

UNIVERSIDAD CARLOS MARXISTA ANTIOQUEÑA
FACULTAD DE CIENCIAS Y CIENCIAS POLÍTICAS
INSTITUTO DE ECONOMÍA Y CIENCIAS POLÍTICAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

EL PROBLEMA EXTERNO DE TRABAJO EN PANAMA

PRESENTADA POR:

ETA FERNÁNDEZ RUIZ

ASESORA TÉCNICA:

DR. CESAR MARTÍNEZ

PANAMA

1997

UNIVERSIDAD SANTA MARÍA LA ANTIGUA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TESIS DE LICENCIATURA

EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN PANAMÁ

PRESENTADA POR:

EVA FERNÁNDEZ RUIZ

DIRECTOR PONENTE: DR. CÉSAR MARTANS

PANAMÁ

1997

HOJA DE APROBACIÓN

PRESIDENTE DEL JURADO	_____
SECRETARIO DEL JURADO	_____
DIRECTOR PONENTE	_____
FECHA	_____

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis
padres, hermanos y amigos
por el apoyo recibido.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las personas que de alguna forma colaboraron para la finalización de este proyecto, en especial a Delia Mainieri, la familia Pérez Royko y al Doctor César Martans.

ÍNDICE GENERAL

	Página
HOJA DE APROBACIÓN	i
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vii
 INTRODUCCIÓN	 xi
 CAPÍTULO I - ANTECEDENTES DE LO QUE CONOCEMOS COMO REGLAMENTO INTERNO	 1
A. Época antigua	3
1. Época del pastoreo y pueblos primitivos	3
2. Esclavitud y época romana	6
B. Edad media	10
1. Servidumbre y vasallaje	10
2. Corporativismo	13
C. Edad moderna	18
1. Revolución francesa	18
2. Revolución industrial	22

CAPÍTULO II - CONCEPTO Y NATURALEZA	
JURÍDICA DEL REGLAMENTO INTERNO	
DE TRABAJO	27
A. Concepto	30
B. Naturaleza jurídica	36
1. Teoría contractualista	40
2. Teoría institucionalista	42
3. Teoría de la concepción reglamentaria	43
 CAPÍTULO III - EL REGLAMENTO INTERNO	
DE TRABAJO EN PANAMÁ	45
A. Historia	46
1. De 1903 al Decreto de Gabinete 252	
del 30 de diciembre de 1971	46
2. Después del Decreto de Gabinete 252	
del 30 diciembre de 1971	54
B. Derecho positivo actual con relación al	
Reglamento Interno de trabajo	56
1. Aspectos que debe contemplar el	
Reglamento Interno de trabajo	56

a) Contrato de trabajo	61
b) Derechos y obligaciones de los trabajadores	64
c) Obligaciones y prohibiciones de los empleadores	71
d) Salarios	75
e) Jornada de trabajo	79
f) Régimen disciplinario	83
g) Medidas de higiene, seguridad y riesgo profesional	85
h) Terminación de la relación laboral	86

CAPÍTULO IV - ELABORACIÓN, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO

DE TRABAJO	88
A. Elaboración	89
B. El Reglamento Interno de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social	90
C. Publicación	94
D. Comité de empresa	97
E. Violaciones al Reglamento Interno de trabajo	99
F. Modificaciones	101

CONCLUSIONES	102
RECOMENDACIONES	107
BIBLIOGRAFÍA	110
ANEXO	114

INTRODUCCIÓN

Para todo individuo que trabaja es de suma importancia que su actividad se lleve a cabo de la forma más organizada y sencilla posible; el mismo propósito tienen los empleadores cuando al contratar a alguien esperan que la labor que les corresponda se cumpla de la forma más acertada para el mejor desarrollo de la empresa.

Una forma de lograr estos objetivos es mediante una regulación adecuada a las necesidades de cada empresa y que cumpla con los requisitos legales mínimos. Es así como el Reglamento Interno de trabajo se encarga de regular los diferentes aspectos referentes a la prestación de servicios. Para tales fines el Código de Trabajo de Panamá contempla esta figura señalando su obligatoriedad en determinadas empresas y delimitando los requisitos necesarios para su legalidad: contenido, elaboración, etc.

Aunque no es una figura muy estudiada y quizás un poco desconocida para muchos, el Reglamento Interno de Trabajo tiene mucha importancia ya que pasa a formar parte del contrato de trabajo de aquellos individuos que laboren en una empresa que adopte dicho Reglamento Interno.

Nuestro trabajo de graduación abarca lo relacionado al Reglamento Interno de Trabajo en Panamá, en cuatro capítulos. El primer capítulo trata los antecedentes del Reglamento Interno de Trabajo enumerando y desarrollando las diferentes formas de trabajo a través de la historia. La

forma en que fue cambiando el concepto del trabajo y como poco a poco se dieron algunos intentos de regular el trabajo en sus diferentes aspectos, llegando a darse regulaciones diversas para contemplar todo el aspecto laboral.

Para tratar un tema específico es siempre necesario que se delimite su concepto y origen; el capítulo segundo se encarga de ofrecer diferentes definiciones acerca de lo que se entiende por Reglamento Interno de Trabajo. También presentamos las diferentes teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica del mismo y se hace una breve reseña de su antecedente más directo como es el Reglamento de taller.

El capítulo tercero contiene el tema central de nuestro trabajo: el Reglamento Interno de trabajo en Panamá. Iniciando con una presentación de las diferentes regulaciones de trabajo que han existido en Panamá desde que ésta se independizó como república, hasta llegar a lo que hoy día se encuentra regulado sobre el tema en el Código de Trabajo. Más adelante entraremos de lleno a lo establecido actualmente en la legislación panameña sobre el Reglamento Interno de trabajo. Las disposiciones del Código de Trabajo son comentadas dividiéndolas en diferentes puntos de interés como son los principales aspectos que debe contemplar el Reglamento Interno de trabajo. Pero no todo lo relacionado con la legislación panameña y lo que

ésta estipula en cuanto al Reglamento Interno se desarrolla en este capítulo. Nuestro capítulo final continúa refiriéndose a los trámites necesarios para la elaboración, aprobación y publicación del mismo; es decir, para que el Reglamento Interno de trabajo tenga efectos legales. Se tratan la figura del comité de empresa y las violaciones que pueden darse a la figura del Reglamento Interno. Presentamos una serie de encuestas que realizamos con el propósito de comprobar si efectivamente las empresas panameñas cumplen con lo establecido en el Código de Trabajo para demostrar la importancia de esta figura y como en realidad la misma no se le otorga. Pero no sólo esto es importante sino que existe otra parte, quizás la de mayor trascendencia para nosotros, ya que existe la obligatoriedad para determinadas empresas de adoptar un Reglamento Interno de trabajo y mediante las encuestas realizadas comprobamos que algunas empresas que deberían adoptarlo no lo hacen. Esta es una cuestión un poco delicada que quisimos presentar en este trabajo de graduación con el propósito de darle la preponderancia que le corresponde a esta figura: el Reglamento Interno de trabajo.

CAPÍTULO I
ANTECEDENTES DE LO QUE CONOCEMOS
COMO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Hay que tener en cuenta que el Derecho del Trabajo como actualmente lo conocemos, no fue desde un principio en la historia la ciencia que es hoy en día. Sin embargo, el trabajo ha estado presente en el devenir del hombre, ligado prácticamente a su subsistencia. Fue este trabajo el que originó a través de la evolución del hombre, el Derecho del Trabajo actual, creación de épocas modernas. Han existido diferentes formas de regulación del trabajo; por supuesto, ninguna llegó a la concreción que tienen hoy en día las normas reguladoras del Derecho del Trabajo, pero si fueron los antecedentes de la legislación actual.

“Al hablar del Derecho de Trabajo en la antigüedad, no nos referimos a la existencia de una ciencia jurídica sistematizada y autónoma, sino al conjunto de normas jurídicas que rigieron en el mundo antiguo el hecho de la prestación de servicios”.¹

Igual ocurre con el Reglamento Interno de Trabajo. Según la mayoría de los autores , su antecedente más cercano está en la Revolución Industrial con el “Reglamento de Talleres” (como veremos en el próximo capítulo). Así que no podemos hablar del Reglamento Interno de Trabajo como una figura que ha recorrido junto al hombre su historia. Pero si podemos señalar que han existido diferentes tipos de regulaciones del trabajo a través del tiempo

¹ G.Bayón Chacón y E. Pérez Botija, Manual de Derecho del Trabajo, (Madrid: D. Marcial Pons-Libros Jurídicos), 1973-1974, P.44.

que quizás tengan algo de similar a lo que hoy comprende el Reglamento Interno de Trabajo. Además, éste es una figura que forma parte del Derecho de Trabajo, por lo que creemos necesario presentar, en síntesis, el desarrollo del mismo y lo que quizás podamos llamar antecedentes del Reglamento Interno.

A. ÉPOCA ANTIGUA.

Ya fuera como producto del instinto de conservación o para procurarse medios de subsistencia, el hombre tuvo que trabajar desde los primeros tiempos (caza, pesca, recolección, etc.).

Más tarde, con la creación de familias y la formación de tribus, el trabajo se va especializando y se va asignando a cada miembro una tarea determinada. Las necesidades no han variado: hay que alimentarse, lo que se logra a través de la caza, pesca o recolección. Entra en juego otro factor; la protección frente a enemigos y se crea así un sistema de defensa. Se van formando distintos sistemas de organización laboral.

1. Época del pastoreo y pueblos primitivos.

Con el paso del tiempo, aquellas tribus empiezan a domesticar animales y sacarle provecho a tal situación. Pueden alimentarse y obtener alguna forma de vestuario de los mismos. Con el crecimiento del número de

animales domésticos, se ven en la necesidad de trasladarse a mejores tierras para cubrir sus necesidades y las de sus animales. El contacto con otras tribus se incrementa y el hombre empieza a darse cuenta que puede intercambiar productos que le ofrecen sus animales por otros productos que no tienen. Ocurre lo mismo con los diferentes utensilios y armas que empiezan a fabricarse.

Más tarde las tribus nómadas comienzan a asentarse y se dedican a la tierra. La agricultura mediante la ayuda de animales y herramientas rudimentarias se convierte en una de sus principales ocupaciones. También se dedican a la ganadería y el trueque alcanza gran importancia en las relaciones con otras gentes derivando de ello, el comercio.

Las tribus fueron creciendo y se formaron pequeñas ciudades cuyos habitantes se dedicaron, además de a lo antes indicado, a la guerra. Someter a otros pueblos para conseguir riquezas y tierras es la tónica de la época. Empezó, como consecuencia, la dominación del hombre por el hombre derivando en el fenómeno de la esclavitud, que tanto apogeo tuvo en épocas antiguas.

No podemos decir que en este período existiera algún tipo de reglamentación sobre el trabajo ya que como vimos, se dedicaron a

actividades bastante sencillas, de subsistencia, que no presentaban ningún problema laboral.

Existieron pueblos, más adelante, con una gran visión; estados que crearon ciertas normas para el trabajo. Muchas de estas normas fueron originadas por la esclavitud, que fue la práctica común en la mayoría de los pueblos. Se conocían ya algunas normas protectoras; el Código de Hammurabi contiene algunas. Señalaba la composición del pueblo babilónico en el que los esclavos formaban la clase más baja y tenían sus subdivisiones y formas. El Código tenía varias disposiciones tendientes a regular el trabajo como eran, entre otras: *normas protectoras del trabajador, reguladoras del salario mínimo y normas sobre el aprendizaje.*

En Egipto existieron diferentes clases de trabajo posibles de ejecutar por cualquier persona no importando la clase a que perteneciera. Incluso, determinados trabajos se consideraban función del Estado.

Hay autores que señalan que en pueblos como Israel, India y la Galia se dieron algunos tipos de asociaciones de artesanos y pastores, antecedentes de las corporaciones de la Edad Media.

Grecia, muy influida por la esclavitud, que encontró defensores incluso entre grandes pensadores, veía algunas clases de trabajo como una ocupación no digna del ciudadano. Aquel se reservaba sólo a la masa de

esclavos. Existían trabajos para nobles y trabajos para esclavos. Parece sin embargo, que existieron algunas clases de colegios de diferentes oficios.

2. Esclavitud y época romana.

Algunos de los Estados antes mencionados (Babilonia, Egipto, Grecia) conocieron la esclavitud , pero es quizás en Roma donde se da la forma más amplia y compleja de esclavitud.

Originalmente derivada de la guerra, la esclavitud surgió cuando el hombre se dio cuenta de que aquellos prisioneros enemigos podían serle más útiles como trabajadores que matándolos. Se empieza a someter al hombre por el hombre y se tienen trabajadores gratuitos los cuales pueden explotarse ampliamente. Pero no sólo la guerra fue causa de la esclavitud: ser hijo de esclavo, determinadas penas civiles (como la del deudor insolvente), el ladrón, la voluntad de un hombre para venderse o vender a sus hijos, también determinaban la situación.

El esclavo era asimilado a una cosa y como tal, no tenía derechos. El trabajo, al igual que en Grecia, no se consideraba digno y la esclavitud era la base del trabajo en Roma. En principio el dueño del esclavo tenía toda clase de derechos sobre el esclavo pero poco a poco éste fue adquiriendo derechos hasta alcanzar la manumisión o libertad. El trabajo era forzoso.

