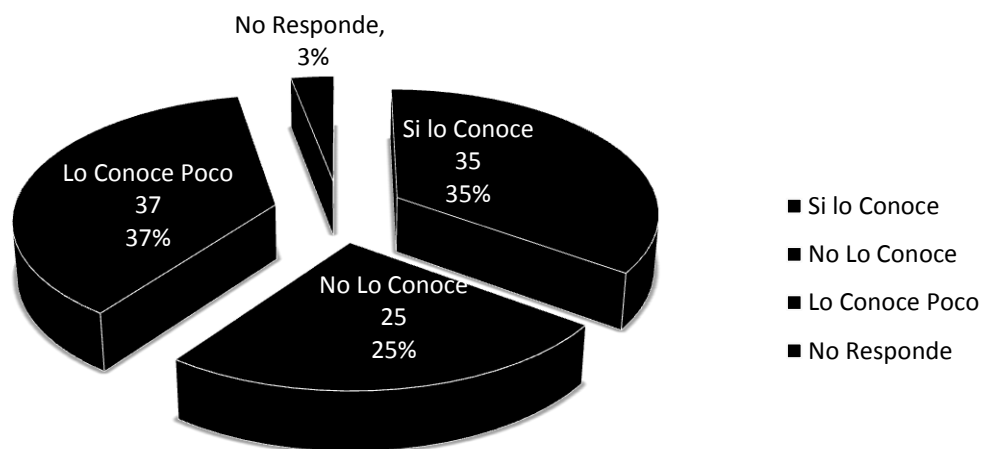
Estos datos se representan en una grafica de pastel con su respectivo análisis y conclusión en donde se refleja los diferentes porcentajes obtenidos al momento de encuestar la los diferentes sujetos.

Otra de las métodos utilizadas para recopilar la información fue la entrevista, entrevistas que fueron dirigidas a los patronos o empleadores de las diferentes empresas o centros de trabajo, con la finalidad de conocer de primera mano el tratamiento, que le dan ellos al reglamento interno de trabajo.



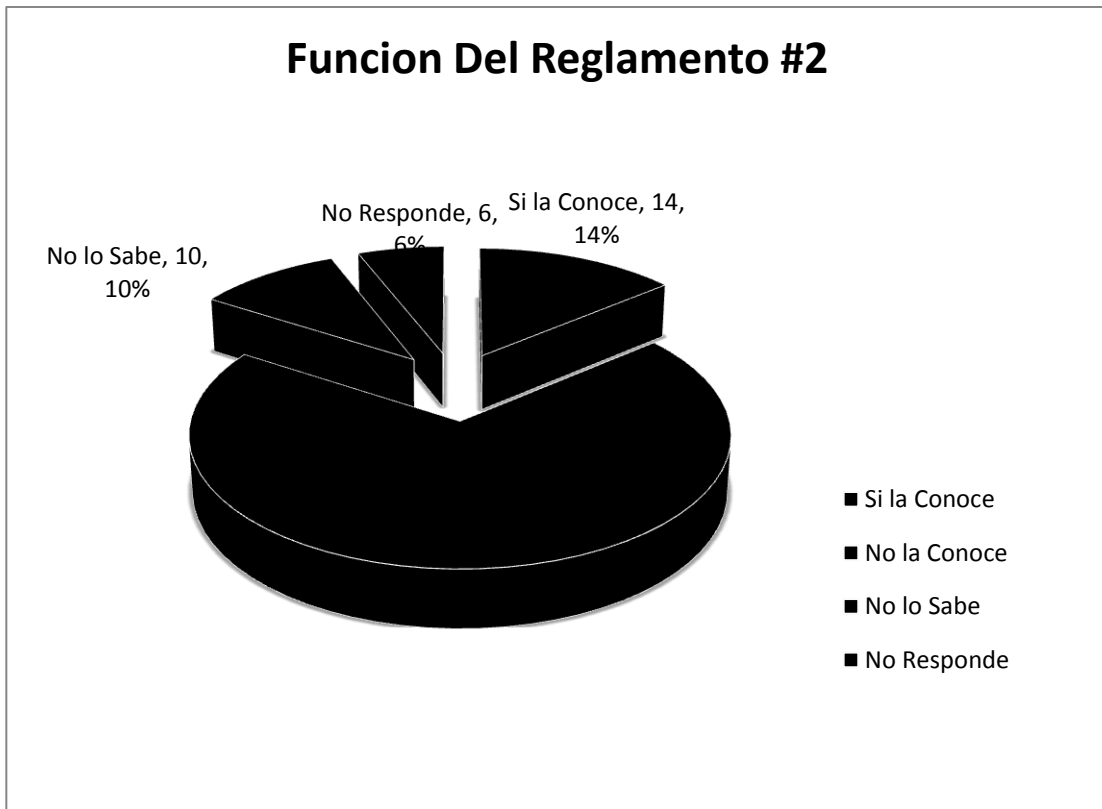
Con relación a la pregunta 1: ¿Conoce el Reglamento interno de Trabajo?, se obtuvo el siguiente resultado:

### Conocimiento Del Reglamento #1



**GRAFICO 1. ANALISIS:** Uno de los elementos indispensables en el tratamiento y desarrollo del reglamento interno de trabajo es el conocimiento que los sujetos de la relación laboral – patrono y trabajadores - tienen del mismo, esta variable del conocimiento es básica, ya que es la piedra angular, es la base en donde emergerán las demás consideraciones que se hagan sobre este tema; si no conocen el reglamento mucho menos lo van a saber aplicar con eficacia es por ello que es indispensable su conocimiento, las respuestas fueron diversas, entre las cuales se mencionaron: el conocimiento, el no conocimiento, el poco conocimiento y hubo quienes se abstuvieron y no respondieron, lo importante de este dato es que la cantidad de personas que si lo conocen son el 35 por ciento.

