

344.018915

093118

φ 632

1978

F.S. y C.S.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

25 5

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

*El Reglamento Interno de Trabajo
en la Legislación Salvadoreña.
Su Relación con el Contrato
Colectivo de Trabajo*

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

María Isabel Orantes Acosta

PARA OPTAR AL TITULO DE

DOCTOR

EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



TRIBUNALES EXAMINADORESEXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

PRESIDENTE: Dr. Carlos Rodolfo Meyer García.
1er. Vocal: Dr. Francisco Vega Gómez h.
2do. Vocal: Dr. Julio Enrique Acosta.

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: MATERIAS PROCESALES Y LEYES
ADMINISTRATIVAS:

PRESIDENTE: Dr. Salvador Humberto Rosales.
1er. Vocal: Dr. Ronoldy Valencia Uribe.
2do. Vocal: Dr. José Salvador Soto.

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION
Y LEGISLACION LABORAL:

PRESIDENTE: Dr. Ronoldy Valencia Uribe.
1er. Vocal: Dr. Mauricio Roberto Calderón.
2do. Vocal: Dr. Armando Antonio Chacón.

ASESOR DE TESIS:

Dra. Mirna Castaneda de Alvarez.

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS:

PRESIDENTE: Dr. Orlando Baños Pacheco.
1er. Vocal: Dr. Francisco Medina González.
2do. Vocal: Dr. José Antonio Orantes.

DEDICATORIA

A la memoria de mi esposo:
Dr. JOSE MEZA DELGADO,
quien con la fragancia
de su vida, todavía
perfuma mi existencia.

Con profundo amor,
a mis hijas:
VIOLETA MARIA y
MARIA ISABEL MEZA ORANTES,
ellas son la mayor razón
de mi vida.

A mi adorada madre:
Doña LUCIA EUGENIA ACOSTA v. DE ORANTES,
quien con su ejemplo de estoicismo,
sacrificio y bondad ha contribuido
a este acto.

A mis hermanos:
Lic. JOSE MAURICIO ORANTES,
Doña RUTH ORANTES DE MELENDEZ y
Doña ORPHA ORANTES DE CHAVARRIA,
con amor fraternal, por haberme
brindado su apoyo moral en los
momentos más difíciles y
más felices de mi vida.

A la gran familia a que pertenezco,
sin cuyo concurso no me hubiera
sido posible este triunfo.

A Dios y a mi Patria El Salvador
que tanto quiero.

I N D I C E

	<u>Página</u>
CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	1
CAPITULO II.- EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO...	11
a) Concepto, denominaciones y contenido.	
b) Campo de aplicación.	
c) Vigencia y duración.	
d) Formación del Reglamento Interno de Trabajo.	
CAPITULO III.- EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO COMO FUENTE DEL DERECHO DE TRABAJO. SU UBICACION EN LA JERARQUIA DE LAS NORMAS LABORALES	17
CAPITULO IV.- COMENTARIO JURIDICO DEL TITULO - IV CAPITULO UNICO DEL LIBRO SE-- GUNDO DEL CODIGO DE TRABAJO VI-- GENTE	28
CAPITULO V.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ..	37
a) Denominaciones	
b) Concepto y contenido	
c) Clases de contratos colectivos	
d) Partes contratantes	
e) Vigencia y duración.	
CAPITULO VI.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU RELACION CON EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	44
CAPITULO VII.- LEGISLACION COMPARADA	46
CAPITULO VIII.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL REGLAMENTO

INTERNO DE TRABAJO

1.- Párrafo introductorio: Desde que se realizó un -- trabajo en la época más antigua, hubo necesidad de asignarle a cada uno la función que le correspondía.

En esas funciones distinguimos al líder del grupo, a sus colaboradores más inmediatos y a los demás que participaban en la caza, la pesca y la recolección de los frutos; actividades de las cuales resultaban beneficiados no sólo los que participaban, sino que otros que formaban el grupo, cuyo crecimiento paulatino dió lugar a la tribu, la ciudad anti--gua, hasta llegar a la creación de los grandes imperios históricos y a la de los Estados modernos donde el principio de reglamentación del trabajo, en el sentido de señalar las atribuciones, funciones, responsabilidades, deberes, tareas, acciones, etc., de cada uno de los que participaban en los procesos de producción, es una necesidad que tiene como justificación la de jerarquizar a las personas que en la Empresa moderna hacen posible, mediante sencillos o complicados sistemas, la producción, distribución, comercialización y abastecimiento de los bienes y servicios.

2.- La reglamentación más antigua del trabajo humano es la esclavitud. El esclavo se consideraba que no era un --

ser humano, sino una cosa sobre la cual el dueño tenía derecho de vida o muerte.

3.- El primer trabajo libre que se encuentra es en el Colegio Romano, formado por artesanos libres, institución -- que el Diccionario de Derecho Usual de don Guillermo Cabanellas, Tomo I Página 418, define así: " COLEGIOS ROMANOS.- -- Estas agrupaciones profesionales de la antigua Roma fueron -- fundadas, en relación con los artesanos, por Numa, según Plutarco, no obstante, la formalización efectiva data del reinado de Servio Tulio. Las Doce Tablas reconocían la existencia de tales Colegios Gremiales con amplias facultades para regirse por sí mismos. En el censo formado por aquel soberano aparecen ya los AURIFICES, Joyeros, CORIARII, Curtidores; -- FABI AERARII, Forjadores de cobre; FABRITIGNARI, Carpinteros; FIGULI, Alfareros; SUTORES, Zapateros; TIBICINES, Músicos auxiliares del culto; TINCTORES, Tintoreros. Luego se mencionan otros: LOS AERARII, Herreros; A QUARII, Aguadores; ASNARRI, Arrieros; CENTONARI, Fabricantes de mantas; FULLONES, -- Bataneros; LAPIDARI y MARMO RII, Picapedreros y Marmolistas; MEDICI, Médicos; NAVICULARI, Boteros; NEGOTIATORES ARTIS VESTIARIAE, Sastres; NEGOTIATORES VINI, Comerciantes en vino; -- PISTORES, Panaderos; SUARRI, Salchicheros.

"Algunos formaron centurias, con separación entre mayores (Seniores) y jóvenes (juniores). En sus comienzos los integraron únicamente trabajadores libres; pero, con el trans

curso del tiempo, se incorporaron los libertos e incluso los esclavos. Algunos con prerrogativas de orden político se consideraban organismos del Estado. Necesitaban autorización para existir y también para disolverse. No se preocuparon gran cosa en verdad de la reglamentación del trabajo, tenido entonces por servil, sin más que obligaciones y carentes de derechos. Pero sí se reglamentó el Salario, retribución de mercaderes y productores, como lo revela una ordenanza de Diocleciano.

Los miembros de las profesiones estaban exceptuados de las funciones públicas y de los gravámenes municipales tan onerosos al principio del imperio. Podrían excusarse de la tutela; acusados, no recibían tormento; y hasta fueron eximidos, desde Valentiniano, de los deberes Militares. Entre otras obligaciones, figuraban la de perseguir en el Colegio profesional, hasta el punto los herederos de sangre debían continuar la profesión del causante."

4.- En la Edad Media la esclavitud, que volvió con los siervos de Gleva, no es absoluta, pues a los esclavos se les reconocen ciertos derechos.

En esa misma época nació el primitivo taller de familia, que posteriormente se extendió al admitir a trabajadores no familiares, hasta convertirse en las corporaciones de oficio, las cuales estaban integradas por tres clases de miembros: los maestros, los compañeros u operarios y los aprendi

ces, cuyos derechos y obligaciones estaban reglamentados por las costumbres y los Estatutos que la regían.

Al desarrollarse las corporaciones de oficios se convirtieron en verdaderos monopolios de la producción local o nacional y del trabajo, acentuando la rigidez y aumentando los requisitos necesarios para que un aprendiz pasara a operario; o un operario a Maestro.

Esa rigidez y esas exigencias dieron origen a las asociaciones de compañeros que entraron en lucha con los maestros, quienes habían cambiado de actitud, pues ya no se consideraban pater familias de taller, sino propietarios de pequeñas empresas de las que pretendían sacar mayor provecho. Por otra parte, el mercantilismo tendía en primer término al desarrollo del comercio, principalmente al de exportación y consideraba la posesión de metales preciosos como el oro y la plata, básicos para la riqueza de un Estado, propiciando una mayor producción mediante el crecimiento de la agricultura, las industrias y los servicios.

En la Edad Media no podemos relacionar el reglamento interno de trabajo con el Contrato Colectivo, pues ambos no existían. Sin embargo, entre maestros y compañeros existieron ciertos pactos, referentes a condiciones de aprendizaje, ascenso, remuneraciones, horario de trabajo, etc.

La Doctrina Francesa es algo imprecisa sobre estos pactos. En Inglaterra fueron desconocidos, probablemente por

que las Ordenanzas que contenían la ley laboral vigente, dictada por el Rey Eduardo III entre 1341 y 1349, cambiaron las características laborales de las corporaciones.

En Inglaterra, el funcionamiento de las corporaciones fué obligatorio como en Francia y Alemania; a ésto se debe el escaso desenvolvimiento de los pactos antes mencionados, además de que los aprendices y oficiales podían ejercer la vía judicial para el señalamiento de sus salarios.

Fin de la Corporación: La Ley Chapellier y el Edicto de Turgot, pusieron fin al sistema de las Corporaciones, dando origen al sistema de Libre Empresa cuyo desarrollo configura la situación actual de las actividades productivas.

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. Dentro de la empresa de aquélla 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 de 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 indi-

ferente del Estado en no ayudar al ser humano que trabajaba, era una de las formas más injustas que existían para proteger el capital.

En la época que venimos comentando, 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 relativas a los servicios, salarios, jornadas de trabajo, horas de entrada y horas de salida, además ciertas normas de disciplina que deberían existir y aplicarse dentro de la empresa.

Estas normas 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.

5.- Aparecimiento y Desarrollo del derecho de Trabajo. Aparece 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 del Estado liberal.