Para este tipo de relación de trabajo entre el amo y el esclavo no existieron normas típicamente laborales: se aplicaban normas de Derecho patrimonial o normas de Derecho de familia. Derecho patrimonial en cuanto que la relación era de dominio al considerarse el esclavo como una cosa y Derecho de familia, ya que el esclavo a pesar de ser tal, se encontraba bajo la patria potestad del padre de familia. Posteriormente, al darse las manumisiones se observaron algunas formas de relaciones contractuales.

Existieron algunas normas reguladoras como descansos obligatorios entre jornadas, descansos en días de fiesta e incluso algunas tablas de salarios en determinados servicios.

“Se declararon no debidos los trabajos contrarios al decoro y a la honestidad y los de carácter vergonzoso; en general, se prohibió el trabajo de los menores de cinco años, y una serie de medidas de policía regularon diversos aspectos de estas prestaciones”.²

El trabajo libre tuvo características propias. Dos fueron las formas principales de contratación, asimiladas a una especie de arrendamiento: la locatio-conductio operarum y la locatio-conductio operis. La primera consistía en una especie de sumisión a la persona que contrataba y ésta

² Bayón Chacón, Ibid, P.50.

conservaba el riesgo. "...hay una cesión del trabajo mismo, aunque sea la cesión del trabajo la causa jurídica y la finalidad económica del pacto".³

La locatio-conductio operis es un trabajo por cuenta propia que termina con la creación de una obra determinada. Se encargaba al trabajador determinado producto y éste al finalizar lo entregaba sin estar sometido durante la realización del trabajo a la persona que lo contrató. Se conoció también el mandato, trabajo no remunerado, ejecutado normalmente por profesionales del derecho y sin vínculo de sumisión entre mandatario y mandante.

Surge una figura muy importante: los Collegia. Agrupaciones de profesionales (en su mayoría artesanos) que guardan cierta similitud con las corporaciones de la Edad Media. Aunque se cree que su origen era más bien de carácter religioso, no se descartan otras causas por las que fueron creadas. Tenían bastante influencia, era voluntaria la pertenencia (incluso los esclavos podían formar parte) y eran una forma de ayuda para los integrantes.

Se dieron dos formas: los Collegia públicos y los Collegia privados. Esta división dependía del tipo de ocupación. Los primeros se dedicaban a oficios destinados a todo el pueblo en general y necesarios para el Estado

³ Manuel Alonso Olea, Introducción al Derecho del Trabajo, (Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado), 1974, P.80.

(por ejemplo, los carniceros). Algunos gozaban de exenciones fiscales. Los Collegia privados, eran asociaciones de personas dedicadas a oficios de los cuales obtenían beneficios propios.

Posteriormente se crearon otras agrupaciones llamadas Soddalitia, de carácter más bien político que fueron suprimidas por ley.

El cristianismo, con la proclamación de la igualdad del hombre y la conversión de muchos dueños de esclavos, fue causa de la disminución de la esclavitud y de una gran cantidad de manumisiones. Otra forma liberadora de la esclavitud fue el colonato. La presencia de pueblos enemigos en las fronteras romanas, la existencia de fincas en esas latitudes y la migración hacia las ciudades, hacen que se den grandes concesiones de tierras a diferentes personas. Era necesario que estas tierras fueran cultivadas por lo que se acudió a contratar gente: los colonos.

Los colonos no eran propiamente esclavos, tenían derechos pero también tenían deberes con su señor y estaban adscritos a la tierra. Debían cultivarla, trabajarla y pagar una renta al señor por dejarle trabajar esas tierras o darle una porción de lo cultivado.

Como hemos visto, el trabajo en Roma fue practicado en su gran mayoría por la inmensa masa de esclavos existente; se dieron algunas formas

de trabajo libre mediante ciertos tipos de contratación laboral y se aplicaron normas de Derecho a la situación laboral.

B. EDAD MEDIA.

Con la caída del Imperio Romano, se inicia otra importante etapa de la historia de la humanidad. Una etapa marcada por el nacimiento de grandes ciudades, influida por la vida religiosa y de gran desarrollo en diferentes aspectos.

1. Servidumbre y vasallaje.

La sociedad feudal está formándose. Una especie de colonato sigue dominando la forma de trabajar la tierra; es la servidumbre. Los señores feudales, poseedores de grandes extensiones de tierra necesitan gente que trabaje las mismas. Vuelve el concepto de considerar el trabajo indigno por parte de los señores feudales. Cada uno de ellos hace su propio "país" dentro de sus posesiones; se convierten en dueños de la tierra, en administradores de justicia, políticos y hasta Generales de sus regimientos militares.

La persona del siervo adquiere tal condición por diversas causas:

- Por proceder de generaciones de esclavos, colonos o siervos;
- Hombres libres que se someten al señor feudal y se adscriben a la tierra;

- Por matrimonio con un siervo;
- Individuos desposeídos que no tienen otra salida, entre otras.

No tenían tierra propia. Se comprometían a cultivar la tierra del señor feudal teniendo que pagarle con los frutos de la cosecha y a cambio obtienen protección y alimentación de una porción de lo cultivado. (También pagaban impuestos y junto a lo anterior contribuían a mantener a los señores feudales). A cambio de esto, cultivaban permanentemente la tierra del señor quien le procuraba los instrumentos necesarios para tal propósito.

A pesar de no considerarse un esclavo, el siervo vivía en situaciones inhumanas, trabajando durante largas jornadas, falto de una adecuada alimentación y sometido a la voluntad del señor feudal. Se entendía que el señor feudal no tenía derecho sobre la vida del siervo, a diferencia de épocas antiguas donde el amo podía dar muerte al esclavo. Pero se comprometía a servir de señor durante toda su vida, aunque existían causas por las cuales se le podía otorgar la libertad. Entre otras, Guillermo Cabanellas⁴ señala las siguientes:

- Si el siervo acusaba al homicida de su señor o vengaba su muerte;
- Si delataba al raptor o forzador de una virgen;
- Si denunciaba al jefe militar que abandonaba su puesto;

⁴ Guillermo Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, (Buenos Aires: Bibliográfica Omeba), 1968, P.105.

- Si descubría traición contra el rey o el reino, etc.

Como dijimos, el carácter de siervo es heredado y mientras no se de alguna de las causas de libertad, está obligado a obedecer y trabajar la tierra. Pero sus obligaciones no terminan ahí. Podía ser reclutado para servir en las numerosas guerras que los señores feudales enfrentaban en la época.

El trabajo del siervo, calificado de forzoso, era la base del sistema feudal. De él derivaba el mantenimiento del sistema.

Aquí no se dieron normas reguladoras del trabajo ya que se caía de nuevo en una especie de relación de dominio en la que el trabajador (siervo) no contaba para mucho, o más bien, para nada.

El vasallaje constituyó un avance frente a la servidumbre. Aunque se basó en una situación de dependencia, ésta era más bien voluntaria. Debía trabajar la tierra del señor y pagarle un tributo y acompañarlo a la guerra si era necesario. "...el vasallo...debía fidelidad, homenaje, dependencia y hasta servidumbre personal..."⁵

Se dieron diferentes formas de vasallaje como la del rey sobre sus súbditos y la de los señores sobre sus vasallos, entre otras.

⁵ Cabanellas, Ibid, P.106.

2. Corporativismo.

Mientras estos fenómenos se presentaban en las tierras de los señores feudales, las ciudades empezaban a crecer y presentar sus propias características. Aumenta el tráfico mercantil y el trabajo libre se ve favorecido. Sus habitantes se distinguen claramente de los siervos o vasallos ya que poseen libertad para determinar sus destinos y trabajar por cuenta propia. Esto hace que aparezca la división del trabajo. Ahora se contrata el trabajo mediante la decisión libre del trabajador de realizar determinada obra y fijar las pautas, antes de la ejecución, con la persona que lo contrata.

A partir del siglo X personas que se dedican a un mismo oficio o profesión empiezan a unirse para defender sus intereses: surgen así las corporaciones. Su origen, algunos lo ven en las antiguas collegia; otros, lo fundamentan en una fusión entre la institución germánica de la Ghilda y los collegia.

Poco a poco aumenta el número de corporaciones que se van creando. Ya va siendo minoría el que no pertenece a alguna corporación. Hubo lugares en los que un trabajador para poder ejercer debía estar agremiado. Vemos como se va dando una mayor cantidad de normas reguladoras del trabajo.

La estructura jerárquica de la corporación estaba conformada por los maestros, los oficiales y los aprendices. Los maestros, situados en el vértice de la escala eran los dueños del taller. Expertos en la profesión determinada, poseedores de grandes conocimientos en el ramo, controlaban toda la actividad. Para llegar a tal punto había elaborado una obra maestra que lo consagra en el lugar más elevado. Más adelante se fue perdiendo un poco esta práctica y se llega a ser dueño del taller por herencia, por casamiento con la hija del maestro, o incluso las viudas pueden encargarse, asignando a un oficial que dirija el taller. Fijaban las normas a seguir, fiscalizaban la ejecución de los trabajos, enseñaban a los pupilos, etc. Muchas veces el taller era la casa del maestro donde residían los miembros de la corporación.

Los oficiales eran personas bastante entendidas en el oficio, que habían adquirido numerosos conocimientos durante largo tiempo y que mediante la ejecución de una obra maestra podían acceder a la calidad de maestros y establecer así su propio taller. Pero no siempre fue tan fácil ya que con el tiempo cada vez se hacía más difícil obtener la posición de maestro.

Mediante un contrato de aprendizaje, el aprendiz entraba a formar parte de la corporación. Allí aprendía el oficio, tras un largo período de aprendizaje, pagando a veces por dicha educación. Otras veces se les llegó a pagar un salario. Tanto el aprendiz como el oficial quedaban bajo el mando

y la autoridad (a veces déspota) del maestro. Este autoritarismo fue una de las causas de la decadencia de las corporaciones. En numerosas ocasiones los oficiales y aprendices quisieron frenar los excesos de los maestros y a pesar de que se les negó el derecho de asociación, se unieron, llegando a crear instituciones para hacer valer sus derechos y en general, los derechos de los trabajadores.

Características de las corporaciones fueron:

- El sentimiento religioso; cada gremio solía venerar a un santo;⁶
- Sometimiento de los aprendices y oficiales a la autoridad y vigilancia del maestro. Los consejos de maestros en cada corporación, tenían funciones de reglamentación y control de la producción, fijar los precios, comprar materiales, etc.;⁷
- Se ven antecedentes de contratación laboral. Los aprendices estaban sujetos a una forma de contrato: el contrato de aprendizaje. Este contrato solía ser de ejecución continuada y se debían regular detalladamente las condiciones del mismo;

⁶ Domingo Campos Rivera, Derecho Laboral Colombiano, (Colombia: Editorial Temis S.A.), 1988, P.20.

⁷ Idem, P.21.

- Las uniones que formaron, ante los excesos, los oficiales y aprendices, son un antecedente de los sindicatos actuales ya que su unión derivó de una lucha por establecer sus derechos y frenar el autoritarismo;
- La base de la asociación era la de un oficio común. Una persona no podía pertenecer a dos o más corporaciones ni tener dos o más oficios;
- Según Guillermo Cabanellas: “Tenían personalidad moral y jurídica, con capacidad para poseer casas, tierras y dinero”.⁸
- Existencia de una jerarquía (maestro, oficial, aprendiz) y acentuación de la misma al cerrarse, prácticamente, la posibilidad de llegar a ser maestro. En ocasiones se alargó el período de aprendizaje para impedir el acceso de los aprendices a otras posiciones;
- Las corporaciones supusieron una forma de estructuración de la producción, atendiendo a la demanda y basados en la estructura jerárquica existente. Trataban de ofrecer la mayor calidad al consumidor;
- La autorregulación que se dio en el seno de las corporaciones es antecedente de diferentes normas actuales de Derecho del Trabajo y siendo más específicos, del Reglamento Interno de Trabajo.

En España, al margen de estas reglamentaciones internas de cada corporación se dieron las llamadas Ordenanzas Municipales. Representaban

⁸ Cabanellas, Ibid., P.107.

otra forma de reglamentación del trabajo ya que imponían reglas, incluso a las mismas corporaciones, como eran: la prohibición de trabajar en días festivos, establecían el número de corporaciones que debía tener cada municipio, señalaban sanciones en caso de infracciones, etc.

Pero no podemos afirmar rotundamente que todo el trabajo que existió en la época fuera agremiado. Se dieron formas de trabajo libre. El trabajo agrícola es el típico ejemplo (una vez superadas las etapas anteriores de la servidumbre y el vasallaje) y oficios como los de sastre, herradores y la contratación del servicio doméstico, se hizo en un régimen de libertad, sin necesidad de pertenecer a gremio alguno.

La extinción de las corporaciones fue debida en gran parte a las características de las mismas. Las revoluciones, tanto la ideológica como la industrial y el intervencionismo del Estado en un principio, fueron causas externas de la decadencia que trataremos en el próximo punto.

Dentro de las causas internas, la dificultad puesta a oficiales y aprendices para poder llegar a ser maestro, es una de las más importantes. Como mencionamos anteriormente, se formaron asociaciones de oficiales que trataban de reivindicar sus derechos y querían ser escuchados. Veían como acceder a maestro era cuestión de herencia y no importaba ya el largo

aprendizaje o la creación de una obra maestra. Poco a poco la gente se fue manifestando en contra de los gremios.

C. EDAD MODERNA.

El siglo XVIII fue el siglo revolucionario por excelencia. Los movimientos ideológicos que se venían gestando a finales del Renacimiento, ven la luz en este período.

1. Revolución francesa.

El liberalismo y el individualismo fueron las figuras predominantes.