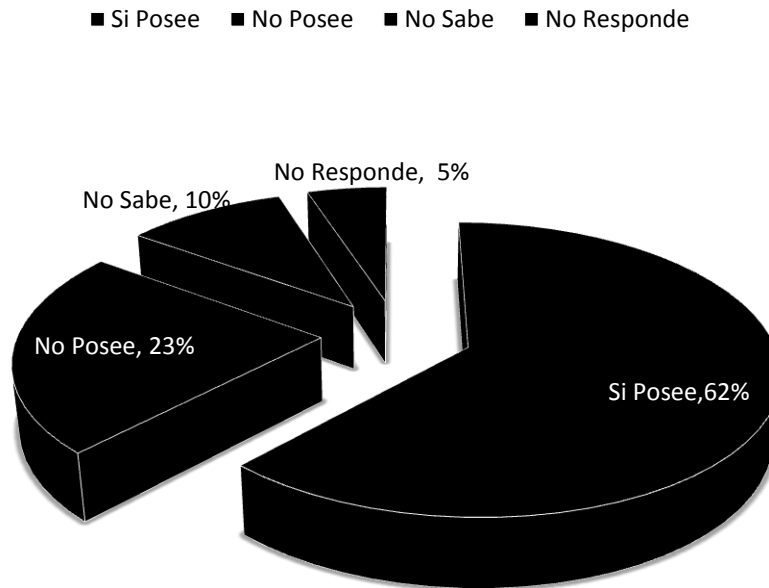
Con relación a la pregunta 2: ¿Conoce la verdadera función que tiene el reglamento interno de trabajo?, dando como resultado:



**GRAFICO 2. ANALISIS:** al responder está interrogante, los encuestados están aportando parámetros, para medir si en verdad saben cuál es la función del reglamento interno, para que sirve, cual es el beneficio que trae, si es o no una institución de apoyo para el trabajador y para el patrono, si realmente cumple con la finalidad que se le ha otorgado al reglamento interno de trabajo, se observa que el 14 por ciento si conoce la función, mientras que un 70 por ciento alego desconocimiento, ello es preocupante, debido a que de nada sirve que exista un reglamento interno de trabajo en una empresa, si la mayoría de trabajadores no sabe o no están conscientes de su utilidad.

Ante la interrogante 3: ¿Tienen en su empresa reglamento interno de trabajo?, este fue el resultado

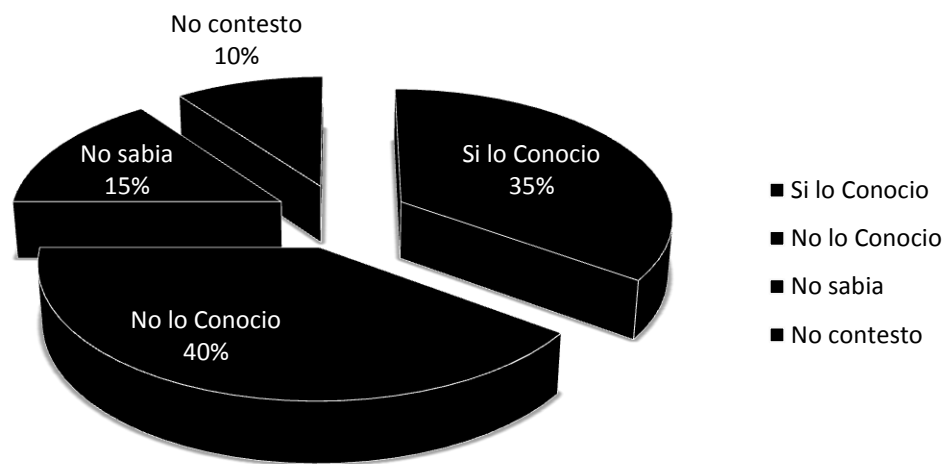
### Posee Reglamento su empresa #3



**GRAFICO 3. ANALISIS:** dicho resultado, es muy satisfactorio por que puede establecerse que la mayoría de centros de trabajo cuenta con reglamento interno de trabajo (el 62% si posee); y esto es debido a que el código de trabajo, mandata la elaboración, cuando una empresa o centro de trabajo, cuente de manera permanente con diez o más trabajadores, asimismo se ve un cumplimiento más satisfactorio de la norma laboral; una situación rescatable es el hecho de haber centros de trabajo, que aunque no tienen los diez trabajadores permanentes, han decidido crear su propio reglamento interno de trabajo.

A la interrogante 4: ¿Le dieron a conocer el reglamento interno cuando entro a trabajar?, se fijó el siguiente resultado:

### Publicidad Del Reglamento #4



**GRAFICO 4. ANALISIS:** toda norma para que tenga plena validez debe dársele a conocer a quienes va dirigida, en este caso es a los trabajadores de un determinado centro de trabajo; y esto debe hacerse al momento de iniciar a laborar para “x” empresa, para que tenga de primera mano, las reglas o normas a seguir, se puede dar a conocer de diferentes maneras entre las cuales esta anexando un ejemplar al contrato individual de trabajo a momento de ingresar a trabajar; el resultado muestra que al 40 por ciento de los trabajadores que ingresaron a laborar, en los diferentes centros laborales, no se les dio a conocer; la carencia de hacerlo público o divulgarlo, contribuye a su ineficacia; ya que al no conocerse, no se puede exigir su cumplimiento.

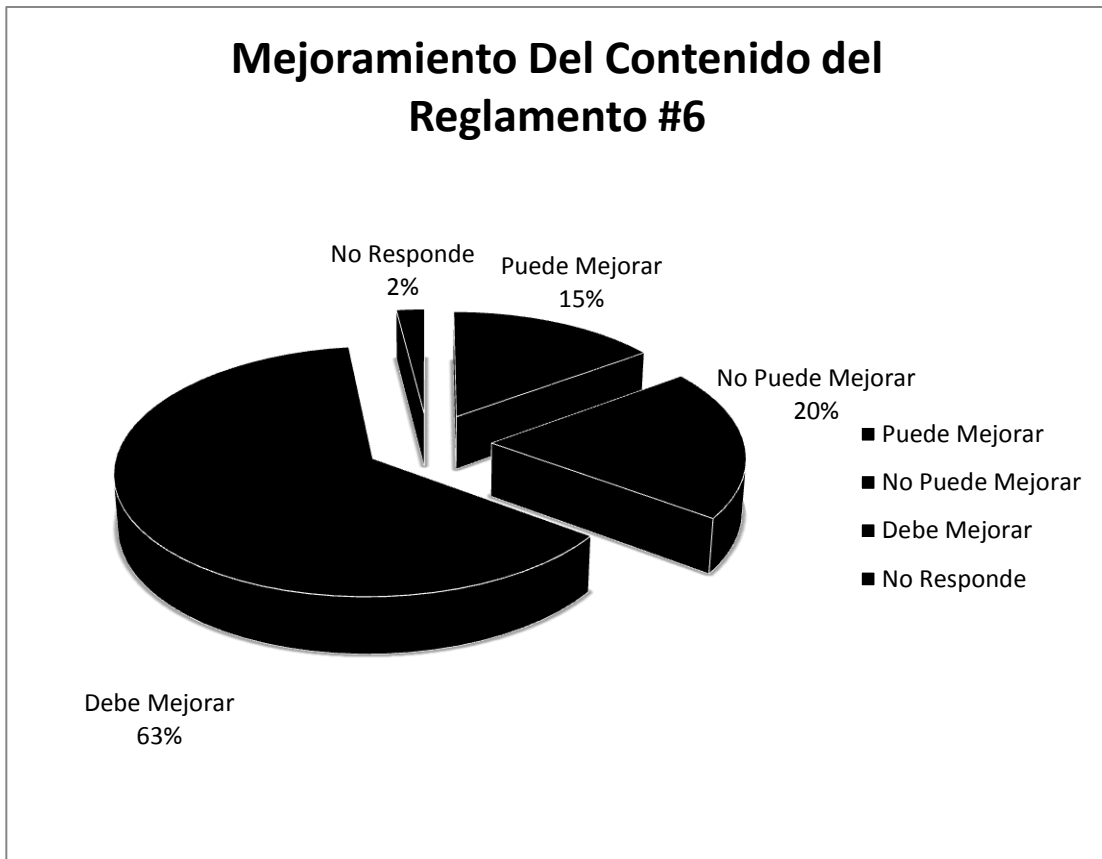
Ante la pregunta 5 ¿Está de acuerdo con el contenido que tiene el reglamento interno de trabajo, donde usted labora?, se generó el siguiente resultado