En el moderno Derecho de Trabajo, el reglamento interno o reglamento de empresa, por su especial naturaleza jurídica, ha perdido en la actualidad el carácter de ser autorizado exclusivamente por el patrono e impuesto al trabajador.

6.- En El Salvador, los antecedentes históricos de la legislación sobre la materia, se inicia cuando el Consejo de Gobierno Revolucionario, emitió la primera Ley denominada - "Reglamentación Interna de Trabajo en Empresa y Establecimientos Comerciales e Industriales" el 10. de Junio de 1949; la cual fué publicada en el Diario Oficial del día 3 del mes y año mencionados, fecha en la cual entró en vigencia. En sus Considerandos aquella Ley decía:

"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 reglamentos, para garantía de trabajadores y patronos, a la aprobación del Director del Departamento Nacional de Trabajo".

Del texto de esa Ley cabe transcribir aquí los Arts. 4, 5 y 8 que por su orden se leían así:

Art. 4o.- 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

- IV.- Designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para peticiones o reclamos en general
- V.- Disposiciones disciplinarias y modo de aplicar las
- 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.

Asimismo 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.

Art. 3.- El patrono que no cumpliera con la obligación de elaborar el Reglamento Interno de Trabajo de acuerdo con la presente ley será sancionado 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 ₡800.00 cada vez que señalado un plazo por las autoridades del trabajo, para elaborar el Reglamento Interno de Trabajo, el culpable dejare -- sin cumplir las disposiciones de dichas autoridades." "

Otros antecedentes son: el Decreto Legislativo del 13 de Junio de 1928, publicado en el Diario Oficial del 25 de Junio de 1929 y sus reformas que contiene la Ley sobre -- Reglamentación de las horas de Trabajo de los empleados y -- obreros en general.

El Decreto Legislativo del 22 de enero de 1951, publicado en el Diario Oficial del 10. de febrero de 1951 por el cual se emitió la "Ley de Jornadas de Trabajo y Descanso Semanal."

El Decreto Legislativo del 21 de mayo de 1956, publicado en el Diario Oficial del día 13 de Julio de 1956, que promulgó la "Ley sobre Seguridad e Higiene del Trabajo".

El antecedente más inmediato a la actual regulación del reglamento Interno, lo encontramos en el Título IV del Libro II, Capítulo único del Código de Trabajo emitido por la Asamblea Legislativa el 22 de enero de 1963, publicado en el Diario Oficial del 10. de Febrero del mismo año, artículos del 253 al 257, que es similar a los que actualmente establece el Código de Trabajo vigente.

CAPITULO II

"EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO"

- a) Concepto, denominaciones y contenido
- b) Campo de aplicación
- c) Vigencia y duración
- d) Formación del Reglamento Interno de Trabajo

En el desarrollo de este tema abordaré los aspectos más importantes del Reglamento Interno de Trabajo, considerado como una Institución Jurídica propia del Derecho del Trabajo, particularmente del Derecho Colectivo del Trabajo, pues figura a la par del Sindicato, del Contrato y la Convención Colectiva de Trabajo y del Contrato Ley, cuyas características, aparte del Sindicato, son similares porque el Contrato y la Convención Colectiva, el Contrato Ley y el Reglamento Interno son cuerpos normativos cuya fuerza obligatoria reside en el convenio de las partes, o en la homologación o aprobación de la autoridad competente.

- a) Concepto Denominación y Contenido

1) CONCEPTO: En su tesis profesional, Pedro Fossas Requena expresa un concepto del Reglamento Interno de Trabajo: "En una palabra, el reglamento interno de trabajo era para la empresa antigua lo que el contrato colectivo es para la empresa moderna: Un conjunto de normas generales al tenor de las cuales se debían celebrar los contratos individuales de

trabajo; pero, además, incluía las materias reservadas al Reglamento Interior de Trabajo actualmente, tales como las medidas técnicas y administrativas necesarias para la realización de los procesos de la producción". Cita que la encontramos en el "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II Pág. 713 de Don Mario de la Cueva.

La Ley Mexicana expresa con claridad el siguiente concepto: El Reglamento Interior de Trabajo tiene por objeto establecer las normas a las cuales deberá sujetarse la ejecución o el desarrollo de los trabajos." En mi opinión personal el Reglamento Interno de Trabajo es una Institución del Derecho Colectivo del Trabajo que consiste en un conjunto de disposiciones, relativas a la Organización y funcionamiento de una empresa, especialmente con la finalidad de regular -- las responsabilidades de patronos y de los trabajadores, en la ejecución constante de las acciones, tareas o actividades que a cada uno de ellos corresponde.

2) DENOMINACION: El Reglamento Interno de Trabajo tiene, además de ésta, otras denominaciones como son: Reglamento Interior de Trabajo, Reglamento de Empresas, Manual de Organización y Métodos, y otros; que sirven para identificar -- el cuerpo de normas referentes a la organización y funcionamiento de una empresa.

3) CONTENIDO:

El Reglamento Interno de Trabajo, deberá contener:

- 1.- Horas de entrada y de salida de los trabajadores
- 2.- Horas y lapsos destinados para las comidas
- 3.- Lugar, día y hora del pago
- 4.- Designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para peticiones o reclamos en general
- 5.- Disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas
- 6.- Labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de edad
- 7.- 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 competentes
- 8.- 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.
- 9.- Las demás reglas que a juicio del Director General de Trabajo, fuere necesarias.

b) CAMPO DE APLICACION:

El campo de aplicación del Reglamento Interno de Trabajo es el taller, la empresa, el establecimiento, el lugar donde prestan sus servicios los trabajadores, a fin de que exista una relación armoniosa entre patronos y trabajadores, en el lugar de trabajo.

c) VIGENCIA Y DURACION:

1.- VIGENCIA

La vigencia del Reglamento Interno de Trabajo comienza quince días después de la fecha en que se haya dado a conocer.

El patrono dentro de los seis días siguientes a la aprobación del Reglamento por el Director General de Trabajo, lo dará a conocer a los trabajadores, colocando ejemplares del mismo, en lugares de fácil visibilidad o entregando a cada trabajador un ejemplar del Reglamento.

2.- DURACION

El Reglamento Interno de Trabajo, es por tiempo indefinido, mientras un Reglamento esté en vigencia, no será necesario el plazo de quince días, respecto de los nuevos patronos o de sus representantes y de los trabajadores de nuevo ingreso. No obstante, si un Sindicato de Trabajadores por la celebración de un Contrato Colectivo ha logrado superar ...

las prestaciones establecidas en el Código de Trabajo y en el Reglamento; el patrono puede solicitar la reforma de los Arts. pertinentes del Reglamento aprobado, con la finalidad de una mejor armonía obrero-patronal.

d) FORMACION DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:

El patrono o la empresa que tiene más de diez trabajadores laborando para y a la orden de él, tiene la obligación de elaborar un proyecto de Reglamento Interno que mediante la aprobación del Director General de Trabajo se convierte en el Reglamento Interno de Trabajo.

Para que un proyecto de Reglamento Interno de Trabajo se apruebe, es necesario que el patrono presente juntamente con su solicitud de aprobación tres ejemplares del proyecto de Reglamento, al Director General de Trabajo, quien lo envía a la correspondiente Sección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; en dicha Sección se recomienda la aprobación del mismo siempre que esté de acuerdo con las leyes laborales y no contravenga el orden público; esta recomendación se envía al Director General de Trabajo, que es quien firma aprobando al proyecto.

Caso de que la Sección correspondiente hallare faltas en el reglamento o contravenciones a las Leyes Laborales vigentes, lo hará saber al Director por medio de un pliego de observaciones, el cual se le notifica a la empresa interesada

da y luego que es subsanado el proyecto se aprueba por el Director General de Trabajo.

CAPITULO III

EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO. "SU UBICACION EN LA JERARQUIA DE LAS NORMAS LABORALES"

Entendemos, gramaticalmente por "Fuente" el lugar donde nace algo, donde brota.

Entendemos por "Fuente del Derecho", "El lugar donde nace el derecho", donde surge la norma jurídica; así pues "fuente del Derecho del Trabajo; es el lugar donde nace la norma del trabajo. Fuente del Derecho en sentido técnico, son los modos o formas, mediante los cuales una Sociedad legalmente constituida, manifiesta y determina las reglas jurídicas.

Las fuentes del Derecho, son de gran importancia para el Derecho común y la doctrina que éste derecho formula.

En términos jurídicos la palabra fuente tiene tres significados:

- a) Fuentes formales
- b) Fuentes reales y
- c) Fuentes históricas.

El problema de las fuentes formales del derecho, viene desde el siglo XIX, en torno a la Ley.

Por fuente formal se entiende los procesos de manifestación de las normas jurídicas.

Por fuente real a los factores y elemento que determinan el contenido de las normas.

Por fuente histórica se entiende los documentos que encierran y testifican el texto de una Ley o conjunto de leyes.

Hemos dicho que por fuentes formales entendemos los procesos de manifestación, de la norma jurídica, cada fuente formal se constituye por diversas etapas que se suceden en diverso orden, debiendo realizarse además determinados supuestos.

Las fuentes formales del derecho son las siguientes: -- la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.

Los autores franceses, declaran que la única fuente -- formal del derecho es la Ley.

Se llegó a creer que sólo la Ley bastaba para resolver los casos y problemas, sin que hubiere necesidad de acudir a otras fuentes.

En los países de derecho escrito, la legislación es la más importante fuente formal del derecho. Entre las fuentes -- formales del derecho, existe una verdadera jerarquía, donde -- la Ley constituye la fuente formal que tiene la mayor jerarquía sobre las demás. Al hacer esta afirmación olvidan que -- la Ley no es fuente del derecho, sino producto de la legislación; o sea que es el resultado de la actividad legislativa.

En los Estados modernos, la formulación del Derecho es obra del Legislador.

La costumbre como fuente formal del derecho, es un uso implantado en una colectividad y considerado como jurídicamente obligatorio.