El liberalismo fue más bien una doctrina política y económica. Buscaba garantizar el bienestar a la sociedad permitiendo que cada hombre buscara su felicidad, limitado por la libertad de los otros. Plasmaba o trataba de hacer factible lo que señalaba el individualismo. Este a su vez, proclamaba la libertad y la igualdad del hombre. El derecho natural lo enmarca todo: el hombre por el hecho de ser tal, tiene una serie de derechos fundamentados en su propia naturaleza que nadie le puede discutir ni arrebatarse.

Con estas bases, los pensadores de la época, los economistas y los políticos, quieren que la autonomía de la voluntad pase a regir los destinos.

Que exista la libre contratación entre las personas y que cada cual sólo se comprometa hasta donde quiera; que cada cual escoja lo que más le convenga.

Se va implantando la libertad en el trabajo: se abren las puertas a los oficiales que no habían podido acceder a ser maestros, a los extranjeros y en fin, a todos aquellos que de una forma u otra se veían afectados por la rigidez de las corporaciones. Pero se va de un extremo a otro: de un férreo control se pasa a una libertad casi absoluta.

En 1776 en Francia, Turgot, ministro de Luis XVI, emite un edicto que consagra la libertad para ejercer oficios, artes y el comercio. Disuelve las corporaciones y se sustituye la regulación de las corporaciones por la libertad contractual. Ya no se reducen a la obra maestra o a establecer normas rígidas. Por la necesidad del público y la libertad en las relaciones se fijarán los salarios, y se tratará de vender la mayor cantidad bajando precios y aumentando la calidad cuando sea necesario de acuerdo con la demanda. El edicto de Turgot dio un giro completo a lo que se había establecido hasta el momento.

Aunque en otros países la revolución ideológica también se dejó sentir, fue quizás en Francia donde más pasión crearon las nuevas ideas. Un pueblo cansado del absolutismo y privilegios de los monarcas veía como cada vez

más se dividía la sociedad. La propiedad, los conocimientos, el bienestar sólo le pertenecía a la aristocracia que conformaba el gobierno y estaba, por lo tanto, estrechamente vinculada al rey.

Los principios del derecho natural, de la igualdad de los hombres, empiezan a bullir en la mente de todos los menospreciados y desposeídos. Quieren acabar con todos los privilegios de la clase alta ya que si son iguales a ellos, no entienden como pueden controlar y absorber todo para vivir, la clase baja, sin nada. Todo esto enfocado desde un plano más bien político, se convirtió en el arma de los desposeídos.

Según Rubén Delgado Moya⁹, el hecho que desencadenó la revolución francesa fue el escamoteo de la sal. En la época, la sal se utilizaba como moneda. La gente poderosa pagaba con ella a aquellas personas que les ofrecían servicios profesionales. Pero la sal escaseó y los señores tuvieron que dejar de brindársela a quienes les prestaban dichos servicios. Supuso un giro radical en la vida de esas personas ya que con la sal ellos conseguían otros artículos que les eran necesarios y con esto, se les reducía su salario. Tratando de reivindicarse, encabezaron una de las revoluciones más famosas de la historia de la humanidad, y si bien empezó como un reclamo por sus

⁹ Rubén Delgado Moya, El Derecho social del presente, (México: Editorial Porrúa, S.A.), 1977, P.25.

pagos, la revolución trascendió mucho más allá. Sus principios llenaron el pensamiento de todos y sirvieron de fundamento a otras revoluciones.

A partir de la revolución el Derecho del Trabajo comenzó a plantearse en una forma similar a como lo conocemos hoy día. Però todo basado en la libertad de contratación ya que la Asamblea Constituyente que se escogió para crear una nueva legislación, casi nada trató o defendió en el campo laboral. Reafirmando esto, en 1791 expiden la ley Chappelier, que acaba con las corporaciones. Se permitiría a personas que ejercieran un mismo oficio reunirse, pero no con el fin de hacer valer sus derechos. Se garantiza así la libertad de trabajo y empresarios y trabajadores pasan a un mismo nivel.

El tenor de la ley en mención era el siguiente:

Art. 1º.- Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución francesa, queda prohibido su restablecimiento, cualquiera que sea el pretexto o la forma que se les de.

Art.2º.- Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera, no podían reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes.¹⁰

¹⁰ Campos Rivera, Op.cit., P.25.

A principios del siglo XIX el Código Napoleónico recogió estos principios y es en esa misma época cuando en países como Prusia, Austria y Sajonia son abolidas también las corporaciones.

Como consecuencia de la proclamación de la libertad de contratación, fueron los hombres que realizaban el trabajo o los que formaban parte de la contratación los que establecieron las reglas. El Estado poco, o más bien nada, reguló por lo que los abusos empezaron a darse. Jornadas extenuantes, pago de salarios ínfimos y otros aspectos que vieron su culminación en la Revolución Industrial, hicieron que el Estado dejara de ser una figura pasiva y entrase a regular las relaciones de trabajo.

2. Revolución industrial.

Si podemos afirmar que Francia fue el país donde la revolución ideológica más influencias tuvo y mayores fueron sus consecuencias, en Inglaterra, con la Revolución Industrial, se dio el mismo fenómeno.

La Revolución Industrial influyó notablemente en la decadencia de las corporaciones. El trabajo se iba haciendo cada vez más especializado. Numerosos inventos como el de la máquina de vapor, hacen que las empresas empiecen a crecer y el hombre pase a ser sustituido por esas invenciones.

Los principios de la Revolución Francesa siguen marcando el camino. El movimiento afectó diversos campos de la actividad humana.

Si bien las máquinas desplazan la mano de obra del hombre, fue necesario debido a todos los adelantos, especializarse en diferentes ramas. Eran necesarios conocimientos más especializados para saber poner a funcionar las máquinas, mantenerlas y al suministrarles energía, la explotación minera aumentó.

Se cree que la expresión Revolución Industrial se debe a la enorme transformación que ocurrió y esta transformación encontró su plato fuerte en el área productiva. Pero todo esto acaba influyendo como siempre en el hombre. Se transforma la humanidad; ya el concepto mano de obra del hombre comienza a verse de otra manera. La organización del trabajo cambia. La producción en masa es lo más importante y el régimen de trabajo se empieza a convertir en una especie de esclavitud sin control superior.

La libertad de contratación y las máquinas crean el sistema de libre competencia. Se quiere producir la mayor cantidad posible con los costos de producción más bajos. Las explotaciones industriales aumentan. La aglomeración de la gente en las ciudades, que a través del tiempo fueron dejando la servidumbre y el campo para emigrar a la ciudad, influye notablemente. Cada vez hay más demanda de bienes y servicios. Lo típico

sin embargo, es el maquinismo, que ayuda a suplir esas necesidades. La invención de la máquina de vapor, de máquinas de tejer, las nuevas formas para obtener productos derivados de minerales, ponen a disposición del hombre una nueva forma de utilizar la fuerza para producir trabajo. Al lado de ventajas como la disminución de los gastos de producción, disminución del tiempo de producción, aumento de la producción y realización de trabajos antes prácticamente imposibles para el hombre, el maquinismo presenta una serie de desventajas. Despersonalización del trabajo, mecanización de los movimientos y sobretodo, desplazamiento de la mano de obra por no ser necesaria, crean desconcierto entre la gente. Ya no se necesitan tantos hombres que trabajen ya que una máquina puede sustituir a una gran cantidad de ellos. Buscando la reducción de los costos de producción, se contrata mano de obra más barata y fácil de explotar: mujeres y niños.

Como sigue rigiendo la libertad de contratación, empiezan a fijarse jornadas extenuantes de hasta 16 horas diarias y se trabaja bajo condiciones disciplinarias muy severas en un ambiente donde la seguridad y la higiene no están a la orden del día. El Estado no interviene y ante su negativa grupos de trabajadores empiezan a conformarse para reclamar mejores

condiciones y poner un freno a los abusos. El Manifiesto Comunista de Marx y Engels (1848) y las huelgas de Chicago (1886) son algunos ejemplos.

Estas y otras presiones hacen que el Estado vaya reaccionando al llamado. Hay que frenar las explotaciones y se empiezan a dictar leyes que restablecen la libertad de asociación, reducen las jornadas de trabajo, limitan el trabajo de mujeres y niños, fijan descansos y remuneraciones, etc. Más tarde reconocen también el derecho a huelga. Esta intervención estatal producto de las continuas injusticias sociales vividas, junto con los grupos de trabajadores que se forman, hacen que el derecho del trabajo empiece a desarrollarse claramente. Los conflictos de trabajo, la regulación de los salarios, los accidentes de trabajo, las normas de seguridad social, comienzan a regularse y a encontrar respuesta y es en el siglo XX cuando se trata de regular todo el campo laboral. Se abandona el concepto negativo de visualizar a las máquinas como usurpadoras del trabajo y se ven como ayudantes del hombre, facilitadoras del trabajo. Los Estados ya son conscientes de que a ellos les toca regular o fiscalizar las relaciones de trabajo de todos para un mejor desenvolvimiento y una mejor distribución de las riquezas. La creación de organismos como la OIT y la adopción en cada país de un Código del Trabajo o la creación de normas y leyes reguladoras del Derecho del Trabajo son claro ejemplo de ello. Ya cada cual sabe lo que le

corresponde y no tiene necesidad de ser esclavo de nadie ni trabajar en pésimas condiciones (aunque aún hoy en día se de este tipo de abusos), puesto que hay un lugar para cada uno y un ente vigilando que lo pactado se cumpla y los abusos no se den : el Estado y las leyes.

CAPÍTULO II
CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA DEL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

No existe un consenso sobre el origen del Reglamento Interno de Trabajo. Un ejemplo lo vimos en el capítulo anterior donde, a través de la historia se trataron de crear diferentes regulaciones de trabajo y quizás alguna de aquellas pudiera confundirse con lo que es hoy el Reglamento Interno de Trabajo.

Sin embargo, muchos autores se inclinan a afirmar que con el advenimiento de la Revolución Industrial y el establecimiento de talleres más grandes, fábricas, etc., se hizo necesario algún tipo de regulación. La industrialización trajo consigo que los pequeños talleres existentes crecieran y se perdió aquel contacto personal entre el maestro y los obreros. Igual ocurrió con el nacimiento de las grandes fábricas; era imposible para el dueño o jefe de las mismas llevar un control personal de dichos establecimientos.

Surge entonces la necesidad de reglamentar el trabajo en las factorías; aparece entonces el Reglamento de Taller o Reglamento de Fábrica. Así lo señala Álvaro García Solano, citando a Juan D. Pozzo:

Tal es el antecedente de esta institución; en ello coincide PÉREZ BOTIJA cuando afirma que “ el maquinismo y la gran industria habían desplazado el trabajo artesano; el dueño del taller ya no podía estar vigilando constantemente la actividad de sus empleados; tiene que formular una serie de órdenes para que se cumplan por aquellos. El maestro se impersonaliza; las observaciones verbales se convierten en una serie de reglas escritas que señalan los deberes y

obligaciones de los operarios, al par que determinan la disciplina del trabajo dentro de la explotación".¹¹

Vemos que autores como Pérez Botija, Cabanellas, Manuel Alonso García, los citados y otros, expresan que el origen más cercano del Reglamento Interno de Trabajo está en la Revolución Industrial con el Reglamento de Taller; éste se convierte en "una serie de reglas escritas que señalan deberes y obligaciones de los operarios a la par que determinan la disciplina del trabajo dentro de la explotación".¹²

Hay que tomar en cuenta que en ese entonces no se consultaba a los trabajadores sobre lo que iba a constar en el Reglamento de Taller. Tampoco era un Reglamento elaborado en consenso entre empleador y trabajadores; los derechos de estos últimos no aparecían señalados. Las condiciones de trabajo eran fijadas unilateralmente por el empresario, y sólo quedaba adherirse al reglamento. El empresario imponía todo tipo de pautas y condiciones y continuamente se abusaba de los trabajadores. "La voluntad del patrono era omnipotente para dictar el reglamento de taller, e

¹¹ Alvaro García Solano, Derecho del Trabajo, (Colombia: Editorial Temis Librería), 1981, P.404.

¹² Néstor De Buen, Derecho del Trabajo, (México: Editorial Porrúa S.A.), Tomo II, 1976, P.711.

incorporaba a él todas las obligaciones que quería imponer a los trabajadores".¹³

Con la generalización de las convenciones colectivas, la intervención del Estado y el poder sindical, fue variando esa arbitrariedad y el Reglamento Interno de Trabajo empezó su caracterización. Primero fue un simple conjunto de normas que señalaban como debía ejecutarse el trabajo. Más adelante, empezó a comprender diferentes aspectos que, entre otros, son los que diferencian el Reglamento de Taller del Reglamento Interno de Trabajo hoy en día.

A. CONCEPTO.

Al tratar de dar un concepto acerca de qué se entiende como Reglamento Interno, nos encontramos con el problema común de tener diferentes tipos de definiciones que no abarcan todo el concepto en sí o que quizás, no se ajustan a nuestra forma de ver o entender dicho concepto.

La gran mayoría de los autores consultados dieron una definición de lo que se entiende por Reglamento Interno. Sin embargo, la mayor parte de las definiciones no fueron propias sino que citaron a otros autores o

¹³ Mario De La Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, (México: Editorial Porrúa S.A.), Tomo II, 1949, P.733.

señalaron la definición dada por los Códigos de Trabajo de sus respectivos países.