### Esta de Acuerdo Con el Contenido #5



**GRAFICO 5. ANALISIS:** Ya antes se ha expresado que el contenido del reglamento interno de trabajo está determinado y limitado por el código de trabajo; además de las recomendaciones que ha dictado el Ministerio de Trabajo; no obstante como ya se tiene conocimiento, a quienes va dirigido dicho contenido, en su gran mayoría es a los trabajadores; por eso al consultarles, sobre si estaban de acuerdo o no sobre el contenido del mismo; como era de esperarse la mayoría, en este caso el 40 por ciento está en desacuerdo con el contenido que tiene dicho reglamento, cuya causa principal, es referida a que es el patrono quien lo elabora, sin tomar en cuenta a los trabajadores.

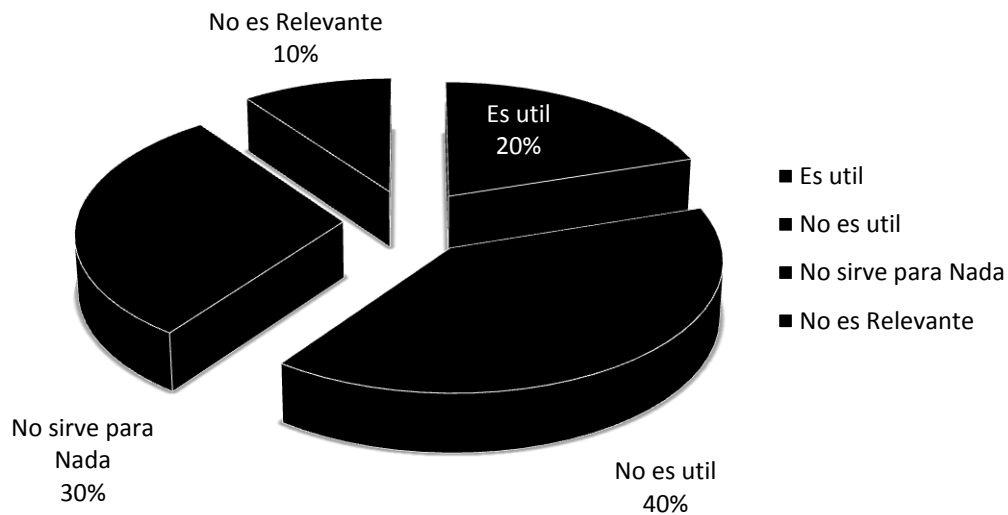
Ante la interrogante 6: ¿considera que puede mejorarse el contenido del reglamento interno de trabajo?, se dan los siguientes resultados:



**GRAFICO 6. ANALISIS:** el sesenta y tres por ciento cree que el contenido del reglamento se debe de mejorar; ello en virtud de que el trabajador siempre va buscando mejoras en sus condiciones laborales, condiciones que le permitan desarrollar con más facilidad su labor, que le permitan obtener más producción con menor esfuerzo, y al organizarse bien y trazar las bien las reglas, puede lograrse. Otro veinte por ciento, considero que el contenido del reglamento no puede mejorar, ya que es obra del patrono y es una copia fiel del código de trabajo, mientras que el quince por ciento dijo que puede mejorar y el dos por ciento no respondió.

En la interrogante 7: ¿Cree usted que el reglamento interno de trabajo es útil en la empresa?, se obtuvo lo siguiente:

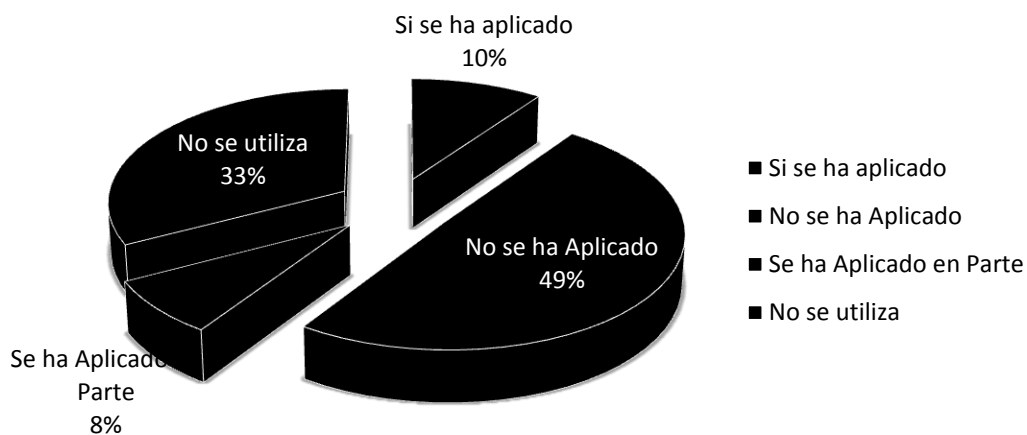
### utilidad del Reglamento en la empresa #7



**GRAFICO 7. ANALISIS:** se les pregunto a los encuestados, si el reglamento interno de trabajo lo consideraban útil para la empresa es decir si el reglamento contribuye a mantener un ambiente sano y armonioso en el centro de trabajo; a lo cual un cuarenta por ciento dijo que no era útil; mientras que un treinta por ciento dijo que no sirve para nada, y ello en razón de que cuando se elabora dicho reglamento, no se adapta a la empresa, se elabora de forma generalizado. Por otra parte el veinte por ciento, dijo que si era útil, y por último el diez por ciento dijo que no tenía ninguna relevancia, ya que ni lo tomaban en cuenta.