La costumbre como fuente formal del derecho, ha sido históricamente muy importante en los orígenes de todos los pueblos; puede asegurarse que todo derecho ha comenzado por ser CONSUETUDINARIO.

El derecho consuetudinario posee dos características:--
1o.) Esta integrada por un conjunto de reglas sociales derivadas de un uso largo; y 2o.) Que tales reglas se transforman en derecho positivo cuando los individuos que las practican les reconocen obligatoriedad, como si se tratase de una Ley.

La Teoría Romano-Económica, sostiene que la Costumbre tiene dos elementos:

- a) Subjetivo y
- b) Objetivo

El primero consiste en la idea de que el uso es jurídicamente obligatorio y por tanto debe aplicarse.

La obligatoriedad de la costumbre implica que el poder público puede aplicarla, incluso de manera coactiva.

Al hablar de la costumbre como fuente del derecho o sea cuando un hábito social se prolonga, termina por producir en la conciencia de quien lo practica, la ciencia de que es obligatorio, lo normal, lo acostumbrado; se transforma en lo que debe ser y lo que en un principio fué un simple uso, se transforma en la norma jurídica del futuro.

El reconocimiento de la obligatoriedad de la costumbre, se verifica de dos maneras: expresa o tácita.

El primero se verifica por medio de la Ley, el segundo consiste en la aplicación de una costumbre a un caso concreto.

El Código Civil nuestro en su artículo 2 dice: ""La costumbre no constituye derecho, sino en los casos que la Ley se remite a ella."" o sea establece la mayor jerarquía de la Ley.

Se entiende por jurisprudencia, el conjunto de criterios sustentados en las sentencias ejecutoriadas de los tribunales; y por Doctrina, las opiniones emitidas por los autores.

La Jurisprudencia y la Doctrina, constituyen medios técnicos de interpretación del derecho.

La Doctrina que se refiere a las fuentes generales del Derecho cambia sustancialmente cuando se refiere al Derecho del Trabajo; particularmente en cuanto se refiere a la jerarquía, clasificación y enumeración de las fuentes formales del derecho.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de garantías en beneficio de la clase trabajadora. El derecho del Trabajo es un Derecho en constante evolución, es un principio dinámico, pues su finalidad es el mejoramiento constante de las condiciones económicas y sociales de la clase trabajadora.

Por lo tanto en el Derecho del Trabajo, la Ley no prima sobre las demás fuentes formales del Derecho del Trabajo;

para el caso haré una transcripción del Art. 24 del Código de Trabajo que dice:

""En los Contratos Individuales de Trabajo se entenderán incluidos los derechos y obligaciones correspondientes, emanados de las distintas fuentes de derecho laboral, tales como:

- a) Los establecidos en este Código, Leyes y Reglamentos de Trabajo;
- b) Los establecidos en los Reglamentos Internos de Trabajo;
- c) Los consignados en los contratos y convenciones colectivas de Trabajo;
- ch) Los que surgen del arreglo directo o del avenimiento ante el Director General de Trabajo, en los conflictos colectivos de carácter económico;
- d) Los que resulten del Laudo Arbitral, pronunciado en los conflictos a que se refiere el literal anterior;y
- e) Los consagrados por la costumbre de empresa.""

La Ley es el punto de partida, pero no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales.

En el Campo del Derecho del Trabajo, las fuentes formales del Derecho, tienen una importancia especial y mucho mayor de la que tienen en el derecho común.

Podemos afirmar que las fuentes del Derecho del Trabajo, como los reglamentos internos de Trabajo, los contratos y

convenciones colectivas de trabajo, etc., sustituyen a la Ley en el sentido de que la vuelven inoperante cuando es mas favorable al trabajador la nueva norma de trabajo proveniente del Reglamento Interno de Trabajo o del contrato de Trabajo; o mejor dicho: estando en presencia de varias normas provenientes de distintas fuentes, debe aplicarse la que favorezca al trabajador. Art. 14 del Código de Trabajo: "In dubio, pro operario".

En cuanto al Contrato Colectivo de Trabajo y al Reglamento Interno de Trabajo como fuentes del Derecho, la opinión más aceptada es la que constituyen una fuente formal del derecho del trabajo; son la primera fuente autónoma del Derecho del Trabajo.

CAPITULO IV

"COMENTARIO JURIDICO DEL TITULO IV CAPITULO UNICO DEL LIBRO -
SEGUNDO DEL CODIGO DE TRABAJO VICENTE."

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 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 Artículo impone al patrono la obligación de elaborar un Reglamento Interno de Trabajo cuando tenga a su servicio diez o más trabajadores que laboren para él en forma permanente.

Dicho Reglamento deberá ser presentado al señor Director General de Trabajo, para que después de su aprobación sea considerado legal.

Las modificaciones o reformas al reglamento, deberán presentarse en la misma forma al señor Director General de Trabajo.

Lo anterior no obsta para que un patrono que tenga a su servicio menos de 10 trabajadores, pueda tener su Reglamento ..

Interno de Trabajo aprobado por la Dirección General de Trabajo, con el objeto de que exista una regulación completa de las relaciones obrero-patronales, lo cual redundará en una mayor armonía en las mismas.

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".

La primera parte de este artículo se refiere a un requisito previo para la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo; se requiere que tal proyecto de Reglamento se encuentre en armonía con el Código de Trabajo vigente, y además con las leyes especiales que se relacionen con él; así, en un Reglamento Interno de Trabajo de un Plantel educativo es necesario que su articulado esté de acuerdo con la Ley General de Educación, cuya fecha de publicación en el Diario Oficial es el 19 de Julio de 1971, 8 días después entró en vigencia; de manera que un Reglamento Interno de Trabajo de la Escuela Americana, del Externado San José, del Liceo Salvadoreño, etc., no sólo debe estar de acuerdo a las Leyes Laborales vigentes,

sino que también con la mencionada Ley General de Educación. Si se trata de un proyecto de reglamento interno de Trabajo - de Minas; debe estar en armonía no sólo con las leyes laborales vigentes sino que también con el Código de Minería.

Así, el Reglamento Interno de Trabajo de Minas San Sebastián, debe estar de acuerdo con las leyes antes mencionadas. Si la Empresa tiene Sindicato y éste ha celebrado contrato colectivo de trabajo, debe tomarse en cuenta para el estudio del proyecto del Reglamento, el contrato colectivo mencionado.

Podemos hablar ahora de la diferencia que existe entre Contrato Colectivo y Convención colectiva; estriba en las partes contratantes; en un contrato colectivo interviene un patrono por una parte y uno o varios sindicatos de trabajadores -- por la otra; en cambio, en la convención colectiva interviene un Sindicato de Trabajadores y un Sindicato de patronos.

La finalidad del Reglamento es establecer con claridad las normas obligatorias de orden técnico o administrativo indispensables para la buena marcha de la Empresa o Establecimiento, las que serán obligatorias tanto para el patrono, como para los trabajadores, en el desarrollo y ejecución del -- trabajo.

Art. 304

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

- a) Horas de entrada y salida de los trabajadores;
- b) Horas y lapsos destinados para las comidas;
- c) Lugar, día y hora del pago;
- ch) Designación de la persona ante quien podrá ocurrir se 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.

Este artículo es la manifestación del objetivo del Reglamento Interno de Trabajo o sea las normas esenciales para la disciplina de la Empresa o el Establecimiento.

" a) Horas de entrada y salida de los trabajadores".

Este literal está relacionado con los Arts. 116, 161 y 165 que literalmente dicen:

Art. 116

"La jornada de los menores de dieciseis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Asimismo no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos.

Los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas."

Art. 161.

"Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas

Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo, diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve."

Art. 165

"El patrono fijará originariamente el horario de trabajo; pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de

acuerdo con los trabajadores. Los casos de desacuerdo serán resueltos por el Director General de Trabajo, atendiendo a lo preceptuado por este Código, Convenciones y contratos colectivos, reglamentos internos de trabajo, a la índole de las labores de la empresa y, a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido."

O sea que si la jornada es diurna, las horas que podrán laborar los trabajadores serán 8 y si la jornada es ordinaria nocturna los trabajadores laborarán únicamente 7 horas, lo cual se hará constar en el proyecto de Reglamento mediante el horario de trabajo de los trabajadores: indicando las horas de entrada y de salida de la semana laboral.

"b) Horas y lapsos destinados para las comidas". Relacionado con el Art. 166: "Cuando la jornada no fuere dividida, en el horario de trabajo deberán señalarse las pausas para que dentro de la misma, los trabajadores puedan tomar sus alimentos y descansar. Estas pausas deberán ser de media hora; sin embargo, cuando por la índole del trabajo no pudieren tener efecto, será obligatorio para el patrono conceder permiso a los trabajadores para tomar sus alimentos, sin alterar la marcha normal de las labores.

En las empresas que prestan un servicio público como las de ferrocarriles, de transporte de pasajeros, de suministro de energía eléctrica y otras análogas, el horario de trabajo será elaborado por la empresa, en atención al mejor servicio o a las disposiciones dictadas por la autoridad compe-

tente, según el caso, e incorporado al respectivo reglamento interno de trabajo.

Los trabajadores y los patronos no podrán pactar, en labores esenciales a las comunidades, horarios de trabajo que la perjudiquen. En esta clase de servicios, el horario de trabajo deberá ser sometido a la aprobación del Director General de Trabajo".

Por ejemplo: si en una empresa se labora por turno con el horario siguiente:

De lunes a viernes de 7.00 a.m. a 15.00 p.m.

Sábado de 7.00 a.m. a 11.00 a.m.

La jornada no es dividida; luego en el Reglamento Interno de Trabajo, debe señalarse la pausa de media hora, para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos y descansar. En el Capítulo llamado "LAPSOS PARA LAS COMIDAS", el texto del artículo deberá ser: "La Gerencia de la Empresa, establece que los trabajadores del establecimiento, pueden tomar sus alimentos de 12 m. a 12:30 p.m.

Cuando por la índole del trabajo no se pudiese hacer dicha interrupción, sería el caso de reglamentos relativos a empresas que se dedican a la pasteurización de la leche, por ejemplo. La empresa Foresmost, S.A. de C.V., sería un caso típico.