Mario De La Cueva fija su definición al señalar la diferencia entre el Reglamento Interno y las reglas de orden técnico y administrativo; “El reglamento interior de trabajo... son las reglas que señalan la manera y términos como deben cumplirse las obligaciones que deriven de los contratos de trabajo”.¹⁴ Se limita a señalar una diferencia y ve el Reglamento Interno como un conjunto de disposiciones y condiciones para el desarrollo del trabajo; no hay referencia a las sanciones si bien creemos que al señalar las obligaciones que deriven de los contratos de trabajo se está haciendo referencia tácita a las mismas.

Una definición más completa la ofrecen G. Bayón Chacón y E. Pérez Botija:

Son cuerpos sistemáticos de normas que regulan la organización y realización del trabajo en cada empresa, fábrica, explotación o taller para cumplimiento de la legislación general de trabajo y de la Reglamentación (o del convenio colectivo) correspondiente a la rama profesional a que aquéllos pertenezcan, adaptándolas a sus propias peculiaridades y necesidades, y, según el Art. 1º del Decreto 20/1961 de 12 de enero, para mantener un adecuado ambiente de relaciones humanas y la mejor productividad.¹⁵

¹⁴ De La Cueva, Ibid., P.738.

¹⁵ Bayón Chacón, Op. Cit., P.215.

Se refieren a las disposiciones y condiciones para el desarrollo del trabajo; a los derechos esenciales que deben existir en una relación laboral derivados de los preceptos señalados en Códigos y leyes, aunque no hacen referencia a las sanciones.

Guillermo Cabanellas acoge una serie de definiciones dividiéndolas según su finalidad, contenido o naturaleza jurídica. Foignet y Dupont consideran el Reglamento Interno de Trabajo como la ley de la empresa donde se aplica y lo ven como “un conjunto de disposiciones que dicta el jefe de la empresa con el propósito de establecer la organización interna del trabajo en el establecimiento y para garantizar la disciplina del mismo”.¹⁶

Otros , como Mazzoni , consideran el Reglamento Interno de Trabajo como un cuerpo de normas que establecen disposiciones para el desarrollo del trabajo y las condiciones bajo las cuales se debe dar y así señala: “Se está ante el conjunto de condiciones de trabajo y prescripciones relativas a la *organización técnica del trabajo en el interior de la empresa*”.¹⁷

Hay autores como Barbagelata que sí hacen referencia a lo punitivo agregando que además de reglas relativas al trabajo, el Reglamento Interno

¹⁶ Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho usual, (Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.), Tomo VII, 1981, P.105.

¹⁷ Ibid.

de Trabajo también comprende sanciones relativas al incumplimiento de dichas reglas.¹⁸

Por último, Guillermo Cabanellas nos ofrece su propia definición:

Conjunto de disposiciones que, dictadas por el empresario unilateralmente o de acuerdo con los trabajadores a su servicio, y con intervención de la autoridad estatal o sin ella, contiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la prestación laboral al fijar las líneas generales de los servicios debidos y el modo de ejecutar las tareas.¹⁹

El Diccionario Jurídico Mexicano define de la siguiente forma el

Reglamento Interno:

Conjunto de condiciones de carácter técnico, administrativo o disciplinario que norman el funcionamiento de un centro de trabajo y las cuales corresponden a la dirección, organización, seguridad, higiene o distribución de labores, cuya observancia es obligatoria para los trabajadores. Estatuto interno que regula los procesos de productividad en sus diversas fases y operaciones en una empresa o establecimiento.²⁰

En cuanto a los Códigos de Trabajo de países latinoamericanos, encontramos entre otras, las siguientes definiciones:

El Código de Trabajo de Costa Rica en su artículo 66 define el Reglamento Interno como:

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Diccionario Jurídico Mexicano, (México: Editorial Porrúa S.A.), 1994, P.2757.

el elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones y contratos vigentes que los afecten, con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

El artículo 104 del Código de Trabajo de Colombia lo define de la siguiente forma:

“Conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben ajustarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio”. Otros Códigos no ofrecen definición del concepto; tal es el caso del Código de Trabajo de Chile, en el cual sólo se establece la obligatoriedad de que las empresas adopten un Reglamento Interno pero no dan una definición del mismo. Señala el contenido que debe tener el mismo cuando expresa en su artículo 149:

...estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Un caso similar se da en el Código de Trabajo de Panamá. Este no da una definición de lo que se entiende por Reglamento Interno; sólo se limita a establecer su objeto (Art. 181), y lo designa con el nombre de Reglamento

Interno de Trabajo. Existen, sin embargo, otras designaciones como son: reglamento de taller, reglamento de empresa, reglamento de fábrica. Es el término Reglamento Interno de Trabajo el más completo al no hacer alusión a un tipo determinado de empresa o establecimiento.

Estrechamente unido al concepto de Reglamento Interno, está el objeto o finalidad del mismo. Cada autor en base a su definición y a su forma de contemplar el Reglamento, establece una finalidad específica para el mismo.

Álvaro García Solano, toma la definición del Código de Trabajo colombiano y al expresarse sobre la finalidad del Reglamento Interno, lo hace de la siguiente forma:

Se ejerce, pues, mediante el reglamento de trabajo, el poder de dirección del empresario que debe comprender, necesariamente, aspectos fundamentales no solo a la facultad organizadora de la empresa, al cumplimiento de ciertas reglas generales a que se obliga el trabajador, sino de ejercicio de ciertas facultades disciplinarias dentro de la empresa, a fin de determinar el desarrollo de las funciones que deben ejecutar los trabajadores.²¹

El Reglamento Interno surge como una extensión de los principios plasmados por las leyes laborales, adaptados a las características de cada empresa. En ocasiones, suple situaciones no planteadas en el Código pero que deben ser siempre, favorables al trabajador. Cumpliéndose un principio

²¹ García Solano, Op. Cit., P.404.

legal, el Código de Trabajo de Panamá, señala la obligación de que en determinadas empresas (aquellas con más de diez trabajadores) se adopte un Reglamento Interno de Trabajo.

Al establecer la organización administrativa de una empresa, evita la arbitrariedad por parte del patrono y ofrece un tratamiento igualitario para los trabajadores. También pone en conocimiento de los mismos, sus derechos y obligaciones dentro de la empresa.

Se logra, por otra parte, procurar la seguridad de los trabajadores y lograr mayor efectividad en la prestación de los servicios.

B. NATURALEZA JURÍDICA.

Como explicamos, en su origen, el Reglamento Interno de Trabajo fue un documento privado. Más tarde, se quiso incluir dentro de los contratos de adhesión, elaborados sin salirse de lo establecido en las normas legales o en los contratos colectivos. Lo cierto es que, los tratadistas que se han manifestado sobre la naturaleza jurídica del mismo, ofrecen diferentes tipos de teorías al respecto. Algunos la enfocan desde otros aspectos o puntos de vista: según sus elementos o sus características. Sin embargo, las principales teorías (las más aceptadas por los autores) son tres: contractualista, institucional y de la concepción reglamentaria. Estas tres teorías las

desarrollaremos más adelante y seguidamente trataremos otras que aunque no son tan importantes, han sido destacadas por los autores.

La doctrina francesa presenta una variante de la teoría contractualista: la teoría de los contratos de adhesión, según la cual, el trabajador al incorporarse a la empresa, inmediatamente se adhiere al Reglamento Interno y ésta pasa a formar parte de sus contrato de trabajo. Cabanellas critica esta teoría al expresar: “ ...no muy sólida, porque el trabajador suele conocer el reglamento luego de empezar a trabajar, por la posibilidad de variarlo en cualquier momento el empresario y aun de establecerlo donde no exista”.²²

Guillermo González Charry trata la naturaleza jurídica del Reglamento Interno desde dos puntos de vista: en cuanto a su calidad de estatuto (intrínsecamente) y en cuanto a sus efectos. El primero divide los Reglamentos Internos en tres clases: de carácter jurídico, de carácter técnico y los mixtos. Los de carácter técnico se refieren a aquellos que contienen normas relativas a la forma de realización del trabajo, regulaciones del funcionamiento técnico de las empresas. Si no se hace referencia a ninguno de estos aspectos y sólo se refieren a los aspectos del contrato de trabajo, entonces estamos frente a los de carácter jurídico. Por último, aquellos que contienen normas tanto técnicas como jurídicas, serán los de carácter mixto.

²² Cabanellas, Op. Cit., P.105.

En cuanto a sus efectos, explica que el Reglamento Interno forma parte del contrato individual de trabajo de cada empleado al momento que éste ingresa a la empresa, siempre y cuando el Reglamento esté debidamente aprobado y publicado. Si a pesar de la aprobación el Reglamento Interno tuviera disposiciones que disminuyeran los derechos del trabajador o lo afectaren en alguna forma, no está obligado a cumplir dichos preceptos.

Para explicar la naturaleza jurídica de los Reglamentos Internos, Néstor De Buen califica a los mismos de negocios jurídicos. Así explica que nacen de un acuerdo de voluntades, son una manifestación de la voluntad, pero están sujetos al control estatal. Siendo así, señala que contienen los elementos esenciales de todo negocio jurídico (consentimiento y objeto) y les son aplicables las reglas de validez de los mismos. “Por su propia naturaleza, es un negocio jurídico formal”.²³

En México, Mario De La Cueva, asimila el Reglamento Interno a los Reglamentos Administrativos expedidos por el poder ejecutivo. Según él, ninguna de las dos figuras crea nuevos derechos u obligaciones sino que crean disposiciones para el mejor desarrollo de las normas laborales. Siguen constituyendo un derecho para los trabajadores ya que su objeto garantiza

²³ De Buen, Op. Cit., P.712.

que nunca podrán desarrollar su trabajo en condiciones perjudiciales o más gravosas que las establecidas en sus contratos.

Otra forma de interpretar la naturaleza jurídica de los Reglamentos Internos es según la clasificación de los mismos en cuanto a su elaboración. Si el reglamento es elaborado únicamente por el empresario (esta clasificación se entiende sin perjuicio de la posterior aprobación por las autoridades administrativas correspondientes), es una manifestación del poder reglamentario del empresario. Si se trata de la elaboración por medio de los firmantes de una convención colectiva, tiene la misma naturaleza jurídica que el anterior. Finalmente, si para su elaboración participan tanto los trabajadores como el empresario, dependerá de la forma de participación de los trabajadores: siendo necesario un acuerdo, se asemejaría al convenio colectivo; si se limita a rendir un informe nos encontraríamos con la primera forma, la elaboración unilateral, pero con la limitación del requisito formal.

Otras teorías que se han dado al respecto han sido: la teoría de la autonormación colectiva, según la cual el Reglamento Interno es una fuente de Derecho que regula relaciones de trabajo y que puede incluso sustituir normas pactadas. La teoría de la autolimitación establece que el Reglamento Interno es una limitación al poder absoluto de la empresa. También, se ha

querido ver el Reglamento Interno como una norma de policía y seguridad de los trabajadores.

Si se toma el Reglamento Interno como consecuencia de la facultad del patrono de dar órdenes cuya observancia corresponde a los trabajadores, éste puede verse como una ley para mantener el orden en la empresa o como: “conjunto de normas técnicas o ejecutivas del trabajo, dictadas unilateralmente por el empresario, dentro del respeto forzoso de las leyes y la de las convenciones...”.²⁴

1. Teoría contractualista.

Según esta teoría, el Reglamento Interno nace de un contrato presentado por el empleador al cual el trabajador se adhiere. Este consentimiento no necesariamente es expreso, y toma el carácter de una especie de contrato de adhesión. Tomando estrictamente esta teoría, vemos que según las necesidades del patrono, éste elaborará un Reglamento Interno que satisfaga dichas necesidades y el consentimiento de los trabajadores al adoptarlo no será tal, sino que se tratará más bien de una imposición. A pesar de que pasa a formar parte de su contrato de trabajo y en consecuencia el elemento esencial para la validez del mismo será el consentimiento de los trabajadores, por lo antes mencionado no muchos autores quieren darle

²⁴ Cabanellas, Op. Cit., P.105.

preponderancia a esta tesis. Alegan que para que pueda considerarse como un verdadero contrato es necesario, efectivamente, el consentimiento de los trabajadores y aquí, parece no darse. Se trata de asemejar el mismo Reglamento Interno a un contrato de trabajo cuando lo cierto es que el Reglamento Interno pasa a formar parte del contrato de trabajo. Los defensores de esta teoría también alegan: “Las disposiciones del reglamento interior de trabajo devienen cláusulas contractuales y obligan a las partes y a los jueces; las sanciones que puede imponer el patrono, a ejemplo, son interpretadas como cláusulas penales...”.²⁵ Este mismo es otro de los puntos que toman en cuenta los que critican la teoría ya que ese poder disciplinario del trabajador no puede ser visto como una cláusula penal y para llegar a considerar el Reglamento Interno como un contrato es necesario que se compruebe que el trabajador lo conocía y que lo aceptó.

Rafael Caldera expresa que para su concepto, en la legislación venezolana el Reglamento Interno, es una figura contractual clasificada como contrato de adhesión.

El artículo 181 del Código de Trabajo de Panamá, pareciera inclinarse a aceptar esta teoría cuando dice: “El Reglamento Interno de Trabajo tendrá por objeto precisar las condiciones obligatorias a que deben someterse el

²⁵ De La Cueva, Op. Cit., P.735.

empleador y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación de servicios...” Al referirse a esas condiciones obligatorias, éstas deben tomarse como la tutela que la ley da para que el Reglamento sea de obligatorio cumplimiento.

2. Teoría institucionalista.

Asimilan los grupos colectivos a entes jurídicos poseedores de personalidad por simple hecho, y no por que les haya sido concedida por el Estado. Luego, de esa misma personalidad se derivan una serie de derechos que la institución posee y de los cuales surge la posibilidad de crear sus leyes para regularse.