En la pregunta 8: ¿Se ha aplicado el reglamento interno de trabajo en su empresa?, se obtuvo lo siguiente:

### Aplicación Del Reglamento #8

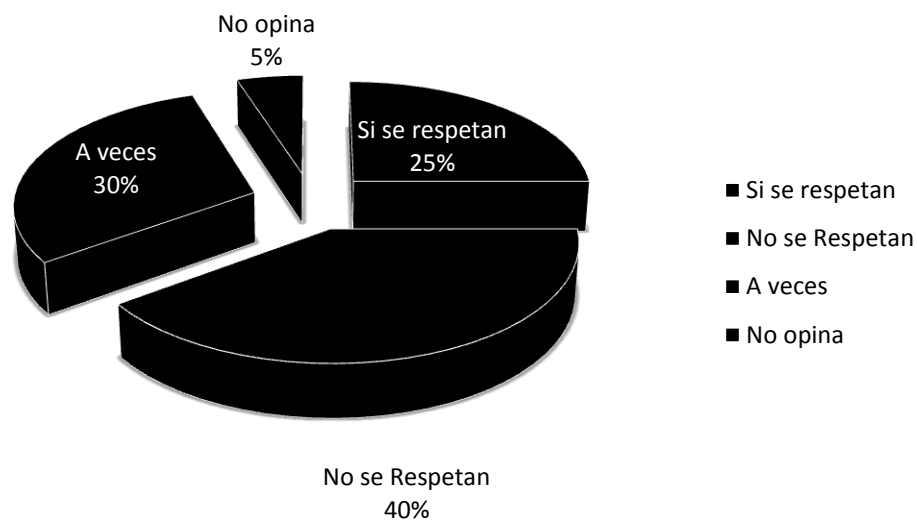


**GRAFICO 8. ANALISIS:** esta es una de las preguntas más importantes del cuestionario, debido a que está asociada con la efectividad y eficacia del reglamento interno de trabajo, en una determinada empresa o centro de trabajo; ya que al aplicarse de manera más adecuada y correcta, será más eficaz, esta eficacia del reglamento interno de trabajo engloba una serie de aspectos los cuales deben de concurrir al mismo tiempo. La encuesta muestra que la mayoría, el cuarenta y nueve por ciento de las personas encuesta dijo que el reglamento interno de trabajo no se aplica en su centro de trabajo, mientras que la minoría un diez por ciento dijo que si se aplica, esta aplicación en su mayoría es en procesos disciplinarios, mientras que otra parte dijo que no se utiliza o que se aplica de manera parcial.



Ante la pregunta 9: ¿Respetan las normas del reglamento interno de trabajo?, surge lo siguiente:

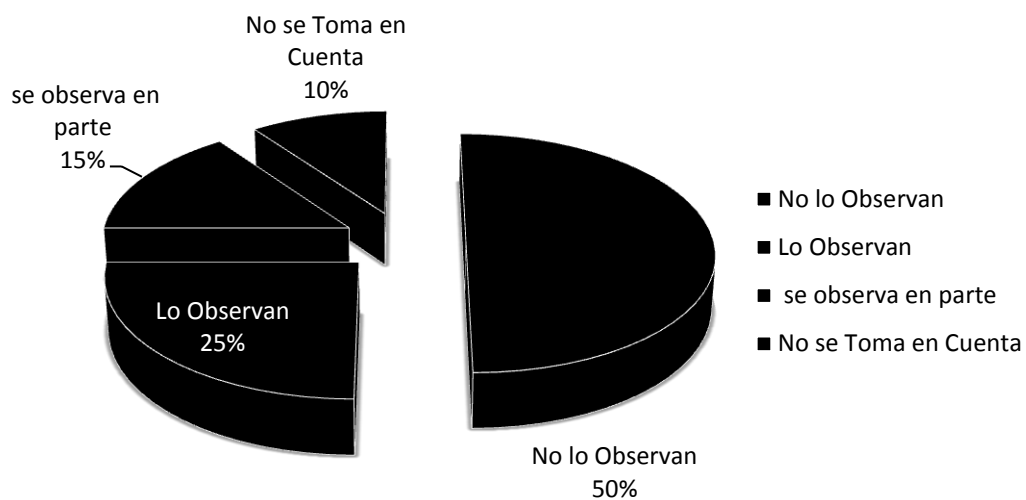
## Respeto a las Normas del Reglamento #9



**GRAFICO 9. ANALISIS:** cuando se habla del respeto de la norma, se hace referencia al cumplimiento textual y total(al pie de la letra), que no sean transgredida dicha normativa, por los sujetos destinatarios de la misma; en tal sentido, el cuarenta por ciento de los encuestados afirmaron que las normas del reglamento interno de trabajo no se respetan, el treinta por ciento dijo que a veces se respetaban, y el veinticinco por ciento dijo que si se respetaban, de las respuestas anteriores podemos concluir que en la mayoría de casos, el reglamento interno de trabajo no es respetado, lo que contribuye a decir que no tiene plena eficacia, aunque cabe aclarar que hay un porcentaje medio del veinticinco por ciento que si lo respeta.

En la pregunta 10: ¿al momento de la imposición de una sanción se observa el procedimiento establecido en el reglamento?, se obtuvo el resultado siguiente:

### Procedimiento del Reglamento #10



**GRAFICO 10. ANALISIS:** una de las aplicaciones más frecuentes y quizás la más utilizada del reglamento interno de trabajo, es la parte referida a las sanciones y al procedimiento para imponerlas, y esto es debido a que el reglamento interno de trabajo habilita al patrón a que pueda imponer ciertas sanciones, siempre y cuando se cumpla con el procedimiento que se establece en el mismo, como puede observarse en el gráfico, la mayoría de trabajadores responden que no se observa el procedimiento establecido en el reglamento interno de trabajo, mientras que un veinticinco por ciento dijo que si lo observan, otros consideraron que no se tomaba en cuenta o que se observaba parcialmente.

### 5.3 RESULTADO DE LAS ENTREVISTAS

De un total de 10 entrevistas dirigidas a patronos, de diferentes centros de trabajo en el área metropolitana de San Salvador y sus alrededores, se obtuvieron los siguientes resultados:

Las entrevistas se estructuraron de la siguiente manera: diez preguntas abiertas en las cuales se le dejaba la opción de contestar a la persona entrevistada, como mejor le pareciera, argumentando su respuesta y haciendo su propio análisis, las preguntas fueron las siguientes:

Obteniendo las siguientes respuestas de manera general y repetitiva:

1- ¿Sabe cómo elaborar un reglamento interno de trabajo?

Respuesta: En este sentido como patrono de esta empresa, dejamos la formulación de ese tipo de asuntos al área jurídica, ya que consideramos que nuestra función es más administrativa, si bien es cierto revisamos el proceso y leemos las disposiciones legales, pero la encargada de efectuar dicha labor es el área jurídica, ya que consideramos que a título personal, carecemos de las herramientas básicas para poder elaborarlo, además de desconocer el procedimiento, aprobación y trámites.

2- ¿Sabe cuál es la estructura del reglamento interno de trabajo?

Respuesta: Como se lo dije en la pregunta que me hizo antes, todo eso corresponde al área jurídica, nosotros aquí nos encargamos más que todo de verificar a los empleados, de ver que hagan bien su trabajo y que cumplan con las metas que nos hemos propuesto, porque si nos ponemos a estudiar todo eso de lo que usted me habla no terminaríamos; por eso contamos con el área jurídica y dejamos que ellos hagan su trabajo.