Empresas que prestan servicio al público son los Ferrocarriles, el transporte, los hospitales y en general todos aquellos servicios cuya prestación es indispensable durante las

veinticuatro horas del día.

Labores esenciales para la comunidad son aquellas que son indispensables para el normal funcionamiento de la comunidad; si la Dirección de un Hospital, con su personal de médicos reglamenta laborar únicamente ocho horas, tal horario, sería ilegal y no se podría aprobar el reglamento interno de trabajo que disponga así tal horario, pues sería ilegal pues contravendría los intereses de la comunidad y el inciso 3o. del Art. 166 del Código de Trabajo.

Continúa el Art. 304:

"c) Lugar, día y hora del pago".

ESTAN RELACIONADOS con este literal los Arts. 120, 123, 127, 128, 130 y 131 que literalmente dicen:

Art. 120.

El salario debe pagarse en moneda de curso legal.

Art. 123.

Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, desarrollen igual labor, devengarán igual remuneración, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad.

Art. 127

El pago del salario debe ser oportuno, íntegro y personal.

Art. 128

El salario debe pagarse en el lugar convenido o en

el establecido por el Reglamento interno de trabajo y, a falta de estipulación, en el acostumbrado o donde el trabajador preste sus servicios.

El pago del salario debe realizarse en la fecha convenida, en la establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, en la acostumbrada o de conformidad a las reglas siguientes:

- 1o.) Si se hubiere estipulado por unidad de tiempo, al vencimiento del período correspondiente, como semana, quincena, mes o el día hábil inmediato anterior;
- 2o.) Si se hubiere estipulado por unidad de obra, sistema mixto, por tarea, o a destajo, dentro de los dos días siguientes al de la entrega o recuento respectivo; y
- 3o.) Si se hubiere estipulado por comisión, al ser liquidada, operación ésta que hará la empresa en forma individual o general, por lo menos cada quince días. Al mismo tiempo deberá pagarse el salario fijo a que se refiere la letra d) del Art. 126.

En circunstancias especiales, calificadas previamente por el Director General de Trabajo, los plazos a que se refiere este artículo podrán ampliarse sin que esta ampliación pueda exceder de seis días.

Art. 131

La operación del pago deberá iniciarse, inmediatamente después de terminada la jornada de trabajo correspondiente a la fecha respectiva. Esta operación deberá realizarse ininterrumpidamente.

En lo relativo al lugar, el Art. 128 es claro al establecer que el Salario debe pagarse en el lugar convenido o en el establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, y, a falta de estipulación, en el acostumbrado o donde el trabajador presta sus servicios. Se tomará en cuenta siempre la prohibición que establece el Art. 129: Queda prohibido pagar el salario en centros de vicio, lugares de recreo, expendios de bebidas embriagantes y tiendas de venta al por menor, a no ser que se trate de los trabajadores de esos establecimientos.

El pago efectuado en contravención a lo dispuesto en el inciso anterior, se tendrá por no hecho.

En lo referente al día de pago, tal como dice el Art. 130, anteriormente citado, éste debe hacerse en la fecha convenida, en la establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, en la forma acostumbrada en la empresa o de conformidad a lo establecido en los numerales del Artículo comentado.

En lo referente a la hora del pago: El Art. 131 anteriormente transcrito, es claro en decir que el pago deberá iniciarse inmediatamente después de terminada la jornada de trabajo; en este sentido ha variado el Código de Trabajo vi-

gente, pues establezco que el pago deberá hacerse inmediatamente después de terminada la jornada ordinaria de trabajo y el anterior establecía que el pago se debería hacer dos horas después de terminada dicha jornada.

Art. 304

"Literal ch) Designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para peticiones o reclamos en general".

Este literal es claro y creo que no necesita ningún comentario.

Art. 304

Literal d) Disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas.

Este literal debe contener las normas disciplinarias, tales como amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión hasta por un día al trabajador, por cada falta disciplinaria establecida en el reglamento interno.

Art. 304

"Literal e) Labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de edad".

Este literal está relacionado con los Arts. 104, 105, 110 y 114, que literalmente dicen: "Art. 104.- El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años, debe ser especialmente adecuado a su sexo, edad, estado físico y desarrollo". "Art. 110.- Se prohíbe a los patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos -

incompatibles con su estado. Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo".

"Art. 105.- Se prohíbe el trabajo de los menores de dieciocho años y el de las mujeres de toda edad, en labores peligrosas o insalubres."

Art. 114

Los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo durante el período lectivo. Sin embargo, la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, podrá autorizar la ocupación de los menores cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria. En este último caso, el patrono deberá disponer el horario de trabajo de manera que los menores puedan asistir a la escuela en que reciben su enseñanza."

Art. 304

"Literal 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." Este literal se puede consignar en el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo en un Capítulo que diga: "EXAMENES MEDICOS y MEDIDAS PROFILACTICAS". Con respecto a los exámenes médicos

y medidas profilácticas que indica este literal debe consultarse al Departamento Nacional de Higiene y Seguridad Ocupacional de la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a efecto de incluir en el Reglamento también lo dispuesto en los Arts. 54 fracción g) y 60 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 25 y 28 del Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo.

Art. 304

"Literal g) Indicaciones y reglas que en atención a la naturaleza de la empresa, negocio o explotación, sean indispensables para obtener mayor higiene, seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo; en este literal se consignan las medidas generales y especiales de seguridad e higiene ocupacionales que deben respetarse en la empresa para evitar toda clase de accidentes de trabajo o enfermedades -- profesionales

Indicar además la forma de aplicación del Art. 315 -- del Código de Trabajo y el Art. 77 del Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo.

Art. 304

Literal h) Las demás reglas que a juicio del Director General de Trabajo fueren necesarias". Por ejemplo, un capítulo relativo al Botiquín con un artículo que diga: "La Empresa mantendrá en lugares aseQUIBLES y para uso gratuito de to

dos los trabajadores a su servicio, un botiquín equipado con los medicamentos en la forma que determine la Dirección General de Previsión Social.""

Art. 305

Es esencial hacer notar que el Código de Trabajo anterior le atribuía al Director General de Trabajo, la facultad para calificar la suspensión de un trabajador; en cambio en el actual Código, tal facultad le corresponde al Inspector General de Trabajo.

Art. 306

Un pequeño comentario: toda ley entra en vigencia ocho días después de publicada en el Diario Oficial; el Reglamento entrará en vigencia quince días después de la fecha en que se haya dado a conocer.

CAPITULO V

"EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"

- a) Denominaciones
- b) Concepto y contenido
- c) Clases de contratos colectivos
- d) Partes contratantes
- e) Vigencia y duración.

PARRAFO INTRODUCTORIO.

El Contrato Colectivo de Trabajo es una de las instituciones centrales del Derecho Colectivo del Trabajo. Su origen se encuentra en el siglo XIX, después del nacimiento de la asociación profesional; su importancia ha sido grande en los últimos años del mismo siglo XIX y en los años que han transcurrido del siglo XX.

A) DENOMINACIONES

Además de la denominación de Contrato Colectivo de Trabajo, los autores alemanes lo denominaron "Contrato de Tarifa"; los autores españoles lo conocen como "bases de los jurados mixtos de trabajo", "pactos colectivos de condiciones de trabajo", "bases convencionales plurales de trabajo" y también como "Contrato colectivo de trabajo".

B) CONCEPTO Y CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

I.- CONCEPTO: "Es un esfuerzo de democratización del --

Derecho; lo que se observa desde un doble ángulo: desde luego, significa el contrato colectivo la posibilidad de que son los dos miembros de la relación de trabajo, quienes fijen las condiciones a que se habrá de quedar sujetos". El artículo 1101 del Código de Napoleón, definía al contrato así: "El contrato es un convenio por el cual una o varias personas se obligan hacia otra u otros a dar, hacer o no hacer alguna cosa". El contrato colectivo de trabajo era un convenio, pues resultaba de un acuerdo de voluntades, pero es además un contrato, porque las partes, patronos o asociación patronal y grupo o asociación de trabajadores, se obligaban recíprocamente a dar, hacer o no hacer algunas cosas.

Un concepto de contrato colectivo de trabajo, en mi opinión, será el siguiente: "Es una institución del derecho colectivo del trabajo, que consiste en un acuerdo laboral celebrado entre una asociación profesional sindical y una empresa o patrono, que tiene por finalidad estipular mejores condiciones de trabajo para los trabajadores y además lograr mejores condiciones en lo referente a las prestaciones y salarios de los trabajadores, ya sean de acuerdo a lo establecido por el Código de Trabajo, leyes y reglamentos de la materia o superando las leyes laborales vigentes, logrado por las asociaciones sindicales a través de una negociación de las cláusulas y tabuladores de salarios del proyecto de contrato, garantizando además los derechos que asisten a la parte patronal".

2.- CONTENIDO.- Según Philipp Lotmar, el contenido del contrato colectivo de trabajo, podría asumirse en tres capas: a) las disposiciones transitorias, entre otras, las que ponían fin a una huelga o a un paro, las que regulaban la reanudación de las labores; b) las cláusulas que se referían a la vida misma del contrato, y c) finalmente, las cláusulas fundamentales del contrato colectivo.

En nuestra legislación, todo contrato colectivo de trabajo deberá contener:

- 1.- Lugar y fecha de su otorgamiento;
- 2.- Nombres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en que actúan;
- 3.- La fecha en que entrará en vigor y su duración;
- 4.- Las condiciones generales de trabajo que regirán los contratos individuales celebrados o por celebrarse en la empresa o establecimiento;
- 5.- Cláusulas que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes;
- 6.- Cláusulas que garanticen su ejecución o eficacia; y
- 7.- Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes.

C) CLASES DE CONTRATOS COLECTIVOS

En Francia, en los años anteriores a la segunda guerra mundial, se distinguen dos figuras o clases de contrato colectivo:

1.- El contrato colectivo ordinario que rige en empresas determinadas, y

2.- El contrato ley o contrato colectivo obligatorio, que regía para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país, bien en una región económica o geográfica.