Según la teoría institucionalista habría que hacer una diferenciación entre los términos “empresa” y “establecimiento”. La conjunción de ambos términos daría como consecuencia la creación de la institución, organizada bajo sus leyes para lograr sus objetivos.

Así el Reglamento Interno se encuadraría como una expresión del derecho interno de la institución.

Las consecuencias de la aplicación de la teoría institucionalista son: a) debe haber un poder o autoridad, pues este es inherente a toda institución; b) ese poder es social y no individual; c) tal poder debe disponer de los medios necesarios para realizar su

finalidad, esto es, debe disponer de penas o sanciones disciplinarias.²⁶

Hay autores que señalan que esta teoría es una variación de la teoría de la concepción reglamentaria.

3. Teoría de la concepción reglamentaria.

Esta es quizás, la que más seguidores presenta y la más cónsone a lo que es hoy el Reglamento Interno ya que es modernamente la que más se está usando.

El Reglamento Interno es considerado como una ley que formula el empresario, delegado por el Estado. Por esta razón, el empresario puede ajustar este derecho a sus necesidades y crear las normas necesarias para el funcionamiento de la empresa. Esta delegación no es absoluta ya que el Reglamento para que tenga validez deberá ser aprobado por las autoridades administrativas que corresponda. Es necesario que el Estado autorice al empresario a dictar el Reglamento Interno para que éste sea legítimo; si esta autorización no se da “solamente el consentimiento de los obligados puede legitimarlo, sin que sea suficiente que se fije en algún lugar del

²⁶ García Solano, Op. Cit., P.408.

establecimiento y todavía sería necesario que el patrono probara que el reglamento fue aceptado por cada trabajador".²⁷

Si bien en otros países pueden darse diferentes formas de elaboración del Reglamento Interno, el Estado de una forma u otra tiene siempre injerencia en la aprobación. Ya sea el sistema de elaboración unilateral, el bilateral o el mixto, el señalado en una determinada legislación, el Estado siempre tiene como función aprobar el Reglamento elaborado.

Manifiesta que el Reglamento Interno no es más que la expresión de elementos técnico-administrativos tutelados por la ley. En el Reglamento Interno encontramos conceptos administrativos de una empresa, pero como el trabajador pertenece a la misma, entra a formar parte protegido por las leyes. El Reglamento señalará normas, pautas necesarias para la organización interna de la empresa.

²⁷ De La Cueva, Op. Cit., P. 736.

CAPÍTULO III
EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN PANAMÁ

Hemos querido presentar aquí lo referente a la historia del Reglamento Interno en Panamá desde su nacimiento como República, ya que en este capítulo trataremos todo lo relacionado con el Reglamento Interno en nuestro país.

A. HISTORIA.

Una vez separada de Colombia, la República de Panamá, para efectos del trabajo, se reguló por la Constitución de 1904, los Códigos Colombianos, los Códigos nacionales y algunas leyes laborales. Más tarde se incluyeron adiciones y modificaciones con las Constituciones de 1941, 1946 hasta que en 1947 se creó el primer Código de Trabajo.

1. De 1903 al Decreto de Gabinete 252 del 30 de diciembre de 1971.

La Constitución de 1904 acogió el espíritu anticorporativo de la Revolución Francesa y dispuso que no se debía pertenecer a gremio alguna para poder realizar cualquier oficio u ocupación. El Estado sólo podía intervenir en cuestiones laborales cuando se tratase de aspectos de seguridad, salubridad y moralidad, mediante la realización de inspecciones. (Art.29)²⁸.

²⁸ Ramón Fábrega y Mario Boyd Galindo, Constituciones de la República de Panamá. 1972, 1946, 1941, 1904, (Panamá), 1981, P.265.

La adopción de los Códigos Colombianos en Panamá se consagró mediante la Constitución, la Ley 37 de 1903 y el Decreto 4 de 1903. El contrato de trabajo se reguló como arrendamiento de obras y servicios según las disposiciones civiles colombianas.

A pesar de que en la Constitución de 1904 se estableció la no injerencia del Estado en cuestiones laborales, se dio la Ley 6 de 1914 que dejó por sentados ciertos principios laborales como: regulación del trabajo dominical estableciendo el descanso, la jornada de trabajo de 8 horas y el pago especial para las horas extraordinarias.

La Ley 17 de 1916 reformada el mismo año por la Ley 43 definió los accidentes de trabajo y señaló obligaciones para los empleadores al respecto, como indemnizaciones.

Los diferentes Códigos también contenían algunas disposiciones acerca del aspecto laboral.

El Código Civil como dijimos, reglamentaba el arrendamiento de obras y servicios y regulaba el servicio doméstico.

El Código Administrativo contemplaba aspectos de los jornaleros, empleados de comercio y sobre las huelgas.

El Código de Minas establecía la prohibición del trabajo a mujeres y menores de 12 años, establecía la jornada de trabajo de 8 a 12 horas, causas de despido y pago de preaviso.

El Código de Comercio regulaba el contrato de mandato , imponía el pago de preaviso cuando el contrato era por tiempo indefinido y señalaba las causas de despido.

En el Código Penal atentar contra la libertad de la industria y del trabajo, era considerado como delito y se castigaba la huelga violenta.

Más adelante se promulgaron leyes que introdujeron nuevas disposiciones relativas al trabajo.

La Oficina de Trabajo que tenía funciones de mediadora entre los trabajadores y empleadores, fue creada mediante la Ley 16 de 1923. Se establecía la intervención estatal ya que se encargaba de que se cumplieran los compromisos adquiridos por las partes y se cumplieran las leyes laborales.

La Ley 8 de 1925 establece la obligación de que al menos el 10% de los marinos contratados en naves panameñas sean nacionales.

La Ley 6 de 1926 , modificada en 1927 por la Ley 15, disponía que el 75% de los trabajadores que laboraran en empresas industriales o comerciales

debían ser panameños. Más adelante, en 1935, se reguló que a ese porcentaje de panameños se les debía pagar el 75% del total de los salarios.

Las medidas relativas a la protección de la maternidad , se impulsaron con la Ley 23 de 1930 que contemplaba el pago de la mitad del salario durante el tiempo que la empleada se encontraba fuera del trabajo y aseguraba su permanencia en el puesto.

Respecto a los trabajadores del comercio y la industria, la Ley 8 de 1931 estableció las vacaciones remuneradas por un mes después de 2 años de servicios continuos y la pensión por antigüedad.

La Constitución de 1941 al igual que la de 1904, no contenía apenas, disposiciones relativas al trabajo; se limitaba a determinar lo mismo que se establecía en la Constitución anterior con ligeras modificaciones: se incluye la intervención estatal en el trabajo.

Se trató de regular la relación laboral en forma sistemática y técnica mediante el Decreto Ley 38 de 1941 que incorporó aspectos del Código Español pero dejó sin regular importantes situaciones.

La institución del seguro obligatorio para el sector privado y los trabajadores públicos, devino con la Ley 23 de 1941 que creó el Seguro Social.

La Sección del Trabajo y Justicia Social que estaba facultada para dirigir las controversias derivadas del contrato de trabajo, fue creada por los

Decretos 155 de 1941 y 313 de 1942. Mediante el Decreto Ley 31 de 1945 se organizó el Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública.

En 1946 se promulga una nueva Constitución que dedica un capítulo del Título II a disposiciones relativas al trabajo. Establece el trabajo como un deber (y no sólo como un derecho) y la obligación que tiene el Estado de procurar ocupación a quien no la tenga y asegurar a los trabajadores los medios económicos necesarios para una subsistencia decorosa.

En cuanto al salario, la Constitución señala que todo trabajador debe tener derecho a un salario mínimo y que la Ley regulará periódicamente lo referente a dicho sueldo mínimo haciendo los ajustes necesarios.

Otros principios establecidos fueron:

- La inembargabilidad del mínimo de todo salario (a excepción de obligaciones de alimentación) y de los instrumentos de labor de los trabajadores;
- La igualdad de salarios en trabajos iguales y la no distinción por cuestiones de nacionalidad o sexo;
- Se reconoce el derecho a organizar sindicatos para fines de actividad económico-social;
- Se reconoce el derecho de huelga y de paro y su ejercicio regulado por ley;

- Las jornadas de trabajo diurnas y nocturnas son reguladas estableciéndose el máximo de horas laborables en cada una;
- Se protegió el puesto de las empleadas durante su embarazo al establecerse el descanso forzoso de seis semanas antes del parto y ocho después del mismo. También se garantizaba que la mujer no podía ser retirada del empleo por encontrarse embarazada.

La Constitución de 1946 entre otros reguló los siguientes aspectos:

- Deber de las empresas industriales de crear escuelas de aprendices;
- Establecimiento de normas para determinar la jurisdicción del trabajo (a la cual quedan sometidas las controversias que se originen por las relaciones de trabajo);
- Indemnización para despidos sin causa justificada;
- Nulidad de las estipulaciones que impliquen disminución, renuncia, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador.

El primer Código de Trabajo de la República de Panamá se promulgó mediante la Ley 67 del 11 de noviembre de 1947 y entró en vigencia el 18 de marzo de 1948. Para su elaboración se tomaron como modelo leyes y decretos colombianos, la Ley Federal Mexicana y el Código de Trabajo de Costa Rica.

Se dividió en dos Libros: el Primero sobre las Normas Sustantivas y el segundo contiene las Normas Adjetivas.

El Libro Primero contenía veinte títulos así: el Contrato Individual de Trabajo, El Contrato Colectivo, Los Trabajadores, El Reglamento Interno de Trabajo, El Patrono, Terminación del Contrato de Trabajo, El Trabajo de las mujeres y los menores de edad, Suspensión de los Contratos de Trabajo, Trabajo de los aprendices, Trabajadores a domicilio, Trabajadores Domésticos, Trabajo en el Mar y en las Vías Navegables, Jornada de Trabajo, Descansos obligatorios, Salarios, Salario Mínimo y Seguridad en el Trabajo, Riesgos Profesionales, Organizaciones Sociales y, Conflictos Colectivos de carácter económico y social.

El Libro Segundo se dividía en cuatro Títulos. El Título Primero se refería a la Jurisdicción Especial del Trabajo, dividido en ocho Capítulos. El Título Segundo abarcaba la legislación referente a la Organización Administrativa del Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Salud Pública. El Título Tercero se refería a las disposiciones referentes a las prescripciones de los derechos, faltas y sanciones y las disposiciones finales estaban contenidas en el Título Cuarto. Se consideraron por primera vez en Panamá, todos los aspectos relacionados con el trabajo en una legislación,

pero debido al avance y situaciones posteriores surgieron nuevas leyes que se adicionaron o modificaron lo ya existente.

El Trabajo en la Marina Mercante panameña se modificó mediante la Ley 7 del 26 de enero de 1950. Los artículos 361 y 362 del Código (referente a la existencia de Juzgados Seccionales de Trabajo) se reformaron mediante la Ley 31 del 12 de febrero de 1955. Ese mismo año, la Ley 49 incluye a ciertos empleados públicos en el servicio del Seguro Social y en 1958, la Ley 19 modificó las disposiciones relativas al ingreso de los trabajadores a la Caja de Seguro Social. El descanso semanal obligatorio y la remuneración al trabajo dominical y días feriados, se modificaron mediante la Ley 60 del 18 de diciembre de 1958. En 1959 mediante las Leyes 51 y 57 se fijó el salario mínimo provisional y se modificó el artículo 76 del Código de Trabajo que regulaba el período de preaviso para terminar unilateralmente un contrato de trabajo por tiempo indefinido, respectivamente.

La Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social se promulgó mediante el Decreto de Gabinete 249 del 16 de julio de 1970. La centralización de las coberturas de los Riesgos Profesionales para todos los trabajadores del Estado y de las empresas particulares que operen en la República, en la Caja del Seguro Social, se realizó mediante el Decreto de Gabinete 68 del 31 de marzo de 1970. En 1971 se estableció el Seguro

Educativo mediante el Decreto de Gabinete 168 del 27 de julio y en ese mismo año, por medio del Decreto de Gabinete 221 del 8 de noviembre se dispuso lo referente al Décimo Tercer Mes. Por último, el 2 de septiembre del mismo año, se promulgó el Decreto de Gabinete 191 con el que se toman medidas referentes a los despidos injustificados de obreros.

2. Después del Decreto de Gabinete 252 del 30 de diciembre de 1971.

El nuevo Código de Trabajo de la República de Panamá fue creado mediante el Decreto de Gabinete 252 del 30 de diciembre de 1971. Compuesto por cinco Libros así: el Libro Primero consta de siete Títulos y contiene las disposiciones referentes a las Relaciones Individuales; el Libro Segundo sobre los Riesgos Profesionales, lo conforman cuatro Títulos; las Relaciones Colectivas se regulan en los cinco Títulos que componen el Libro Tercero; el Libro Cuarto contiene quince Títulos relativos a las normas procesales y el Libro Quinto se refiere a las Disposiciones finales.