3- ¿Cuál es el papel del Ministerio de Trabajo en lo referente al reglamento interno de trabajo?

Respuesta: el papel del Ministerio es un papel de simple espectador, dentro del proceso, pues en el caso del reglamento nosotros lo aprobamos allá por el 2005 y viera que el ministerio no nos puso trabas en el término de un mes ya lo teníamos listo, nada nos corrigió, el Ministerio es bastante accesible, solo es como un vigilante de que se cumpla la ley, pero en el caso del reglamento jamás hemos tenido un problema, su papel principal considero que es de vigilar nada más la legalidad.

4- ¿Sabe cuál es el contenido del reglamento interno de trabajo?

Respuesta: si el contenido abarca normas disciplinarias más que todo, porque en el reglamento que nosotros tenemos ahí, va todo aquello faltas de todo tipo, además que debe presentarse a tiempo al trabajo, así como la forma que debe venir a trabajar, limpio con su cabello corto, no debe venir borracho, siento que son normas bien propias de la empresa y contiene pues lo que cada patrón siente que es necesario ordenar, por ejemplo yo regulo hasta el uso del parqueo de motos, porque aquí todo mundo viene en moto.

5- ¿Conoce el trámite que se debe llevar a cabo para su respectiva aprobación?

Respuesta: Como ya le mencione de eso si no conozco mucho, lo único que le puedo decir por experiencia propia que yo iba al Ministerio a presentar los documentos que le piden a uno para poder elaborarlo; me pidieron un montón de cosas copias de DUI y NIT, y a uno en un tablero le ponían la notificación o le llamaban para ver el estado del trámite pero yo solo conozco que eso se manda al Ministerio y ellos lo aprueban pero todo el trámite en si lo desconozco.

6. ¿Cuál es el mayor beneficio que obtiene, al tener reglamento interno de trabajo?

Respuesta: En ese Caso pienso que el mayor Beneficio que he tenido, es que los empleados que tengo a mi cargo tratan de cumplir las normas, por miedo a ser sancionados, pero después ya no es porque se les vaya a regañar, es más que todo por costumbre, los empleados se acostumbran a una forma particular de cumplir el trabajo, entonces considero que el reglamento me ha beneficiado, porque me permite poder usarlo como herramienta para que el trabajador se acostumbre a trabajar bien y de manera ordenada.

7. ¿Desde cuándo poseen reglamento interno de trabajo y como lo aplica en su empresa?

Respuesta: Nosotros lo tenemos Desde el año 2005, cuando nació la empresa ya como tal, antes era más así verbal, no teníamos nada escrito porque como estábamos formando la sociedad y todos los trámites para legalizar la empresa ya formalmente fue en julio del 2005 donde se nos aprobó, pero ya como en noviembre fue que empezamos ya a trabajar con el reglamento ya más de lleno, en cuanto a la aplicación casi no lo he aplicado, mire al principio algunas cosas como ya llevábamos tiempo de trabajarlas, ya estaban dichas, lo único que hicimos al aprobar el reglamento, fue legalizar la costumbre de los empleados; porque solo le dimos legalidad a lo mismo que se había hablado antes.

8. ¿Qué método utiliza para darle a conocer el reglamento interno de trabajo a sus trabajadores?

Respuesta: Nosotros cuando empezamos con eso, para darle a conocer a los trabajadores el reglamento, empezamos con una reunión informativa,

después pusimos afiches, y mandamos a cada uno, una copia del reglamento físico y también lo mandamos por correo, atendiendo un consejo del departamento jurídico, que este punto era vital para poder contar con el mismo.

9. ¿Ha recibido alguna capacitación del Ministerio de Trabajo sobre este tema?

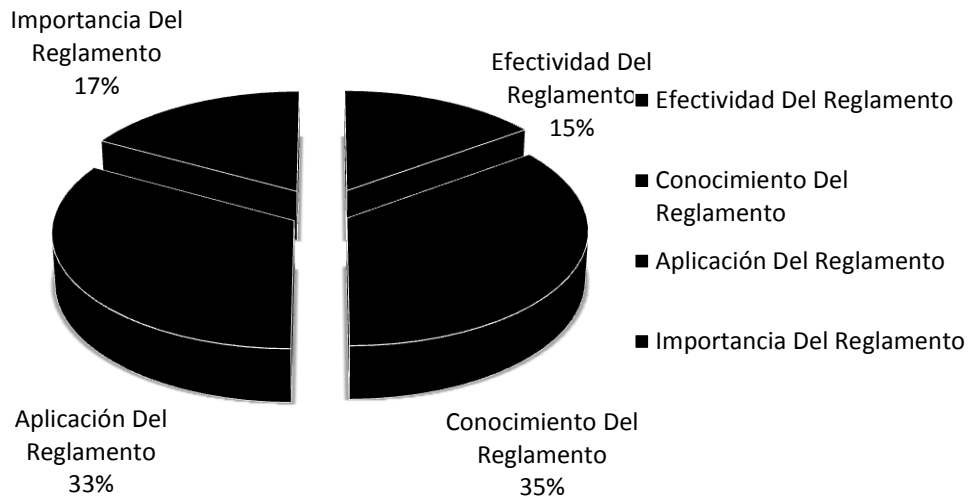
Respuesta: no en este sentido no le voy a mentir, jamás se me ha convocado para ninguna reunión, pero ni cuando lo elaboramos en el 2005 jamás, para otros temas sí, pero para el tema del que usted me pregunta nunca.

10. ¿estaría de acuerdo usted que los trabajadores participen en la elaboración del reglamento interno de trabajo?

Respuesta: no yo siento que eso sea necesario, porque ellos tienen el código de trabajo que los protege, nosotros es lo único que tenemos para poder poner nuestras condiciones, ellos simplemente son operarios y no tienen poder de disposición dentro de la empresa, no estoy de acuerdo.

Habiendo obtenido las respuestas como antes se ha dicho; es de difícil ejemplificación a través de datos matemáticos, pero consideramos necesario e indispensable mostrar ante la comunidad jurídica, y a la sociedad en general los datos recolectados, por lo que de acuerdo a lo antes mencionado, se ha formulado un gráfico, el cual ejemplificara el resultado de las entrevistas, la entrevista antes mostrada es la más apegada a la mayoría de respuestas obtenidas de un total de 10, donde casi todas son coincidentes, por ello decidimos tomar esta entrevista como modelo y elaborar el grafico correspondiente, así.