En nuestra Legislación las clases de contrato colectivo son:

- 1) Contrato Colectivo
- 2) Convención Colectiva
- 3) Contrato Ley

D) PARTES CONTRATANTES

Los maestros de fines de siglo y principios del presente enumeraban como partes contratantes: 1.- Los empresarios que participan directamente en su celebración. 2.- Los obreros miembros del sindicato que intervenían directamente en el pacto. 3.- Los miembros de las respectivas organizaciones de trabajadores o de patronos. 4.- Cualquiera que se adhiera posteriormente a la convención o ingresara alguno de los grupos

El Contrato Colectivo de Trabajo, no es propiamente una vinculación de relaciones individuales es por eso que reclama un titular, faltando éste, el Contrato Colectivo carece de eficacia: en la Institucion se encuentra un doble interés, colectivo e individual, consistiendo el primero en el interés del grupo que es esencial para el progreso y el Individual es el mejoramiento de las condiciones de trabajo. La parte contra

tante de los trabajadores, era siempre un grupo o una asociación con personalidad jurídica, quien celebraba el Contrato. Esta característica acuñaba la denominación de contrato colectivo de trabajo, o sea de la Institución que nos ocupa pues éste servía para regir las relaciones de trabajo para una colectividad obrera.

Nuestra legislación al hablar de las partes contratantes, manifiesta que en los Contratos Colectivos, sólo pueden ser partes: por los trabajadores, el sindicato mayoritario, la coalición de sindicatos, si la hubiere; y por la parte patronal: el patrono.

El contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra.

El Sindicato de trabajadores es titular de los derechos de celebrar y revisar un contrato colectivo, cuando tuviere como afiliados no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento; lo mismo ocurrirá respecto del patrono que en su empresa o establecimiento tuviere no menos del porcentaje dicho de trabajadores afiliados a un sindicato.

E) VIGENCIA Y DURACION

Antes de hablar de la vigencia y duración del contrato colectivo de trabajo comentaré sobre la existencia del mismo.

El contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito, debidamente firmado, y en tantos ejemplares como con

tratantes haya, más uno. En cada uno de los ejemplares del contrato se anotará la hora y la fecha del registro, y el libro, número y folio en que aparece el asiento en la Sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Se devolverá un ejemplar a cada contratante y se conservará uno en el archivo de la Sección

La existencia del Contrato Colectivo de Trabajo, sólo puede probarse por medio del documento respectivo, debidamente inscrito, o mediante certificación de la inscripción extendida por el Departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

DURACION:

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, celebrado a plazo, es revisable a petición de cualquiera de las partes, observándose para ello los mismos requisitos que para su celebración.

De conformidad al artículo 276 del Código de Trabajo, el plazo de vigencia y duración de un contrato colectivo de trabajo, no podrá ser menor de un año, ni mayor de tres, considerándose la posibilidad de que dicho plazo se prorrogue automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes pida la revisión del contrato en el penúltimo mes de plazo original o de cualquiera de sus prórrogas; situación que es muy conveniente para las partes cuando el contrato satisface a cabalidad los intereses de las mismas, y no se hace necesaria revisión alguna.

El contrato colectivo de trabajo entra en vigencia desde el momento en que es inscrito en el Departamento respectivo del Ministerio de Trabajo, ya que de conformidad al artículo 281 del Código de Trabajo, la existencia del contrato, sólo puede probarse por medio del documento respectivo, debidamente inscrito, o mediante certificación de la inscripción extendida por el Departamento competente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO VI

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU RELACION CON EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

En este Capítulo analizaré las semejanzas y diferencias que existen entre el Reglamento Interno de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo:

1.- El Reglamento Interno de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo son dos Instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo.

2.- Tienen como características similares el de ser cuerpos normativos que rigen dentro de la empresa.

3.- Ambos son fuentes de derechos y obligaciones tanto para los patronos como para los trabajadores.

4.- El Reglamento Interno de Trabajo tiene como fuente directa la voluntad del patrono manifestada en el ejercicio de la facultad jerárquica y disciplinaria del mismo debidamente aprobada y autorizada por la autoridad competente, que en El Salvador es el Director General de Trabajo. El Contrato Colectivo tiene como fuente el acuerdo de voluntades del patrono con el Sindicato o el Laudo Arbitral.

5.- El Reglamento Interno de Trabajo contiene en sus normas reglas prácticas para la ejecución del trabajo, la organización de la empresa y las medidas disciplinarias; el Contrato Colectivo de Trabajo contiene en sus cláusulas disposiciones relativas a los derechos y obligaciones de los

trabajadores; derechos y obligaciones del Sindicato con el patrono y sanciones que garanticen la ejecución del mismo contrato.

CAPITULO VII

"LEGISLACION COMPARADA"

Si queremos hacer un estudio comparado del Derecho Laboral a Nivel Centroamericano, es necesario aclarar que entendemos por este tipo de análisis de Derecho.

Eduardo Lambert, el antiguo director del renombrado Instituto de Derecho Comparado de la Universidad Lyon consideró al respecto lo siguiente: "El Derecho Comparado tiene por función separar de la confrontación de sistemas jurídicos que él compara, el fondo de concepciones y de instituciones que ahí están latentes; de reunir así un depósito de máximas comunes a estas legislaciones y de enriquecer constantemente por sustracciones sucesivas sobre el dominio del particularismo".

Sin embargo, esta noción de Derecho Comparado por ser estática no se puede aplicar dogmáticamente y desear ver puntos comunes para enderezar conflictos.

Se hace necesario que nosotros hagamos un análisis interdisciplinario para que nuestro trabajo de investigación laboral dé los óptimos resultados deseados.

El Derecho Laboral es esencialmente dinámico y en relación directa con la realidad que lo circunda; motivo por el cual nosotros no podemos creer que a realidades distintas, -- que a sistemas productivos diferentes nosotros apliquemos legislaciones semejantes o preceptos jurídicos iguales. Por eso una definición de Derecho Comparado en el aspecto Civilista o

Mercantilista no puede aplicarse en forma absoluta al Derecho laboral, mucho más si estamos conscientes que el Derecho Comparado no es un Derecho propiamente dicho, sino más bien un método de análisis de investigación.

Raymond Selecilles, plantea que el Derecho Comparado debe descubrir más allá de la Ley Positiva, "El Deber Social", la Ley Futura; nosotros aceptamos esta concepción.

EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN LOS CODIGOS DE CENTROAMERICA

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes vigentes que lo afecten.	57	303	-	-	66	182
Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con los reglamentos vigentes que lo afectan.	57	-	-	-	-	-
Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con los pactos colectivos vigentes que lo afecten.	57	303	-	-	66	182
Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con los contratos vigentes que lo afectan.	57	303	-	-	66	182
Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con los decretos vigentes que lo afecten.	-	-	-	-	66	182

REGISTROS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
--	--------------------	----------------------	-------------------	--------------------	---------------------	-----------------

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con los usos y costumbres. - - - 182

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. - - - 87

Para los efectos legales, 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. - - - 87

La aprobación de un reglamento de trabajo por parte de la autoridad de trabajo respectiva no podrá darse sin antes oír a los interesados, por medio del representante que al efecto *Reservado* - - - 89

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
La modificación de un reglamento de trabajo por parte de la autoridad de trabajo respectiva no podrá darse sin antes oír a los interesados, por medio del representante que al efecto designen.	-	-	89	-	-	-
La derogación de un reglamento de trabajo parte de la autoridad de trabajo respectiva no podrá darse sin antes oír a los interesados, por medio del representante que al efecto designen.	-	-	89	-	-	-
El reglamento interior de trabajo tiene por objeto precisar las normas a que obligatoriamente se deben sujetar el patrono y sus trabajadoras con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.	-	254	-	-	-	-
El reglamento interior de trabajo tiene por objeto regular las normas a que obligatoriamente se deben sujetar el pa-						

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
El reglamento interior de trabajo tiene por objeto regular las normas a que obligatoriamente se deben sujetar el patrono y sus trabajadores con motivo de la ejecución o presentación concreta del trabajo.	57	=	=	=	=	=
El reglamento interior de trabajo tiene por objeto precisar las condiciones a que obligatoriamente se deben sujetar el patrono y sus trabajadores con motivo de la ejecución o presentación concreta del trabajo.	=	=	=	=	66	181
No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.	57	=	=	=	=	=
Para los efectos de interpretar los reglamentos de trabajo, se deben tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.	17	=	=	=	17	=

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Art.	PANAMA Arts.
---	--------------------	----------------------	-------------------	--------------------	--------------------	-----------------

Los casos no previstos en los reglamentos de trabajo, se de ben resolver, en primer térmi no de acuerdo con los princi pios del derecho del trabajo, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios.

15 = 18 = 1.5 =

Los casos no previstos en los reglamentos de trabajo, se de ben resolver, en primer térmi no, de acuerdo con los princi pios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los - principios y leyes de dere- cho común.

15 = = = = =

Los casos no previstos en los reglamentos de trabajo, se de ben resolver en primer térmi no, de acuerdo con los princi pios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
---	--------------------	----------------------	-------------------	--------------------	---------------------	-----------------

último, de acuerdo con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

= = 18 = = =

Los casos no previstos en los reglamentos de trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país.

= = = = 15 =

El reglamento se hará de acuerdo con lo que prevengan los contratos colectivos.