Este Código también ha sufrido posteriores adiciones y modificaciones. En ocasiones se han promulgado leyes para complementarlo. Algunas de las más importantes son: la Ley 7 del 25 de febrero de 1975 mediante la cual se crean las juntas de Conciliación y Decisión; Ley 72 del 15 de diciembre de

1975, mediante la cual se dictan disposiciones relacionadas con el contrato de trabajo de la actividad de la construcción ya regulado en el Código. En 1976 se modificaron algunos artículos del Código con la Ley 95 del 31 de diciembre. La Ley 10 del 4 de junio de 1981, introdujo otros días de descanso obligatorio. Para promover el empleo y la productividad, se dictó la Ley 1 de 1986. En 1990, las Leyes 13 del 11 de octubre y 27 del 24 de diciembre, dictaron disposiciones adicionales al Código de Trabajo. Sin embargo, fue la Ley 44 del 12 de agosto de 1995 “Por la cual se dictan normas para regularizar y modernizar las relaciones laborales”, la que más reformas ha introducido al Código de Trabajo. Consta de 71 artículos de los cuales 69 reforman y adicionan alrededor de 78 artículos del Código y 4 de la Ley 7 de 1975. Un aspecto importante en estas reformas es la creación del Capítulo III, Título IV del Libro Primero, referente al “Fondo de Cesantía”.

Referente al Reglamento Interno de Trabajo, se subrogó el artículo 186 que trata sobre la existencia y funcionamiento del Comité de Empresa, el cual trataremos más adelante.

B. DERECHO POSITIVO ACTUAL CON RELACIÓN AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

Lo relacionado al Reglamento Interno de Trabajo en Panamá, se encuentra regulado en el Código de Trabajo de la República en el Libro Primero, Título Cuarto, Capítulo Cuarto, sobre “El Reglamento Interno de Trabajo y Comité de Empresa”. Un total de 12 artículos (del 181 al 192) desarrollan todo lo referente al Reglamento Interno: su objeto, contenido, forma de elaboración y legalización, publicación, entre otros.

1. Aspectos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo.

Los diferentes autores tratados se refirieron al contenido del Reglamento Interno de Trabajo en distintas formas. Generalmente enumeran una serie de cláusulas, normas o disposiciones que debe contener el Reglamento Interno.

Miguel Hernainz Márquez señala que el Reglamento Interno deberá contener una especificación de las peculiaridades propias del régimen del taller y disposiciones acerca de las vacaciones, jornada de descanso, salario, etc., y el alcance y límites de las condiciones estipuladas no podrán disminuir las señaladas por la Ley respecto a los trabajadores.²⁹

²⁹ Miguel Hernainz Márquez, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, (Madrid: Instituto de Estudios Políticos), Tomo I, 1977, P.140.

Guillermo Cabanellas se refiere al respecto así:

Las normas de inserción más habituales en los reglamentos de taller o de empresa son éstas: a) las relativas a la organización interna, policía, seguridad e higiene en el trabajo; b) sanciones de carácter disciplinario, para el supuesto de que se incumplan o no se observen las reglas para ejecutar las tareas; c) disposiciones convencionales sobre los efectos del contrato laboral.³⁰

Otros, como G. Bayón y E. Pérez Botija, clasifican los diferentes tipos de reglas que debe contener en varios grupos: Personales, Laborales, Económicas, Relativas al material, Disciplinarias y de gracia, incluyendo en cada uno de estos grupos las disposiciones que se ajustan a ellos.

Los Códigos de Trabajo de los países latinoamericanos también señalan las disposiciones normativas que debe contener el Reglamento. El Código de Trabajo Colombiano enumera las siguientes entre otras: Indicación del patrono y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento; condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba; trabajadores accidentales o transitorios; horas de entrada y salida de los trabajadores, etc.

Por su parte, la Ley Mexicana señala las condiciones obligatorias: Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las

³⁰ Cabanellas, Op. Cit., P.106.

comidas y períodos de reposo durante la jornada; lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo; días y lugares de pago; normas para el uso de los asientos o sillas; normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios; labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas; tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; permisos y licencias; disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación; otras normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Respecto a Panamá, el artículo 181 del Código de Trabajo, señala en su primer párrafo: “El Reglamento Interno de Trabajo tendrá por objeto precisar las condiciones obligatorias a que deben someterse el empleador y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación de servicios”. Señala el objeto del Reglamento Interno; al referirse a las condiciones obligatorias, está contando con todas aquellas disposiciones que se deben incluir en el mismo y que por la tutela de la Ley, se hacen de obligatorio cumplimiento.

En su segundo párrafo, señala las formalidades para su elaboración: “Corresponde al empleador la dirección de la empresa y por ello impartirá las órdenes, instrucciones, reglamentos y directrices convenientes para el logro de los objetivos de la empresa”. En los siguientes artículos se trata la forma de elaboración más ampliamente, la cual trataremos más adelante. Tiene entonces el empleador, quien administra la empresa, que configurar el Reglamento.

El artículo 185 establece lo que debe contemplar el Reglamento Interno:

El Reglamento Interno de Trabajo comprenderá el cuerpo de normas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, así como las relativas a la higiene, primeros auxilios y seguridad en las labores, y en especial las siguientes:

- 1.- Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada;
- 2.- El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- 3.- La forma de remuneración y el lugar, día y hora de pago;
- 4.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.

Toda sanción disciplinaria debe corresponder a una falta previamente tipificada y ser proporcional a la gravedad de ésta. Se prohíben las sanciones que involucren la suspensión del trabajador por un lapso mayor de tres días y las de naturaleza pecuniaria. Podrá realizar el empleador descuentos de los salarios de sus trabajadores, con motivo de las tardanzas o ausencias injustificadas, pero limitados al tiempo efectivo a que correspondan las tardanzas y ausencias;

5.- La designación de los primeros miembros del Comité de empresa, ante quienes podrán formularse las peticiones de mejoramiento y reclamos en general, y la manera de formular unas y otras, sin perjuicio de los organismos y procedimientos que en sustitución sean establecidos en convenciones colectivas;

6.- Las labores que no deben ejecutar las mujeres, ni los menores de dieciseis años;

7.- El 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.

8.- Las demás reglas o indicaciones que, según la naturaleza de cada empresa, sean necesarias para mantener la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

El Reglamento Interno de Trabajo no podrá vulnerar los derechos consignados en los contratos y convenciones de trabajo o mantenidos por los usos de la empresa, que tengan los trabajadores al momento de la aprobación de dicho reglamento.

Como bien señala el Código en este artículo, todo Reglamento Interno de Trabajo deberá contener disposiciones del orden especificado. Normas de orden técnico, de higiene, administrativas, etc., tendrán que formar parte del Reglamento. Especialmente serán las señaladas en los numerales del artículo en mención pero se deja abierto el compás para que cada empresa, atendiendo a sus características y configuración, incluya otras que le sean necesarias.

A continuación desarrollaremos los aspectos más importantes que deberá contener.

a. Contrato de trabajo.

Pilar fundamental de la relación laboral, es definido por Guillermo Cabanellas así:

El que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes - el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador.³¹

Según el Diccionario Jurídico Mexicano:

Es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.³²

Este acuerdo de voluntades engendra una serie de características y requisitos que el Código de Trabajo se encarga de desarrollar. En el mismo

³¹ Cabanellas, Ibid., Tomo II, P.351.

³² Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit., P.713.

constarán entre otras, las condiciones de trabajo, las obligaciones de las partes, la duración del contrato, etc.

El Reglamento Interno tratará lo referente al contrato de trabajo ajustado a lo especificado por el Código y según las características de la empresa. La definición de qué se entiende por cada parte (trabajador y empleador) y los requisitos para ingresar a la empresa serán algunos de los aspectos que contemplará.

Uno de los Reglamentos Internos que hemos tomado como modelo para ayudarnos en la realización de la tesis, es el de Lacayo Motors Corp. En él se dedica un capítulo a los “Contratos de Trabajo” y se desarrollan los conceptos de empleador y trabajador, quienes serán considerados como trabajadores de confianza y varios de los artículos del Código de Trabajo referentes al contrato de trabajo son reproducidos.

Los requisitos que señala para ser admitido como trabajador son:

- a) Dos (2) fotografías tamaño pasaporte.
- b) Cartas de recomendaciones de trabajos anteriores o personas que lo conozcan por más de cinco (5) años que no sean parientes del trabajador.

El empleador podrá realizar excepciones si así lo estima conveniente.

- c) Historial Político.
- d) Documentos probatorios del Estado Civil y los estudios realizados.

e) Certificado de Salud expedido por el médico idóneo, el cual será pagado por el trabajador y el mismo deberá cumplir con todos los requisitos que establece el Decreto N° 12 del 27 de enero de 1983. Para los efectos de este Reglamento se considera por Certificado Médico aquel que expedido por un Médico idóneo que haga constar el estado de salud actual del paciente, en el caso de padecimiento de una enfermedad.

En el caso de trabajadoras, deberá incluirse una certificación de que no está en estado de gravidez.

Además de estos requisitos, se deberá llenar un formulario con los datos del aspirante. Una vez aceptado en la empresa, se elaborará un contrato de trabajo escrito que será firmado por cada parte contratante que además conservará una copia del mismo. Se podrá fijar la cláusula probatoria de tres meses dentro del contrato.

Estas son algunas de las condiciones básicas referentes a la necesidad de elaborar un contrato para los trabajadores con el cual quedan vinculados a la empresa, y que deben especificarse en el Reglamento Interno de Trabajo para el conocimiento de todas las personas que laboren en cualquier empresa. La mayoría de los trabajadores no tienen conocimiento de lo establecido acerca de los contratos de trabajo y el Reglamento Interno es un

medio para que conozcan de alguna manera qué comprende, además de otros aspectos relacionados con la empresa y la relación laboral.

Aquí presentamos los requisitos de Lacayo Motors Corp. para poder ser admitido como trabajador, pero cabe decir que podrán variar de una empresa a otra (no sólo los requisitos sino todo lo concerniente al contrato de trabajo) según las características y necesidades de cada establecimiento, siempre y cuando se ajusten a las disposiciones legales y no disminuyan los derechos de los trabajadores.

b. Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Según Cabanellas, los derechos del trabajador son: "En lo individual, cuantos conciernen a la prestación convenida y en forma conveniente y relativos a salario, horario, modalidades de ejecución, descanso, vacaciones y otros."³³

En Panamá, el Código de Trabajo regula lo relativo a estos aspectos en el Libro Primero, Título Cuarto, "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Empleadores" pero sólo se refieren a las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores y empleadores pero se ha interpretado que estas últimas corresponden a los derechos de los trabajadores. Estos artículos

³³ Cabanellas, Op. Cit., Tomo III, P.154.

del Código de Trabajo (artículos 126, 127 y 128) fueron reformados mediante la Ley 44 de 1995, la cual modificó y adicionó ciertos numerales.

Los derechos y obligaciones de cada parte contratante deberán ser especificados con claridad y deben corresponder a funciones o situaciones básicas a que están llamados a desempeñar, junto con las establecidas en el Código de Trabajo. Algunas obligaciones básicas de cada parte podrían ser: cumplir estrictamente las obligaciones que les correspondan según el Código de Trabajo y el contrato de trabajo; la reparación de daños que el trabajador infrinja al empleador o a sus compañeros de trabajo debido a su imprudencia o negligencia; obligación del trabajador de no faltar al trabajo sin permiso o sin avisar en caso de que se presente una causa justificada para tal ausencia, etc. Entre los derechos: el que poseen los menores de edad y las mujeres para no desempeñar labores prohibidas por el Código de Trabajo; derecho a percibir el salario estipulado, etc.

Siendo así, el Reglamento Interno de Trabajo contendrá los deberes y obligaciones de trabajadores y empleadores que estén estipulados en el Código y aquellos que pueden establecerse atendiendo a las características de cada empresa.

El Reglamento Interno de Lacayo Motors Corp., a nuestro parecer muy completo, señala en su capítulo VI las obligaciones y derechos de los

trabajadores y empleadores. En su artículo 21 señala las siguientes obligaciones para los trabajadores:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con el máximo de intensidad, cuidado y eficiencia, que les permite sus fuerzas, actitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulado.
2. Someterse a los programas de adiestramiento y capacitación, técnicos o profesionales, locales o en el extranjero, que el empleador estime necesarios para instruirlo en los procedimientos y normas que regulan, interna y legalmente, las operaciones que realiza el empleador y las actividades conexas que desarrolle.
3. Realizar o preparar reportes diarios o periódicos, que le exija el empleador, ya sea que su objeto fuere el permitir la orientación de las actividades de el empleador, así como la supervisión o el análisis del nivel de eficiencia, la intensidad, la calidad o el volumen de las actividades de el empleador.
4. Acatar las órdenes e instrucciones de el empleador, o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del contrato.
5. Presentarse al trabajo siempre en aceptables condiciones de higiene y vestuario apropiado para prestar la labor contratada.

6. Observar las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, así como las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes, y los que indique el empleador, conforme a la ley y el presente Reglamento Interno, para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
7. Dar aviso que no puede asistir a su trabajo o que va a llegar tarde, a su Jefe inmediato con la debida antelación, a menos de que se trate de un caso de grave urgencia.

Como se ha mostrado éstas son algunas de las disposiciones que el Reglamento Interno de la empresa en cuestión, contiene sobre las obligaciones de los trabajadores. Algunas de ellas corresponden a las Obligaciones de los Trabajadores establecidas en el artículo 126 del Código de Trabajo; otras sin embargo, han sido elaboradas por la empresa ajustándose a sus necesidades y a la forma de desarrollar sus actividades, pero nunca contraviniendo alguna disposición legal o disminuyendo los derechos esenciales establecidos a favor del trabajador.