## Patronos entrevistados.



El grafico debe leerse de la siguiente manera: de un total de una muestra de 10 entrevistados, el 35% es decir (3 personas de cada 10) patronos piensan que el conocimiento del Reglamento es indispensable, tanto para trabajadores, como patronos y está representado en la gráfica con el color rojo. De un total de una muestra de 10 entrevistados el 33% (3 personas de cada 10 patronos) piensan que es importante la aplicación efectiva del reglamento, y que a su vez lo aplican en la empresa, representado por el color verde. De un total de una muestra de 10 entrevistados el 17% es decir (2 personas de cada 10) patronos piensan que el reglamento es importante, tanto para trabajadores como para patronos y que debe dársele un tratamiento adecuado, representado por el color azul en la gráfica. De un total de una muestra de 10 entrevistados el 15% es decir (1 persona de cada 10) patronos piensan que el reglamento es efectivo en su empresa ya que es totalmente funcional y está representado en la gráfica por el color amarillo.

#### **5.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS (SISTEMA DE HIPÓTESIS)**

El presente trabajo de investigación giro entorno a la hipótesis general “Todos los centros de trabajo o empresa cumplen con lo que dicta el Código de Trabajo, en la medida que crean su reglamento interno de trabajo al tener 10 o más trabajadores”.

Para la comprobación de la misma como de las hipótesis específicas y las respectivas variables se formularon las encuestas dirigidas a trabajadores en general, a estudiantes de derecho que ya están laborando, y a patronos, que son los sujetos que intervienen en la relación laboral.

Por otra parte se realizaron entrevistas a personas involucradas y que de alguna manera han tenido conocimiento del reglamento interno de trabajo. Concluyendo que el reglamento interno de trabajo no tiene mucha eficacia, debido a que de un total del cien por ciento de los entrevistados, mostraron un rango menor del 50 por ciento de conocimiento, aplicación, efectividad e importancia del mismo, dichos rango fueron de 17% quienes manifestaron que el reglamento interno era importante, mientras que el 83% manifestaron lo contrario; en lo referente a la aplicación el 33% manifestaron que si se aplicaba el reglamento interno de trabajo, mientras que el 67% indicaron que no; en lo que respecta al conocimiento del reglamento interno de trabajo el 35% por ciento dijo que si conocía el reglamento interno de trabajo, y el 65% dijo que no, y por último, y no menos importante está el tema de la efectividad del reglamento interno de trabajo dentro del cual el 15% dijo que si era efectivo, mientras que el 85% dijo que no era efectivo.

Por lo que se puede establecer y determinar según los datos antes mencionados, que en los centros de trabajo de El Salvador la eficacia y



aplicación del reglamento interno de trabajo no se ve reflejada; es decir si bien es cierto que está plasmado el reglamento interno de trabajo en la ley; ésta no está siendo aplicada de forma correcta, al momento de desarrollar el reglamento interno de trabajo en una empresa, dado el desconocimiento y a la falta de interés de las partes involucradas.

**Hipótesis general:**

Todos los centros de trabajo o empresa cumplen con lo que dicta el Código de Trabajo, en la medida que crean su reglamento interno de trabajo al tener 10 o más trabajadores.

**Hipótesis Nula:**

No todos los centros de trabajo o empresa cumplen con lo que dicta el Código de Trabajo, en la medida que no crean su reglamento interno de trabajo al tener 10 o más trabajadores.

**Hipótesis Específica Nº 1:**

Todos los centros de trabajo deben contar con un reglamento interno de trabajo; no obstante en la práctica no todos los centros de trabajo o empresas tienen un reglamento de trabajo.

**Hipótesis nula**

No todos los centros de trabajo cuentan con un reglamento interno de trabajo. Aunque en la práctica deben de contar con dicho reglamento.

**Hipótesis Específica Nº 2:**

A mayor aplicación y respeto de las normas que contienen los reglamentos internos de trabajo, mayor es la eficacia del reglamento interno de trabajo.

**Hipótesis Nula:**

A menor aplicación y respeto de las normas que contienen los reglamentos internos de trabajo, menor es la eficacia del reglamento interno de trabajo.

**Hipótesis Específica Nº 3:**

En la medida en que no se aplique el reglamento interno de trabajo existe mayor vulneración a los Derechos del Trabajador.

**Hipótesis Nula:**

En la medida en que se aplique el reglamento interno de trabajo existe menor vulneración a los Derechos del Trabajador.

**Hipótesis Específica Nº 4:**

A mayor conocimiento del trabajador de las normas del reglamento interno de trabajo menor será la violación en los Derechos laborales y fomentara las relaciones laborales plenas.

**Hipótesis Nula:**

A menor conocimiento del trabajador de las normas del reglamento interno de trabajo mayor será la violación en los Derechos laborales y No fomentara las relaciones laborales plenas.

### **Hipótesis Específica Nº 5:**

A mayor conocimiento de las normas internas de trabajo menor será la ineficacia en el desempeño de las labores realizadas por el trabajador.

### **Hipótesis Nula:**

A menor conocimiento de las normas internas de trabajo mayor será la ineficacia en el desempeño de las labores realizadas por el trabajador.

### **Hipótesis Específica Nº 6:**

A mayor información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre el reglamento, menor desconocimiento habrá sobre este en la sociedad salvadoreña

### **Hipótesis Nula:**

A menor información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre el reglamento, mayor desconocimiento habrá sobre este en la sociedad salvadoreña.

### **Definición y Relación Entre Variables:**

Hipótesis General: Todos los centros de trabajo o empresa cumplen con lo que dicta el Código de Trabajo, en la medida que crean su reglamento interno de trabajo al tener 10 o más trabajadores

Variable Independiente (V.I) Los Centros de trabajo

Variable Dependiente (V.D) cumplimiento del Código de Trabajo.

Hipótesis Específica N° 1:

Variable Independiente (V.I) Los Centros de Trabajo

Variable Dependiente (V.D) Reglamento Interno de Trabajo

Hipótesis Específica N° 2:

Variable Independiente (V.I) Respeto de las normas

Variable Dependiente (V.D) Eficacia del Reglamento Interno de Trabajo

Hipótesis Específica N° 3:

Variable Independiente (V.I) Aplique el Reglamento Interno de Trabajo

Variable Dependiente (V.D) mayor vulneración de Los Derechos del trabajador

Hipótesis Específica N° 4:

Variable Independiente (V.I) Conocimiento del trabajador

Variable Dependiente (V.D) Violación de los Derechos Laborales

Hipótesis Específica N° 5:

Variable Independiente (V.I) Normas internas

Variable Dependiente (V.D) Ineficacia

Hipótesis Específica N° 6:

Variable Independiente (V.I) información proporcionada

Variable Dependiente (V.D) Desconocimiento.