= 303 87 = = =

El reglamento se hará por una comisión mixta de representan

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
tos de los trabajadores y - del patrón.	=	=	87	=	=	=
El reglamento hace parte del contrato individual de traba jo de cada uno de los traba jadores del respectivo esta blecimiento.	=	=	90	=	=	=
Cualquier estipulación con traria al requisito de que el reglamento de trabajo ha ce parte del contrato indivi dual de cada uno de los tra bajadores del respectivo es tablishcimiento sólo puede ser favorable al trabajador.	=	=	90	=	=	=
Se tendrá por no puesta cual quier disposición del regla mento de trabajo que sea con traria a la legislación.	=	=	91	=	=	=
No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones - del trabajador en relación - con lo establecido en las le yes, las cuales sustituyen - las disposiciones del reglamen						

REGISTROS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
todo en cuanto fueron más favorables al trabajador.	=	=	93	=	=	=
Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar su respectivo reglamento interior de trabajo.	58	302	=	=	=	191
Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.	58	=	=	=	=	191
Todo patrono que ocupe en su empresa comercial más de cinco trabajadores de carácter permanente está obligado a tener un reglamento de trabajo.	=	=	88	=	=	=
Todo patrono que ocupe en su empresa industrial más de diez trabajadores de carácter permanente está obligado a tener un reglamento de trabajo.	=	=	88	=	=	=

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMÁ Arts.
---	--------------------	----------------------	-------------------	--------------------	---------------------	-----------------

Todo patrono que ocupe en su - empresa agrícola más de veinte trabajadores de carácter perma- nente está obligado a tener un reglamento de trabajo.	=	=	88	=	=	=
Todo patrono que ocupe en su - empresa mixta más de diez tra- bajadores de carácter permanen- te está obligado a tener un re- glamento de trabajo.	=	=	88	=	=	=
Todo patrono que ocupe más de diez trabajadores permanentes debe elaborar un reglamento - especial de higiene y seguri- dad.	=	=	397	=	=	=
Todo reglamento debe ser apro- bado previamente por la auto- ridad respectiva del Trabajo.	59	302	89	=	67	183
Todo reglamento que no se so- meta a la autoridad de traba- jo respectiva se considera - ilegítimo.	=	302	=	=	=	=
Toda modificación al reglamen- to debe ser aprobada previa- mente por la autoridad de tra- bajo respectiva.	59	302	89	=	67	=

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
Toda modificación al reglamento que no se someta a la autoridad de trabajo respectiva se considera ilegítima.	=	302	=	=	=	=
Toda modificación que desee hacer el empleador tiene - que ser dada a conocer al sindicato respectivo.	=	=	=	=	=	184
Toda modificación que desee hacer el empleador tiene - que ser dada a conocer a - los trabajadores de la empresa.	59	=	=	=	67	184
Cuando se trate de solicitudes de modificaciones con el objeto de subsanar omisiones en el reglamento, - bastará que la respectiva solicitud sea puesta en conocimiento del sindicato o grupo de trabajadores.	=	=	=	=	=	184
Cuando se trata de solicitudes de modificaciones con el objeto de subsanar omi-						

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
---	--------------------	----------------------	-------------------	--------------------	---------------------	-----------------

siones en el reglamento, -
bastará que la respectiva
solicitud sea puesta en co
nocimiento de los trabaja-
dores.

= = = = = = 184

Todo reglamento debe ser -
puesto en conocimiento de
los trabajadores con quin-
ce días de anticipación, a
la fecha en que va a comen-
zar a regir.

59 = = = = 67 183 (4)

Todo reglamento debe ser -
puesto en conocimiento de
los trabajadores dentro de
los seis días siguientes a
la fecha de la aprobación.

= = 306 = = = =

Todo reglamento debe ser -
puesto en conocimiento de
los trabajadores por lo me-
nos en la fecha en que co-
menzará a regir.

= = = = = 183 (4)

Toda modificación del regla-
mento debe ser puesta en co
nocimiento de los trabajadores
con quince días de anti-
cipación a la fecha en que
va a comenzar a regir.

59 = = = = 67 =

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA	EL SALVADOR	HONDURAS	NICARAGUA	COSTA RICA	PANAMA
---	-----------	-------------	----------	-----------	------------	--------

Toda derogación del reglamento debe ser aprobada previamente por la autoridad de trabajo respectiva.	59	=	89	=	69	=
--	----	---	----	---	----	---

Toda derogación del reglamento debe ser puesta en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir.	59	=	=	=	=	=
---	----	---	---	---	---	---

Toda reglamento debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles.	59	306	=	=	67	=
--	----	-----	---	---	----	---

Toda modificación al reglamento debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles.	59	=	=	=	67	=
--	----	---	---	---	----	---

Toda modificación al reglamento ha de ser constantemente colocada por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo.	59	=	=	=	=	=
---	----	---	---	---	---	---

Todo reglamento ha de ser constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo.	59	=	=	=	67	=
--	----	---	---	---	----	---

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NIC.R.GU. Arts.	COSTA. RICA Arts.	PANAMA Arts.
---	--------------------	----------------------	-------------------	--------------------	----------------------	-----------------

Toda derogación del reglamento ha de ser constantemente colocada por lo menos en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo.

59 = = = = =

Todo reglamento ha de suministrarse impreso en folletos a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

59 = = = = =

Toda modificación al reglamento ha de suministrarse en folletos a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

59 = = = = =

Toda derogación del reglamento ha de suministrarse en folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

59 = = = = =

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

= 306 = = = = =

BIBLIOTECA CENTRAL
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

REQUISITOS ESTUDIADOS
EN LOS CODIGOS

GUATEMALA
Arts.

EL SALVADOR
Arts.

HONDURAS
Arts.

NICARAGUA
Arts.

COSTA RICA
Arts.

PANAMA
Arts.

Todo trabajador está obliga-
do a cumplir con el corres-
pondiente reglamento.

=

31 (12)

=

17 (4)

=

=

Es causa justa que faculta
al patrono para dar por ter-
minado el contrato de traba-
jo sin responsabilidad de
su parte, cuando el trabaja-
dor infrinja cualquiera de
las prohibiciones del regla-
mento debidamente aprobado.

77

=

=

=

=

213(16)

61

Es causa justa que faculta
al patrono para dar por ter-
minado el contrato de traba-
jo sin responsabilidad de
su parte, cuando el trabaja-
dor infrinja cualquiera de
las prohibiciones del regla-
mento debidamente aprobado,
después de que el patrono lo
aperciba una vez por escri-
to.

77

=

=

=

=

=

Es causa justa que faculta
al patrono para dar por -
terminado el contrato de
trabajo sin responsabili-
dad de su parte, cuando
el trabajador infrinja cual-
quiera de las prohibiciones

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
del reglamento siempre que el hecho esté debidamente comprobado.	=	=	112	=	=	=
Es causa justa que faculta al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo el incumplimiento del patrón al reglamento.	=	=	114	=	=	223(a)
El reglamento debe comprender las reglas de orden técnico necesario para la buena marcha de la empresa.	60	303	=	=	=	185
El reglamento podrá comprender las reglas de orden técnico necesarias para la buena marcha de la empresa.	=	=	=	68	=	=
El reglamento debe comprender las reglas de orden administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa.	60	303	=	=	=	=
El reglamento podrá comprender las reglas de orden administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa.	=	=	=	=	68	=

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
El reglamento debe comprender las reglas relativas a higiene y seguridad en las labores.	60	304(g)	92	=	68	185
El reglamento debe comprender las instrucciones relativas a la forma de evitar que se realicen los riesgos profesionales.	60	=	92	=	68	=
El reglamento debe comprender las instrucciones relativas a la forma de prestar los primeros auxilios en caso de accidente.	60	=	92	=	68	185
El reglamento debe comprender las instrucciones que se consideren necesarias para la conservación de la disciplina.	60	304(d)	92	=	68	132 185(4)
El reglamento debe comprender las instrucciones que se consideren necesarias para el buen cuidado de los bienes de la empresa.	60	=	=	=	=	=
El reglamento debe contener las horas de entrada y salida						

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
da de los trabajadores.	60	304(a)	92	=	68	185
El reglamento debe contener el tiempo destinado para las comidas.	60	304(b)	92	=	68	185
El reglamento debe contener el tiempo o período de descanso durante la jornada.	60	=	92	=	68	185
El reglamento debe contener el lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.	60	=	92	=	68	185
El reglamento debe contener los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan.	60	304(g)	92	=	68	=
El reglamento debe contener el lugar de pago.	60	304(c)	92	=	68	185
El reglamento debe contener el día de pago.	60	304(c)	92-95	=	68	185
El reglamento debe contener la hora de pago.	60	304(c)	92	=	68	185

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
---	--------------------	----------------------	-------------------	--------------------	---------------------	-----------------

El reglamento debe contener las disposiciones referentes al procedimiento de aplicar las disposiciones disciplinarias.

60 304(d) 92 = 68 =

El reglamento debe comprender la designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento.

60 304(ch) 92 = 68 185(5)

1
65
1

El reglamento debe comprender la designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse los reclamos.

60 304(ch) 92 = 68 185(5)

El reglamento debe comprender la manera de formular las peticiones de mejoramiento.

60 = 92 = 68 185

El reglamento debe comprender la manera de formular los reclamos.

60 = 92 = 68 185(5)

El reglamento debe comprender las normas especiales pertinentes a las diferen-

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
tes clases de labores de acuerdo con la edad de los <u>trabajadores.</u>	60	=	92	=	68	=
El reglamento debe <u>comprender</u> las normas especiales <u>pertinentes</u> a las diferentes <u>clases</u> de labores de acuerdo con el sexo de los <u>trabajadores.</u>	60	=	92	=	68	=
El reglamento debe contener las normas de conducta de los <u>trabajadores.</u>	60	=	=	=	=	=
El reglamento debe contener las normas de presentación de los <u>trabajadores.</u>	60	=	=	=	=	=
El reglamento debe contener las normas de compostura de los <u>trabajadores.</u>	60	=	=	=	=	=
El reglamento debe contener las labores que no deben <u>ejecutar</u> las mujeres.	=	304(e)	92	=	=	185(6)
El reglamento debe contener las labores que no deben <u>ejecutar</u> los menores de edad.	=	304(e)	=	=	=	=

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
El reglamento debe contener las labores que no deben ejecutar los menores de dieciséis años.	=	=	92	=	=	185(6)
El reglamento debe contener el tiempo en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos.	=	304(f)	92	=	=	185(7)
El reglamento debe contener la forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos.	=	304(f)	92	=	=	185(7)
El reglamento debe contener las indicaciones y reglas que en atención a la empresa, sea indispensables para obtener la mayor higiene y seguridad en el desarrollo del trabajo.	=	304(g)	=	=	=	185(8)
El reglamento debe contener las indicaciones y reglas que en atención a la empresa, sean indispensables para obtener la mayor regularidad en el desarrollo del trabajo.	=	185(8)	=	=	=	=
El reglamento debe contener las indicaciones ---						

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
---	--------------------	----------------------	-------------------	--------------------	---------------------	-----------------

y reglas que en atención al negocio son indispensables para obtener la mayor higiene y seguridad en el desarrollo del trabajo.