El Reglamento Interno de The Shell Company (W.I) Limited-Panamá, cuenta con similares obligaciones para los trabajadores y debido a las características de las labores que desempeñan, con las siguientes:

- Los trabajadores estarán obligados a usar los útiles y accesorios que deben protegerlos contra los riesgos en el trabajo. Se considera falta grave la del trabajador que en el ejercicio de sus labores no use los accesorios e implementos de seguridad suministrados por la empresa. `
- Los trabajadores están obligados a cuidar los útiles y accesorios que se les entregue usándolos adecuadamente para su propia seguridad.
- El trabajador está obligado a registrar diariamente la hora de entrada y salida en cada sesión de trabajo en tarjetas suministradas por la empresa.

Otro aspecto que cabe resaltar son las prohibiciones a los trabajadores que en el Código de Trabajo se encuentran señaladas en el artículo 127 (reformado y adicionado por la Ley 44). Una de las prohibiciones que se adicionaron a dicho artículo se refiere al acoso sexual que tanta polémica ha creado en diferentes sectores últimamente.

A este respecto, los Reglamentos de Lacayo Motors Corp. y de The Shell Company (W.I.) Limited-Panamá, hacen una buena recopilación de lo establecido en el Código y una vez más, añaden prohibiciones que se ajustan a cada empresa, como son:

- Hacer efectivos cheques u otras transacciones sin la debida autorización de la persona designada para ello por el empleador.

- Recibir gratificaciones o comisiones de cualquiera naturaleza por parte de terceros, que sean por razón de los servicios laborales prestados a el empleador o por la ejecución de funciones propias del cargo que emanen de su condición.
- Se prohíbe marcar la tarjeta de registro que no sea la del propio trabajador.
- A ningún trabajador se le permite operar vehículos, máquinas o herramientas si no son propios del oficio que se desempeña, salvo que el supervisor respectivo lo autorice. Por el peligro que entraña a su persona o a los compañeros de trabajo, el hecho de incumplir esta disposición se califica como falta grave.
- Efectuar inversiones o arreglos financieros con suplidores, clientes u otras organizaciones de negocios cuyas actividades se relacionan directa o indirectamente con las que desarrolla el empleador, sobre todo, la inversión o adquisición de acciones, valores u otros intereses, por parte de el empleador, en las empresas de suplidores, clientes, competidores, contratistas o subcontratistas, o de profesionales cuyos servicios retiene el empleador, cuando el trabajador tiene una relación directa con dichas empresas o personas en el desempeño de sus labores o como resultado de sus decisiones, observaciones o recomendaciones.

Las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores están íntimamente relacionadas; por ejemplo la obligación señalada de acatar las órdenes del empleador según las estipulaciones del contrato, podría relacionarse con la prohibición de hacer efectivos cheques u otras transacciones sin la debida autorización. Mal podría un trabajador realizar una transacción que no se le ha llamado a hacer o que no le corresponde según lo estipulado en el contrato.

Es de vital importancia el cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones por parte del trabajador para el desarrollo normal y efectivo de las actividades de la empresa y en base a lo estipulado en los contratos de los trabajadores. La violación a estos preceptos acarreará diferentes tipos de sanciones que serán tratados con posterioridad.

En el Código no se dedica una sección a los derechos de los trabajadores. Como ya dijimos, éstos se deducen de las obligaciones y prohibiciones a los empleadores, que trataremos en el próximo punto. Sin embargo, el Reglamento Interno de Lacayo Motors Corp. en su artículo 25 sí contempló algunos derechos para los trabajadores que aquí transcribimos:

La Licencia es el derecho que tiene el trabajador para ausentarse justificadamente del trabajo, con previa autorización. Todo trabajador tendrá derecho a que se le concedan licencias remuneradas, cuando se trate de los siguientes hechos o circunstancias:

- a) Por matrimonio en primeras nupcias: dos (2) días.
- b) Por matrimonio en segundas nupcias: un (1) día.

- c) Duelo por muerte del cónyuge, hijos, padres o hermanos: tres (3) días.
- d) Por gravidez.
- e) Por riesgos profesionales , según lo dispuesto en el artículo 282 y subsiguientes del Código de Trabajo.
- f) Por enfermedad debidamente comprobada por el respectivo certificado médico, expedido por Médico idóneo, siempre y cuando el certificado de salud cumpla con todos los requisitos establecidos en el Decreto N° 12 de 27 de enero de 1983.

Salvo en los casos antes señalados, toda Licencia o Permiso Personal será concedido sin remuneración.

c. Obligaciones y prohibiciones de los empleadores.

La Ley debe buscar la igualdad entre los diferentes tipos de relaciones; el Código del Trabajo al referirse a las relaciones entre los trabajadores y empleadores, tiende al mismo propósito, (a pesar de haber sido calificado por algunos autores de paternalista) por lo que también señala las obligaciones y prohibiciones a los empleadores. El artículo 128 (reformado por la Ley 44) contempla un listado de las obligaciones de los empleadores y los artículos subsiguientes desarrollan otras hasta llegar al artículo 138 que contiene las prohibiciones a los empleadores. El Reglamento Interno contendrá estas disposiciones y otras que se ajusten a las necesidades de la empresa, siempre y cuando no contradigan las establecidas en la ley o establezcan algunas que disminuyan los derechos básicos de los trabajadores.

A continuación presentamos algunos ejemplos de obligaciones y prohibiciones de los empleadores que encontramos en los Reglamentos Internos estudiados que coinciden en ocasiones con las establecidas en el Código de Trabajo y otras que creemos podrían contemplarse.

Son obligaciones del empleador:

- Darle ocupación efectiva a los trabajadores conforme a las condiciones convenidas.
- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas del Código de Trabajo, el Contrato de Trabajo y lo establecido en el Reglamento Interno.
- El empleador cumplirá las disposiciones contenidas en los Decretos, Leyes y Reglamentos establecidos, o que se establezcan, sobre medidas sanitarias y de salud pública a fin de mantener el mayor grado de higiene y de seguridad industrial. Para obtener un régimen de aseo integral el empleador mantendrá servicios sanitarios, lavatorios, tinacos, útiles, instrumentos, herramientas y materiales que servirán además para la protección de los trabajadores a quienes se les obliga al uso adecuado y efectivo de ellos y a cuidarlos para su mejor conservación.
- El empleador está obligado a inspeccionar las áreas de trabajo con el fin de establecer que los útiles y accesorios se encuentren en buenas condiciones

o exista alguna causa para cambiarlos, reemplazarlos o renovarlos; que el trabajador use adecuadamente el equipo de seguridad en el ejercicio de sus funciones; que el área de trabajo se conserve en orden, limpieza y condiciones despejadas para las actividades y movimientos de los trabajadores.

- No habrá discriminación de ningún tipo en la empresa.
- Expedir en papel común a requerimiento de el trabajador un certificado en el cual conste el tiempo de servicios, la clase de trabajo o servicios prestados y el salario percibido.
- Efectuar los descuentos de los salarios, ordenados o permitidos por la ley.
- Dar protección material a la persona y bienes del trabajador.
- Proporcionar al trabajador adecuadas condiciones de trabajo de acuerdo con las prácticas locales, los adelantos técnicos, y las posibilidades económicas de la empresa.
- Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por graves calamidades domésticas debidamente comprobadas o para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad y que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento.

Prohibiciones a los empleadores:

- Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores.
- Despedir a los trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles o como consecuencia de demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales.
- Exigir la realización de los trabajos que pongan en peligro la vida o salud de los trabajadores.
- Hacer deducciones, del salario de los trabajadores, para beneficio propio o para cubrir gastos de vacaciones o de primas de seguros de riesgos profesionales o cualquier otra no autorizada.
- Obligar, ya sea por coacción o por cualquier otro medio, a sindicalizarse en un determinado sindicato o a influir en sus decisiones políticas o creencias religiosas.
- Exigir o aceptar dinero, especies o víveres de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que tenga relación con el trabajo.
- Portar armas en los lugares de trabajo si no están facultados para tal por las autoridades competentes.

d. Salarios.

El Diccionario Jurídico Mexicano define el salario de la siguiente forma: “ Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.³⁴

Para Guillermo Cabanellas, el salario es:

La compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder el patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que reciben en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor; sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes. En resumen técnico, el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Integra el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél.³⁵

El Código de Trabajo de Panamá en su artículo 140 ofrece la siguiente definición:

Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo, y comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones,

³⁴ Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit., P.2868.

³⁵ Cabanellas, Op. Cit., Tomo VII, P.274.

bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste.

Las disposiciones que se adopten en el Reglamento Interno acerca del salario, deberán seguir lo preceptuado en el Libro Primero, Título Cuarto, Capítulo Tercero del “Salario y Normas Protectoras”, contenido en el Código de Trabajo de Panamá. Algunos de los artículos referentes al salario fueron reformados con la Ley 44 de 1995.

El salario es parte básica en la relación laboral; constituye la retribución que obtiene la persona del trabajador en justa correspondencia de ceder su fuerza de trabajo al empleador. Muy pocas son las personas que pueden vivir de su trabajo con independencia, sin someterse a este sistema de carácter económico. En el campo de lo laboral se analiza como una de las obligaciones fundamentales que surgen del contrato de trabajo; de ahí la importancia de las normas protectoras de esta institución.

Al hablar de un trabajo remunerado, entendemos que debe haber equivalencia entre las prestaciones. El salario se convierte en una necesidad para la persona que lo percibe en muchas ocasiones y no debe permitirse que haya abuso por parte de los empleadores; el trabajador debe recibir el salario que le corresponde. Tampoco sería justo, por otra parte, que el trabajador

esperase percibir un salario sin haber realizado la labor pactada. Por estas y otras razones se han establecido normas protectoras del salario como la fijación del salario mínimo, la inembargabilidad de éste mínimo, y se ha tratado de fijar un concepto de lo que abarca el salario para que no haya dudas con respecto a lo que éste puede comprender. El Estado para estos fines ha establecido un régimen jurídico que discipline estos aspectos y ha organizado un ordenamiento económico que garantice al trabajador una retribución decorosa que lo favorezca tanto a él como a su familia. Es así como el Código de Trabajo regula aspectos concernientes al salario los cuales deben tomarse en cuenta al momento de la elaboración del Reglamento Interno. Al igual que en los otros puntos tratados, ninguna de las normas que se establezcan en el Reglamento Interno podrán contradecir lo establecido en el Código de Trabajo o en leyes al respecto ni disminuir los derechos ya establecidos en favor del trabajador.

El Reglamento Interno deberá especificar con claridad las forma en que será pagado el salario, los días en que se pagará, de que manera se le hará efectivo al trabajador, etc. Todo deberá señalarse de una manera fácil de comprender para que no surjan malos entendidos. También es de suma importancia señalar cual es el criterio para asignar los salarios, otorgar aumentos, quienes podrán recibir el salario en lugar del trabajador si se da el

caso de que éste no pueda hacerlo, los descuentos que podrán realizarse al trabajador y otros.

El Reglamento Interno de The Shell Company (W.I) Limited-Panama, recopila de la siguiente forma lo relacionado con el pago de los salarios:

Artículo 7: A los trabajadores que deban recibir su salario quincenalmente les será entregado los días catorce y veintinueve de cada mes. Si las fechas antes mencionadas resultan ser días feriados, los pagos se harán el día hábil inmediatamente anterior. Los pagos podrán hacerse por cheque y su entrega se hará en el establecimiento de trabajo en horas de la mañana del día señalado.

Artículo 8: Los salarios se pagarán con los descuentos ordenados por la Ley y después de deducir aquellos autorizados por el trabajador de acuerdo con lo preceptuado en el Artículo 161 del Código de Trabajo.

Lacayo Motors Corp. dedica el Capítulo V de su Reglamento Interno a los salarios. Establece las diferentes situaciones mencionadas acerca del salario y entre ellas transcribimos las que guardan relación con la forma en que será pagado el salario y como recibirán el salario aquellos trabajadores que no se encuentren en la empresa al momento de hacerse los pagos.

Artículo 16: El salario podrá ser pagado en efectivo, cheques o por transferencia a la cuenta bancaria del EL TRABAJADOR. Cuando el salario sea pagado en dinero, se hará en moneda de curso legal en las horas laborables de la mañana o de la tarde. Cuando sea pagado mediante cheques el empleador dará suficientes facilidades a fin de que dichos cheques puedan ser cambiados durante la jornada de trabajo.

Artículo 19: El salario será pagado personalmente a los trabajadores. Excepcionalmente, podrá pagarse a otra persona que hubiere sido autorizada por escrito por el trabajador. Los trabajadores que por enfermedad o por razones de trabajo no se encuentren en el lugar de pago al momento de efectuarse éstos, recibirán el pago de su salario de la siguiente manera:

- 1) Por enfermedad: se le enviará al lugar del propio trabajador o se entregará al emisario que éste envíe.
- 2) Por razón de trabajo: se le pagará con anticipación.

e. Jornada de trabajo.

De acuerdo con el Diccionario Jurídico Mexicano Jornada de Trabajo es: “El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.³⁶

Cabanellas da una definición más extensa al respecto:

Duración de la actividad diaria específica de los trabajadores. Número de horas que durante la semana deben computarse legalmente en cada tarea. En formulación técnica, se entiende por jornada de trabajo el lapso convenido entre las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir con la prestación laboral estipulada y exigible.³⁷

El Código de Trabajo en su artículo 33 señala que la “Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar por estar a

³⁶ Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit., P.1835.

³⁷ Cabanellas, Op. Cit., Tomo I, P.9

disponibilidad del empleador". El Libro Primero, en su Título Primero, Capítulo Tercero se refiere a la Jornada de Trabajo y el Capítulo Cuarto regula la relacionado a los Descansos entre Jornadas.