### DEFINICION DE INDICADORES:

<b>Hipótesis</b>	<b>Variabes</b>	<b>Indicadores</b>
<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Todos los centros de trabajo o empresa cumplen con lo que dicta el Código de Trabajo, en la medida que crean su reglamento interno de trabajo al tener 10 o más trabajadores.</p>	<p>Los centros de trabajo.</p> <p>-Cumplen con lo que dicta.</p>	<p>-lugares formas, tiempo, modo, y lugar de efectuar el trabajo.</p> <p>-cumplimiento de las normas laborales.</p> <p>-obligación de contar con un reglamento.</p>
<p><b>Hipótesis Específica Nº 1:</b></p> <p>Todos los centros de trabajo deben contar con un reglamento interno de trabajo; no obstante en la práctica no todos los centros de trabajo o empresas tienen un reglamento de trabajo.</p>	<p>Centros de trabajo.</p> <p>Reglamento interno de trabajo,</p>	<p>-10 o más trabajadores.</p> <p>-conocimiento del código de trabajo.</p> <p>-empresas, instituciones sumí autónomas o autónomas.</p>
<p><b>Hipótesis Específica Nº 2:</b></p> <p>A mayor aplicación y respeto de las normas que contienen los reglamentos internos de trabajo, mayor es la eficacia del reglamento</p>	<p>-Respeto de Normas.</p>	<p>-obligaciones legales respeto de normas laborales.</p> <p>-aplicación eficaz del Reglamento.</p> <p>-uso adecuado del</p>

interno de trabajo.	-Eficacia Del Reglamento interno de trabajo.	Reglamento interno de trabajo.
<b>Hipótesis Específica Nº 3:</b> En la medida en que no se aplique el reglamento interno de trabajo existe mayor vulneración a los Derechos del Trabajador.	-Aplique el reglamento interno de trabajo.  -Mayor vulneración de Los Derechos del trabajador.	-apego al cumplimiento del contenido del reglamento interno. -Derechos del trabajador. -respeto de los Derechos del trabajador. -consolidación del reglamento en la empresa.
<b>Hipótesis Específica Nº 4:</b> A mayor conocimiento del trabajador de las normas del reglamento interno de trabajo menor será la violación en los Derechos laborales y fomentara las relaciones laborales plenas.	-Conocimiento del trabajador.  -Violación De los Derechos Laborales.	-publicidad de las normas laborales. -establecimiento de normas en la empresa. -comprensión de las normas disciplinarias del reglamento. - obediencia a las normas particulares.

<p><b>Hipótesis Específica Nº 5:</b></p> <p>A mayor conocimiento de las normas internas de trabajo menor será la ineficacia en el desempeño de las labores realizadas por el trabajador.</p>	<p>-Normas Internas.</p> <p>-Ineficacia.</p>	<p>-normas particulares propias de la empresa. plasmadas en el reglamento</p> <p>-uso complejo del reglamento.</p> <p>-atención a conocimiento de las normas por parte del trabajador como del empleador.</p>
<p><b>Hipótesis Específica Nº 6:</b></p> <p>A mayor información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre el reglamento, menor desconocimiento habrá sobre este en la sociedad salvadoreña</p>	<p>-Información Proporcionada.</p> <p>-Desconocimiento.</p>	<p>-diversidad de información en cuanto al reglamento.</p> <p>-capacitación laboral.</p> <p>-elaboración de normas integrales y claras.</p> <p>-uso de lenguaje claro y de fácil entendimiento.</p> <p>-fácil aplicación de normas.</p>

## **CAPITULO VI**

### **CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y BIBLIOGRAFIA.**

#### **6.1 CONCLUSIONES.**

Teniendo en cuenta todo lo antes relacionado con relación al tema del reglamento interno de trabajo, puede concluirse:

- a) La implementación del código de trabajo en la realidad jurídica salvadoreña, debe ser objeto de una profunda revisión, pues se considera que el reglamento interno de trabajo carece de eficacia y no está cumpliendo con su verdadero objetivo, esto es debido a la poca importancia que se le ha dado por los legisladores, y por los sujetos que están directamente involucrados en dicho tema, aunque si bien es cierto está contemplado en el código de trabajo, carece de obligatoriedad y de fuerza en cuanto a su aplicación y creación dentro de los centros de trabajo. Esto no obstante que el código de trabajo obliga al patrono a elaborarlo, cuando este tiene diez o más trabajadores permanentes. Pero de qué sirve que se elabore si en la realidad no es obligatorio en los centros de trabajo, lo cual trae como consecuencia su poca aplicabilidad.
  
- b) Que la regulación en materia de reglamento interno de trabajo, es vaga y difusa y no desarrolla en esencia, la utilización del mismo, ya que se cree que solo se busca regular ciertas actuaciones, que ya están reguladas con anterioridad en el código de trabajo, por lo que el reglamento no puede sostenerse como figura jurídica independiente, pues se enfoca en aspectos previamente regulados en la ley.



- c) Que existe un estancamiento en esta figura jurídica debido a que ha tenido poco desarrollo legislativo, en lo doctrinario ha habido poco avance ya que son pocos los juristas que tratan este tema en lo que respecta al desarrollo jurisprudencial también es mínimo el abordaje que se ha hecho sobre este tema, esto se ha plasmado en el desarrollo de la investigación; la falta de información sobre este tema se vuelve un obstáculo para el conocimiento jurídico, y a la vez para la efectiva aplicación del reglamento interno de trabajo.
- d) Se logra determinar, que la forma de interpretar las normas ha de ser de manera sistemática, tomando en cuenta la aplicación de la normas más inmediata dentro de una empresa, siendo en este caso el reglamento interno de trabajo en primera instancia y la ley en casos extraordinarios, no podemos decir que debemos acudir primero a la ley y después al reglamento; debemos tener claro que existe una jerarquía en el ordenamiento jurídico, y que ha de respetarse en este caso en específico el reglamento, la norma más inmediata dentro de una empresa, y en caso de no existir una solución al caso concreto ha de emplearse la ley en manera general, por lo tanto deben aplicarse normas particulares en primera instancia y generales solo en casos que no puedan usarse las normas particulares. En todo caso, el reglamento interno de trabajo debe estar acorde y en armonía al código de trabajo y demás leyes en materia laboral.
- e) Puede sintetizarse, el concepto de reglamento interno de trabajo como el conjunto de disposiciones técnicas - administrativas, ordenadas concretas y obligatorias que regulan la vida interna de una empresa, institución, o centro de trabajo en lo que a ejecución, desarrollo de labores y prestación de servicios se refiere.