= 304(g) = = = =

El reglamento debe contener las indicaciones y reglas que en atención al negocio son indispensables para obtener la mayor regularidad en el desarrollo del trabajo.

= 304(g) = = = =

! 5 0 !

El reglamento debe contener las indicaciones y reglas que en atención a la explotación sean indispensables para obtener la mayor higiene y seguridad en el desarrollo del trabajo.

= 304(g) = = = =

El reglamento debe contener las indicaciones y reglas que en atención a la explotación sean indispensables para obtener la mayor regularidad en el desarrollo del trabajo.

= 304(g) = = = =

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
El reglamento debe deter- minar cuáles trabajos son insalubres.	201	=	395	=	=	288
El reglamento debe deter- minar cuáles trabajos son peligrosos.	201	=	395	=	=	288
El reglamento debe deter- minar cuáles son las sus- tancias cuya elaboración se prohíbe.	201	=	395	=	=	288
El reglamento debe deter- minar cuáles son las sus- tancias cuya elaboración se restringe.	201	=	395	=	=	288
El reglamento debe deter- minar cuáles son las sus- tancias cuya elaboración se somete a ciertos requi- sitos.	201	=	395	=	=	288
El reglamento debe deter- minar el patrón y el esta- blecimiento o lugares en que el reglamento será a- plicado.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe deter- minar las condiciones de admisión al trabajo.	=	=	92	=	=	=

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
El reglamento debe determinar las condiciones de aprendizaje del trabajador.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe determinar cuáles son las condiciones del período de prueba.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe determinar cuáles son los trabajadores accidentales.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe determinar cuáles son trabajadores transitorios.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe determinar las horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe determinar las horas extras.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe determinar el trabajo nocturno.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe determinar la autorización de las horas extras.	=	=	92	=	=	=

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
El reglamento debe determinar la autorización del trabajo nocturno.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe determinar el reconocimiento de las horas extras.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe determinar el reconocimiento del trabajo nocturno.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe determinar el pago de las horas extras.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe determinar el pago del trabajo nocturno.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe determinar el día de descanso obligatorio.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe determinar el día de descanso convencional.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe determinar las normas de descanso convencional.	=	=	92	=	=	=

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
El reglamento debe deter- minar las vacaciones remu- neradas.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe deter- minar los permisos por co- misiones sindicales.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe deter- minar los permisos por en- tierre de compañeros de trabajo.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe deter- minar los permisos por - graves calamidades domés- ticas.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe deter- minar los períodos que re- gulan el día, hora y lu- gar de pago.	=	=	92-95	=	=	=
El reglamento debe deter- minar el tiempo en que - los trabajadores deben re- cibir servicios médicos.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe deter- minar la forma en que los trabajadores deben reci- bir servicios médicos.	=	=	92	=	=	=

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
El reglamento debe deter- minar las prescripciones de orden.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe deter- minar las prescripciones de seguridad.	=	=	90	=	=	=
El reglamento debe deter- minar las prestaciones - adicionales a las legal- mente obligatorias si - existieren.	=	=	92	=	=	=
El reglamento debe deter- minar la forma de remunera- ción.	=	=	=	=	=	185(3)
Los patronos están obliga- dos a pagar la remunera- ción pactada en las condi- ciones establecidas en el reglamento.	=	=	95	=	=	=
En los reglamentos se es- tipularán obligaciones de los patronos.	61	=	95	=	69	128(26)
En los reglamentos se es- tipularán las prohibicio- nes de los patronos.	=	=	95	=	=	138(11)

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
En los reglamentos se estipularán las obligaciones - del patrono en el trabajo y su cumplimiento podrá ser inspeccionado, vigilado y - rendir informes por la <u>auto</u> - ridad competente.	61	=	=	=	=	=
En los reglamentos de trabajo se estipularán las - obligaciones de los trabajadores.	63	=	95-97	=	71	126(8)
El patrono no puede imponer a sus trabajadores - sanciones no previstas en el reglamento.	=	=	94-96	=	=	132-138(11)
Se prohíbe retener o compensar suma alguna del monto de los salarios - y prestaciones en dinero que corresponda a los - trabajadores sin que el reglamento lo autorice.	=	=	92-96	=	68	185(4)
En los casos previstos en el reglamento se puede - imponer como sanción la suspensión del trabajo - sin goce de salario y por no más de ocho días y ni sin haber oído al ---						

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
Interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique.	60	=	92	=	68	=
El patrono podrá suspender hasta por un día al trabajador por cada falta disciplinaria establecida en el reglamento de trabajo.	=	305	=	=	=	=
La autoridad de trabajo podrá autorizar al patrono la suspensión del trabajador hasta por un plazo no mayor de treinta días en base a las faltas disciplinarias contempladas en los reglamentos de trabajo.	=	305	=	=	=	=
Se prohíbe contemplar en los reglamentos y practicar sanciones que involucren la suspensión del trabajador por un lapso mayor de tres días.	=	=	=	=	=	185(4)
Podrá el empleador realizar descuentos de los salarios de sus trabajadores, con motivo de tardanza pero li-						

REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
mitados al tiempo e- fectivo de tardanza	=	=	=	=	=	185(4)
Podrá el empleador reali- zar descuentos de los se- larios de sus trabajadores, con motivo de ausencias - pero limitados al tiempo - efectivo de la ausencia.	=	=	=	=	=	185(4)
El reglamento de trabajo especial sobre higiene y se- guridad normará la protec- ción personal de los traba- jadores.	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo - especial sobre higiene y se- guridad normará la higiene personal de los trabajadores.	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo espe- cial sobre higiene y seguridad normará la prevención de acci- dentes.	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo espe- cial sobre higiene y seguridad normará la prevención de enfer- medades.	=	=	398	=	=	=

BIBLIOTECA CENTRAL
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
El reglamento de trabajo especial sobre higiene y seguridad - normará los servicios médicos.	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo especial sobre higiene y seguridad - normará la sanidad -- del establecimiento.	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo especial sobre higiene y seguridad - normará sobre salas-cunas en su caso.	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo especial sobre higiene y seguridad - normará sobre la prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas.	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo especial sobre higiene y seguridad - normará sobre la prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias insalubres.	=	=	398	=	=	=

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA arts.
El reglamento de trabajo especial sobre higiene y seguridad normará sobre la provisión de sillas en tiendas.	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo especial sobre higiene y seguridad normará sobre provisión de sillas en las boticas.	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo especial sobre higiene y seguridad normará sobre la provisión de sillas en los talleres.	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo especial sobre higiene y seguridad normará cuando se trate de trabajos con soldadura sobre las condiciones que deben llenar los establecimientos.	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo especial sobre higiene y seguridad normará en forma espe						

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS arts.	NICARAGUA arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA arts.
cuando se trate de em presas mineras	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo especial sobre higiene y seguridad normará en forma especial cuando se trate de empresas petroleras.	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo es pecial sobre higiene y segu ridad normará en forma prin cipal sobre la seguridad en las empresas de energía -- eléctrica.	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo es pecial sobre higiene y segu ridad normará en forma prin cipal sobre la seguridad en los depósitos de explosivos.	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo es pecial sobre higiene y segu ridad normará en forma prin cipal sobre la seguridad en los depósitos de materia in flamable.	=	=	398	=	=	=

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA arts.	PANAMA Arts.
El reglamento de trabajo es pecial sobre higiene y segu- ridad normará sobre higie- ne en las empresas agrícolas	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo es- pecial sobre higiene y segu- ridad normará sobre higiene en las empresas ganaderas.	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo es- pecial sobre higiene y segu- ridad normará sobre higiene en las empresas forestales.	=	=	398	=	=	=
El reglamento de trabajo es- pecial sobre higiene y segu- ridad debe ser fijado por el patrono en dos lugares visi- bles del local de trabajo.	=	=	398	=	=	=
El instituto respectivo dará su opinión a las autoridades del trabajo competentes para que estas cada año pongan en vigencia por vía de reglamen- to, un catálogo de mecanis- mos y demás medidas destina- das a impedir el acaecimiento de riesgos profesionales.	=	=	412	=	=	=

1
08
1

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
---	--------------------	----------------------	-------------------	--------------------	---------------------	-----------------

El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinadas a ser transportadas o cargadas por una sola persona se determinará en el reglamento respectivo tomando en cuenta factores como la edad de los trabajadores.

202 = = = = =

El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinadas a ser transportadas o cargadas por una sola persona se determinará en el reglamento respectivo tomando en cuenta factores como el sexo de los trabajadores.

202 = = = = =

El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinadas a ser transportadas o cargadas por una sola persona se determinará en el reglamento respectivo teniendo en cuenta factores como condiciones físicas del trabajador

202 = = = = =

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
---	--------------------	----------------------	-------------------	--------------------	---------------------	-----------------

El peso de los sacos que -
contengan cualquier clase
de productos o mercaderías
será de cincuenta kilogra-
mos máximo.

=	=	=	=	=	=	287(5)
---	---	---	---	---	---	--------

Las personas que legalmen-
te no están sujetas a las
limitaciones de las jorna-
das de trabajo no podrán -
ser obligadas a trabajar -
más de doce horas, salvo -
casos de excepción muy ca-
lificados que se encuentren
determinados en el respec-
tivo reglamento.

124	=	=	=	=	=	=	82
-----	---	---	---	---	---	---	----

La continua subordinación
o dependencia del trabaja-
dor respecto del patrono,
como uno de los tres ele-
mentos esenciales necesá-
rios que concurren para -
que haya contrato de tra-
bajo faculta a éste para
imponerle reglamentos al
trabajador.

=	=	=	20	=	=	=
---	---	---	----	---	---	---

Es obligación de los tra-
bajadores integrar los or-
ganismos que establecen
los reglamentos.

=	=	=	97	=	=	=
---	---	---	----	---	---	---

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
Cualquier trabajador de la empresa puede solicitar a las autoridades del trabajo la revisión obligatoria de los reglamentos internos de trabajo ya aprobados cuando la aprobación de nuevas disposiciones legales lo hagan necesario.	=	=	=	=	=	190
Se prohíbe la aprobación de reglamentos internos de trabajo que contengan condiciones de prestación de servicios que puedan afectar la salud y seguridad del trabajador.	=	=	=	=	=	190
Las condiciones del contrato de trabajo podrán ser modificadas por el reglamento interno de trabajo.	=	=	=	=	=	197 (1)
Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se hará en base al período de tiempo que el reglamento estipule.	=	=	=	=	157	-

1
33
1

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
Si la autoridad competente no autorizare la suspensión por no existir la causa alegada o por ser ésta injusta, la declara sin lugar; los trabajadores podrán ejercitar sus derechos emanandos del <u>re</u> glamento de trabajo.	=	=	101	=	=	=
En las empresas de servicio continuo el <u>no</u> orario de trabajo será elaborado por la empresa en atención al mejor servicio e <u>incor</u> porado en los respectivos reglamentos de trabajo.	=	166	=	=	=	=
Podrán permanecer abiertos todos los días y horas por <u>estipulación</u> en el <u>re</u> glamento previo acuerdo de <u>patro</u> nos y trabajadores, los <u>hoteles</u> .	=	=	=	=	150	=
Podrán permanecer abiertas todos los días y horas por <u>estipulación</u> en el <u>re</u> glamento previo acuerdo de <u>patro</u> nos y trabajadores, las <u>boticas</u> .	=	=	=	=	150	=

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
Podrán permanecer abiertas todos los días y horas por estipulación en el reglamento previo acuerdo de <u>pa</u> tronos y trabajadores, las cantinas.	=	=	=	=	150	=
Podrán permanecer abiertas todos los días y horas por estipulación en el reglamento previo acuerdo de <u>pa</u> tronos y trabajadores, las cafeterías.	=	=	=	=	150	=
Podrán permanecer abiertas todos los días y horas por estipulación en el reglamento previo acuerdo de <u>pa</u> tronos y trabajadores, las refresquerías.	=	=	=	=	150	=
Podrán permanecer abiertas todos los días y horas por estipulación en el reglamento previo acuerdo de <u>pa</u> tronos y trabajadores, las panaderías.	=	=	=	=	150	=
Podrán permanecer abiertas todos los días y horas por estipulación en el reglamento previo acuerdo de <u>pa</u>						

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
tramos y trabajadores, las gasolineras.	=	=	=	=	150	=
Podrán permanecer abiertas todos los días y horas por estipulación en el reglamen- to previo acuerdo de patro- nos y trabajadores, las -- instituciones de beneficencia.	=	=	=	=	150	=
Podrán permanecer abiertos todos los días y horas por estipulación en el regla-- mento previo acuerdo de pa- tronos y trabajadores, los restaurantes.	=	=	=	=	150	=
Podrán permanecer abiertas todos los días y horas por estipulación en el regla-- mento previo acuerdo de pa- tronos y trabajadores, las hosterías.	=	=	=	=	150	=
Podrán permanecer abiertas todos los días y horas por estipulación en el regla-- mento previo acuerdo de pa- tronos y trabajadores, las fondas.	=	=	=	=	150	=

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
Podrán permanecer abiertos todos los días y horas por estipulación en el reglamento previo acuerdo de <u>pa</u> tronos y trabajadores, los teatros.	=	=	=	=	150	=
Podrán permanecer abiertos todos los días y horas por estipulación en el reglamento previo acuerdo de <u>pa</u> tronos y trabajadores, los cines.	=	=	=	=	150	=
Podrán permanecer abiertas todos los días y horas por estipulación en el reglamento previo acuerdo de <u>pa</u> tronos y trabajadores, las cigarrerías.	=	=	=	=	150	=
Podrán permanecer abiertos todos los días y horas por estipulación en el reglamento previo acuerdo de <u>pa</u> tronos y trabajadores los expendios de verduras.	=	=	=	=	150	=
Podrán permanecer abiertos todos los días y horas por estipulación en el reglamento previo acuerdo de <u>pa</u>						

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
Patronos y trabajadores tronos y trabajadores, los expendios de fruta.	=	=	=	=	150	=
Podrán permanecer abiertos todos los días y horas por estipulación en el regla-- mento previo acuerdo de pa tronos y trabajadores, los expendios de leche.	=	=	=	=	150	=
Las autoridades de trabajo elaborarán reglamentos es- peciales para trabajos mi- neros.	=	=	95	=	=	=
Las autoridades de trabajo elaborarán reglamentos es- peciales para trabajos en fábricas de cemento.	=	=	95	=	=	=
Las autoridades de trabajo elaborarán reglamentos es- peciales para trabajo en - empresas de transporte y - comunicaciones.	=	=	95	=	146	=
En todo centro de trabajo, empresa o establecimiento que ocupe veinte o más -- trabajadores funcionará --						

NHO 105000...

I
 88
 I

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS.	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
un comité de empresa, cons- tituido de modo paritario, con dos representantes del empleados y dos trabajado- res sindicalizados designa- dos anualmente por el sin- dicato respectivo.	=	=	=	=	=	186
El comité de empresa tendrá, a solicitud de parte intere- sada, la atribución de con- ciliar en las controversias que surjan con motivo de la aplicación del reglamento - interno de trabajo.	=	=	=	=	=	186
El comité de empresa conoce- rá de las sanciones disci- plinarias impuestas por el empleador, sin perjuicio de que el trabajador impugne - posteriormente dichas san- ciones ante las autoridades administrativas o jurisdic- cionales del trabajo.	=	=	=	=	=	187
El comité de empresa debe- rá resolver en el término de 48 horas, contadas a -- partir del momento en que						

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
el trabajador afectado formule su reclamación ante el comité.	=	=	=	=	=	187
El trabajador puede si así lo prefiere acudir directamente a la autoridad de -- trabajo.	=	=	=	=	=	187
Previamente a la aplicación de una sanción disciplinaria por parte del empleador, el trabajador tiene el derecho de ser oído y de ser -- acompañado por asesor designado por el sindicato.	=	=	=	=	=	188
A ningún trabajador se le -- podrá imponer dos sanciones disciplinarias por la comisión de la misma falta.	=	=	=	=	=	188
No se considera accidente -- de trabajo para efectos del presente código el que fuere producido por incumplimiento culposo o manifiesto de disposiciones del regla-						

REQUISITOS ESTUDIADOS EN LOS CODIGOS	GUATEMALA Arts.	EL SALVADOR Arts.	HONDURAS Arts.	NICARAGUA Arts.	COSTA RICA Arts.	PANAMA Arts.
---	--------------------	----------------------	-------------------	--------------------	---------------------	-----------------

mento de previsión de riesgos profesionales y de seguridad e higiene industriales.	=	=	=	=	=	294 (2)
--	---	---	---	---	---	---------

La imprudencia profesional, o sea, la omisión del trabajador de tomar precaución debido a la confianza que tenga en su pericia o habilidad para ejercer su oficio, no exime de responsabilidad, salvo que dicha imprudencia adquiriera el carácter de incumplimiento manifiesto de las instrucciones del empleador o de los reglamentos de trabajo.	=	=	=	=	=	300
---	---	---	---	---	---	-----

CAPITULO VIII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.- A fin de que el Reglamento Interno de Trabajo, sea efectivo es conveniente que se elabore en equipo, es decir, que se designe un coordinador que lo redactará, consultando las razones del patrono, jefes, algunos trabajadores especializados o técnicos y autoridades, a efecto de que el Reglamento esté en armonía con el Contrato Colectivo de Trabajo.

2.- Se recomienda que en los Centros de Trabajo industriales en que se empleen veinte o más trabajadores, el Reglamento Interno regule, la existencia de Comités de Seguridad e Higiene. Sobre las disposiciones relativas al número de Comités, sus objetivos principales y su organización y funcionamiento, debe solicitarse la asesoría del Departamento de Higiene y Seguridad Ocupacionales de la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Sección de Prevención de Riesgos Profesionales del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

3.- Que si en el Contrato Colectivo de Trabajo de la Empresa, se hubiere estipulado que el Proyecto de Reglamento se someterá a la consideración del Sindicato respectivo que sobre el mismo Proyecto deberá oírse la opinión de la entidad sindical, a la solicitud de aprobación deberá acompañarse la nota de respuesta que haya dado el Sindicato o indicarse que no ha dado el Sindicato ninguna respuesta.

4.- Que el cumplimiento voluntario del Código de Trabajo es la meta principal del Ministerio de Trabajo y que ello se puede lograr mediante la educación y asesoramiento de patronos y trabajadores.

5.- Que siendo la vigilancia del cumplimiento de la ley, una función social que se cumple a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe revisarse, constantemente su organización en forma más profunda para lograr que cumpla su función. La obligación impuesta al patrono en el Art. 302 del Código de Trabajo debe estar supervisada o regulada su cumplimiento por la Inspección General de Trabajo, logrando así una mejor armonía obrero patronal a través del Reglamento Interno de Trabajo.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO MARIO DE LA CUEVA
- 2.- TRATADO DE DERECHO LABORAL GUILLERMO CABANILLAS
- 3.- REVISTAS DEL TRABAJO PUBLICACIONES DEL MI-
NISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL
- 4.- CONSTITUCION POLITICA DE EL SALVADOR - CODIGO DE TRABAJO
- 5.- LEY ORGANICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL
- 6.- EL DERECHO LABORAL EN CENTROAMERICA
Y PANAMA FERNANDO E. GARCIA
RODRIGUEZ.