## 6.2 RECOMENDACIONES.

a) Es válido recomendar a los usuarios de este tema en cuestión, establecer y darle una importancia más relevante al reglamento interno de trabajo, pues es y debe ser de suma importancia su uso y aplicación; ya que la figura jurídica existe, pero no se aplica, se estima que al considerar en sus disposiciones ciertos aspectos propios de las actividades laborales, el mismo puede ser un instrumento de consulta y orientación para casos de diversa índole, y debe considerarse dentro de cada uno de los reglamentos, la posibilidad de introducir cambios, en virtud de la misma sociedad y la realidad cambiante, por ende el derecho también debe serlo, para transformarse y adaptarse a las demandas que integran los distintos sectores sociales.

b) Es conveniente decir, que no existe una elaboración previa, desarrollada de manera sistemática sobre este tema, debido a la falta de aplicación práctica, por ello se hace el llamado y se exhortamos a los lectores, estudiantes y profesionales del Derecho a interesarse más por éste, a fin de robustecer el conocimiento, recordando siempre, que no hay una figura jurídica de mayor o menor importancia, ya que todas forman un sistema de normas y este sistema funciona en base a la sistematización de las mismas, por ello debe conocerse el Derecho de manera integral, por lo cual se incita a hacer uso y desarrollar de manera masiva este contenido jurídico, hasta ahora olvidado y retomado con el fin de ilustrar las formas más básicas de su uso y aplicación.

c) Que el reglamento interno de trabajo debe estar acorde con las corrientes científicas modernas, corregir y adaptarlo de acuerdo a las nuevas y cambiantes relaciones laborales, con el fin de evitar vacíos o malas interpretaciones de la ley. Por lo tanto es urgente y necesaria la reforma a la

legislación vigente, para adecuar el verdadero contenido del reglamento de empresa, tomando en cuenta los principios rectores empresariales y los derechos de los trabajadores, así como también la facultad que tiene el patrono en dirigir y organizar la empresa.

d) Se sugiere que las autoridades encargadas de proporcionar los modelos o formularios, para la elaboración del reglamento interno de trabajo, los elaboren de manera más flexible y práctica, y evitar su rigidez; pues la elaboración de un reglamento interno requiere un conocimiento total y a fondo de las modalidades de la empresa a la que el reglamento se aplicara.

e) Se aconseja incluir normas de estímulo en los reglamentos internos de trabajo, para motivar a los trabajadores, teniendo a la par las normas disciplinarias. Para que de esta manera, el trabajador se incentive y se motive a cumplir el reglamento interno de trabajo, en todos sus aspectos.

f) Debido a uno de los problemas que más se está dando, en este tema, que es el desconocimiento del reglamento interno por la mayoría de los trabajadores, se sugiere que se implementen medios más idóneos para darlo a conocer, tanto para los antiguos trabajadores, como para los nuevos ya que para estos últimos es más difícil debido a que comienzan a incorporarse a un nuevo centro de trabajo, para ellos sería y se vería positivo anexarle al contrato de trabajo, un ejemplar del reglamento interno de trabajo. Por otra parte hoy en día se pueden utilizar los medios electrónicos, para darlos a conocer e incluso dentro de los centros de trabajo pueden darse charlas explicativas sobre lo mismo. Por otra parte también es necesario que se le da a conocer al patrono mediante conferencias dadas por personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### 6.3 BIBLIOGRAFÍA

#### LIBROS:

- ANTOKOLETZ, Daniel, Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social, Tomo I, primera edición, Editorial Kraftlda, buenos Aires Argentina 1941.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *“Derecho del Trabajo”*, primera edición, editorial Oxford University Press, México, 2007.
- CABANELLAS, Guillermo, *“Tratado de Derecho Laboral”*, tomo III, Primera edición, ediciones el grafico, impresiones, buenos aires, 1949.
- CABANELLAS Guillermo, *Introducción al Derecho Laboral*, Volumen I, Primera Edición, Editorial Lebreros Buenos Aires, 1960.
- CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Cuarta Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina 2001.
- CASTONEDA J. Jesús, *“Manual de Derecho Obrero.”* Segunda edición editorial Elo, México df. 1949
- CAVASOS FLORES, Baltasar, *“40 Lecciones de Derecho Laboral”*, primera edición, editorial trillas México 1998.
- DE LA CUEVA, Mario, *“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”* tomo II, decimosegunda edición, editorial Porrúa, México, 2002.

- F. VALSECCHI, *La Nueva Orientación De La Economía*, según las Encíclicas, en *Informaciones Sociales*, Lima, año VI, N 1
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *En Homenaje al Maestro Mario De La Cueva*, Primera Edición, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México 1982.
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. “Instituciones de Derecho del Trabajo y Seguridad Social” Primera edición, Universidad Autónoma de México, 1997.
- MOLINA LOPEZ, Lázaro, “*Relaciones entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interno de la Empresa*”. Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador.
- REYES MENDOZA Libia, *Derecho Laboral*, primera edición, editorial Viveros de Asis, México 2012.
- ORANTES ACOSTA, María Isabel, “*El Reglamento Interno de Trabajo en la Legislación Salvadoreña y relación con el Contrato Colectivo de Trabajo*”, tesis para optar al grado de doctor, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 1982.
- VALLADARES PORTILLO Edwin, cátedra: *Evolución de la Legislación del Trabajo en El Salvador*. Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental, Departamento de Ciencias Jurídicas, 5 de marzo de 2013.

#### LEGISLACIÓN NACIONAL:

- Código de Trabajo de la República de El Salvador, Decreto Legislativo número 15, del 23 de junio de 1972, publicado en el Diario Oficial número 142, Tomo número 236, del 31 de julio de 1972.
- Constitución de la República de El Salvador, D.C. No. 38, del 15 de diciembre de 1983, D.O. No. 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983.

#### LEGISLACIÓN EXTRANJERA:

- Código de Trabajo de Costa Rica, Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943, Publicada en La Gaceta No. 192 de 29 de agosto de 1943.
- Código de Trabajo de la República de Guatemala, Decreto de Congreso número 1441, 29 de abril de 1961, Diario Oficial número 14, Tomo 162, del 16 de junio de 1961.
- Código de Trabajo de la República de Honduras, Decreto 189-59. Publicado el 15 de julio de 1959, gaceta no. 16,827.
- Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Ley n. 185, aprobada el 15 de septiembre de 1996, publicada en la Gaceta 205 del 30 de octubre de 1996.
- Código de Trabajo de la República de Panamá. Decreto de Gabinete N° 252 De 30 de diciembre de 1971Publicado en la Gaceta Oficial 17.040 de 18 de febrero de 1972.

#### DICCIONARIOS:

- CABANELLAS Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Tomo III E-I, Primera Edición Editorial Heliasta, Argentina 1979.
- DE PINA VARA Rafael, *Diccionario de Derecho*, Trigésima Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 2004.
- OSSORIO Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Trigésima Cuarta Edición, Editorial Heliasta, Argentina, 2006.

#### SITIOS WEB:

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica, <http://www.mtss.go.cr/tramites-y-servicios/servicios-en-linea/101.html> sitio visitado el 16 de enero del 2014.
- Ministerio del Trabajo de Nicaragua, Reglamentos internos de trabajos, <http://www.mitrab.gob.ni/servicios/inspeccion-del-trabajo>. sitio visitado el 15 de enero de 2014.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenios Ratificados por la República de El Salvador, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102835](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102835). Sitio visitado el 11 de febrero de 2014.