El Reglamento Interno de Trabajo debe contemplar los diferentes aspectos que envuelve la jornada de trabajo. Se tiene que empezar por señalar el horario de trabajo; es decir, las horas de entrada y salida. Es de extrema importancia ya que el horario servirá para medir la asistencia y la puntualidad.

El horario de trabajo comprenderá el:

Número y distribución diaria y semanal de las horas normales de labor en cada establecimiento o empresa, según las diferentes categorías de trabajadores. No sólo ofrece la necesaria premisa para una organización de las tareas, sino que permite ordenar su tiempo libre al trabajador o combinarlo con otras prestaciones, donde lo exiguo de la retribución o el desbarajuste económico lo impongan; así como atender otras ocupaciones familiares, públicas, de esparcimiento y de índole diversa.³⁸

El Reglamento Interno de Arias, Fábrega & Fábrega señala en su artículo segundo:

Horario de Labores: Todo empleado de Arias, Fábrega & Fábrega deberá presentarse a cumplir sus deberes todos los días así:

Lunes a Viernes: mañana 8:00 a.m. a 12:00 p.m.
tarde 1:30 p.m. a 5:00 p.m.

³⁸ Cabanellas, Ibid., Tomo IV, P.305.

Las jornadas de trabajo comenzarán y terminarán en las oficinas de la firma, y a la hora exacta establecida en su horario de labores.

La forma como se registrará la entrada y salida dependerá de la política de la empresa. Cómo será llevado el control en el cumplimiento del horario, ya sea mediante la firma de los trabajadores o registrando el tiempo en un reloj control, debe ser especificado. Ha de señalarse en el Reglamento Interno de que manera se registrará la asistencia. Así lo hace The Shell Company (W.I) Limited-Panamá:

Artículo 4: El trabajador está obligado a registrar diariamente la hora de entrada y salida en cada sesión de trabajo en tarjetas suministradas por la empresa. Las tarjetas llevan impreso el nombre del trabajador y se colocan quincenalmente en un tablero contiguo al reloj de tiempo y tienen el propósito de comprobar la asistencia, puntualidad y el período de trabajo en cada sesión de los turnos respectivos. También registrarán la salida y la entrada en virtud de permisos escritos que le sean concedidos. El registro del tiempo trabajado está sujeto a ciertas regulaciones.

Puede darse el caso de que en una misma empresa existan turnos rotativos o que el establecimiento cuente con sucursales; en el Reglamento Interno tendrán que figurar estas circunstancias para determinar si varían los horarios o si se mantiene uno único para todos. Cuestiones como las

tardanzas, la clasificación y evaluación de las mismas y si acarrearán sanciones o descuentos de algún tipo, tienen también gran importancia.

Respecto a las horas extraordinarias de trabajo, Cabanellas explica que son: “En Derecho Laboral, las trabajadas sobre las normales de una jornada, y que han de ser pagadas con un sobreprecio sobre la retribución habitual de la hora del obrero o empleado”.³⁹ Es necesario que se establezca los requisitos de las mismas, la manera en que se computarán, quién las autorizará, etc. Basta una sencilla referencia al Código de Trabajo, como hace el Reglamento Interno de Trabajo de Lacayo Motors Corp., para que los trabajadores tengan conocimiento:

Las horas extraordinarias deberán ser autorizadas previamente y por escrito por el Jefe Inmediato, y serán remuneradas de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo.

El empleador podrá modificar el horario de trabajo de acuerdo con sus necesidades. Todos los trabajadores serán informados por escrito de la variación del horario de trabajo con no menos de tres (3) días de anticipación, y conforme a lo establecido por el artículo 184 del Código de Trabajo.

El descanso tanto semanal como entre jornadas es necesario que sea especificado. Ambos junto con las vacaciones (descanso anual remunerado) son derechos de los trabajadores que deberán señalarse y organizarse de

³⁹ Cabanellas, Ibid., P.306.

forma que le corresponda a cada uno su período de descanso sin que se entorpezcan las labores de la empresa.

El Reglamento Interno de Trabajo de Lacayo Motors Corp. contempla las vacaciones así:

Artículo 39: Todos los trabajadores tienen derecho al descanso anual remunerado de acuerdo con lo establecido en el artículo 52 del Código de Trabajo y con sujeción a los artículos 53, 54, 55, 56 y 60 del mismo Código. El empleador señalará con la debida antelación la época en que los trabajadores gozarán de vacaciones consultando lo mejor posible sus intereses y los de los trabajadores.

f. Régimen disciplinario.

Una vez señalados los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, deberán contemplarse aquellas situaciones en las que se omita el cumplimiento de las normas establecidas. Es necesario que tanto los trabajadores como los empleadores conozcan las normas que regirán el funcionamiento de la empresa y la forma como deberán ejecutar sus tareas, pero también tendrán conocimiento de las consecuencias de un comportamiento no adecuado o que no se ajuste a lo establecido.

Las faltas deben ser clasificadas atendiendo a su gravedad: las sanciones que éstas acarreen y el método para aplicarlas será determinado por cada empresa. Es muy importante que sean especificadas claramente ya

que una falta puede considerarse leve en una empresa y sin embargo ser grave en otra. De todas formas ninguna de las faltas podrá contemplar sanciones que contradigan lo establecido en el Código de Trabajo o en las leyes.

Los Reglamentos Internos estudiados concordaron en la clasificación de las sanciones así:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita.
3. Suspensión sin goce de salario.
4. Despido de conformidad con las disposiciones legales.

Generalmente la amonestación verbal se refiere a los casos en que el trabajador incurre en tardanzas, o comete faltas leves por primera vez. Cuando se reincide, suele darse la amonestación escrita y consecutivamente a medida que va aumentando la gravedad de la falta así lo hace la sanción. Es por tanto, como dijimos, de gran importancia de la clasificación y determinación de las mismas. El Reglamento de The Shell Company (W.I.) Limited-Panama, así lo contempla:

El propósito de la medida disciplinaria es procurar la eficiencia y buena conducta del trabajador. La imposición de la medida disciplinaria debe ser justa y razonable y sólo se empleará para corregir al trabajador que no observe las obligaciones, deberes y prohibiciones que le impone el contrato individual, el contrato colectivo, las leyes laborales, y este

Reglamento. Las sanciones se aplicarán después de escuchar al trabajador en sus descargos.

g. Medidas de higiene, seguridad y riesgo profesional.

El artículo 185 del Código de Trabajo señalaba entre las normas que debía contener el Reglamento Interno de Trabajo, “las relativas a la higiene, primeros auxilios y seguridad en las labores...”. Existen normas básicas de este tipo que deben cumplir todas las empresas; sin embargo, atendiendo a las características de cada una, al tipo de servicio al cual se dedican, habrá normas de higiene, seguridad y riesgo profesional características de cada una. El Reglamento Interno deberá comprender tanto las normas básicas de este tipo como aquellas propias de cada empresa.

Así lo contempla el Reglamento Interno de Trabajo de Lacayo Motors Corp.:

El empleador aplicará las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, garantizar su seguridad y cuidar de su salud, acondicionando locales y proveyendo equipos de trabajo, de conformidad con las normas que sobre el particular establezcan el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, la Caja de Seguro Social y cualquier otro organismo competente.

Normas de estas características podrían ser: la existencia de un botiquín de primeros auxilios a disposición de los trabajadores, que se

mantengan las condiciones atmosféricas adecuadas, alumbrado suficiente, instalaciones sanitarias adecuadas, vestuarios para cambios de ropa, aparatos mecánicos para evacuación y ventilación, lugares adecuados para el descanso de los trabajadores además de sillas suficientes, etc. Pero no será suficiente que el reglamento Interno indique que la empresa deberá cumplir con las disposiciones señaladas sino que el trabajador tendrá que cumplir con aquellas regulaciones que dependan de él para llevar a cabo las medidas en mención. Por ejemplo, si la empresa proporciona un casco al trabajador, éste deberá llevarlo puesto o si están en un lugar de la empresa donde existen materiales inflamables, el trabajador no podrá fumar.

h. Terminación de la relación laboral.

Las causales de terminación de la relación laboral están claramente señaladas en el Código de Trabajo. Es muy importante que estas causales se especifiquen en el Reglamento Interno de Trabajo para evitar controversias posteriores. Esto puede hacerse de dos formas: una, integrando al Reglamento Interno el articulado referente a las causales de terminación de la relación laboral especificando cada una de las causales y la otra, si no se quiere hacer dicha transcripción, puede hacer referencia a las normas del Código de Trabajo que tratan la materia. Un ejemplo de ésta última lo

encontramos en el Reglamento Interno de Arias, Fábrega & Fábrega: “Los motivos para la suspensión y terminación del contrato de trabajo serán los establecidos en el Código de Trabajo”. A pesar de no enumerar taxativamente las causales, si señalan que será lo aplicable al caso para que no quede lugar a dudas.

CAPÍTULO IV
ELABORACIÓN, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN
DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

A. ELABORACIÓN.

Existen ciertas formalidades descritas en la ley para que un Reglamento Interno tenga validez y pueda regir dentro de una empresa. El primer aspecto necesario es la elaboración del mismo. En otros países existen diferentes formas para confeccionar el Reglamento Interno. En ocasiones la elaboración es unilateral: corresponde únicamente al empleador confeccionar el proyecto sin intervención de los trabajadores salvo cuando se señale en convenciones colectivas, fallos arbitrales, etc., que es necesaria la participación de los mismos. Puede darse el caso de que el empleador elabore sin participación de los trabajadores el Reglamento Interno pero que antes de su expedición deba solicitar la opinión de los representantes del trabajador. El sistema bilateral comprende la elaboración conjunta entre trabajadores de la empresa y el empleador. En este sistema pueden darse dos variantes: la primera, donde ambas partes participan por igual en la redacción de todas las normas y la segunda donde se deja lo relativo a las cuestiones técnicas de la empresa y diferentes disposiciones normativas al empleador y el resto, a los trabajadores.

En Panamá, el Código de Trabajo en el primer párrafo del artículo 182 señala la forma de elaboración:

El Reglamento Interno de Trabajo será elaborado por el empleador de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones, contratos vigentes que le afecten,

costumbres y usos de la empresa, conforme a la tramitación señalada en el artículo siguiente.

Se da entonces, la forma de elaboración unilateral. Sin embargo como veremos más adelante antes de la revisión por el Ministerio de Trabajo del proyecto se pondrá el mismo en conocimiento de los trabajadores para que presenten alguna objeción al mismo o a algunos de sus artículos.

Al momento de la elaboración del proyecto, el empleador deberá tener en cuenta las normas que contendrá el mismo y que como ya explicamos, se encuentran señaladas en el artículo 185 del Código de Trabajo. Pero no sólo deberá especificar las mismas sino que tendrá que ajustarse a las leyes, decretos, convenciones, etc., vigentes al tiempo de la elaboración. Generalmente, no podrá establecer normas que atenten contra el trabajador.

El artículo 191 del Código de Trabajo señala quienes están obligados a adoptar un Reglamento Interno de Trabajo: aquellas empresas o establecimientos donde laboren diez o más trabajadores.

Una vez elaborado el proyecto, éste se presentará ante el Ministerio de Trabajo para su subsiguiente aprobación.

B. EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL.

Según el artículo 183 del Código de Trabajo:

Todo Reglamento Interno de Trabajo debe:

- 1.- Ser elaborado en proyecto y presentado al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, por el empleador;
- 2.- Haberse pedido la opinión, por medio del Ministerio de trabajo y Bienestar Social, con anterioridad a su aprobación y en cuanto a sus aspectos jurídicos, sociales y económicos, al Sindicato de Trabajadores respectivo, y en defecto de éste, a los trabajadores de la empresa;
- 3.- Ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, previo informe de los servicios técnicos de las Direcciones Generales de Trabajo.
- 4.- Ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación, por lo menos, a la fecha en que comenzará a regir; y
- 5.- Estar escrito con caracteres fácilmente legibles y colocado permanentemente en lugar visible.

Cuando el empleador ha elaborado el proyecto de Reglamento Interno, deberá presentar el mismo por conducto de abogado idóneo, ante el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, Dirección General de Trabajo, Departamento de Relaciones de Trabajo, Sección de Reglamento Interno, ubicada actualmente en el segundo piso del edificio “De Diego”, en Avenida Balboa. Los requisitos para la tramitación son los siguientes:

- a.- Proyecto del Reglamento Interno presentado en original y (3) copias. (Si es por computadora con letra separada y bien legible).
- b.- Certificación del Registro Público sobre la existencia de la empresa (Persona Jurídica).

c.- Certificación del Ministerio de Comercio e Industrias (Departamento de Patentes) sobre los detalles relacionados con la licencia para operar otorgada a la empresa.

d.- Poder (firmado por ambas partes) y solicitud de aprobación dirigida al señor Ministro de Trabajo y Bienestar social, por medio de abogado.

Una vez se presentan estos requisitos por el abogado en la sección de Reglamentos Internos, se ordena el traslado del proyecto a los trabajadores de la empresa para que tengan conocimiento del mismo y expresen en un término de treinta días las opiniones que a bien tengan, conforme lo dispuesto en el artículo 30 de la ley 53 de 1975. Si se presentan objeciones, se informará al abogado del empleador para que se modifiquen o se llegue a un acuerdo al respecto. Si no se presentan, el Reglamento Interno es asignado por el sistema de reparto a un analista quién verificará el proyecto para determinar si puede ser aprobado o no. Para este efecto, se tendrá en cuenta que el proyecto cumpla con lo establecido en los últimos párrafos de los artículos 181 y 182 y en el artículo 190.

Artículo 181:...El Ministerio de trabajo y Bienestar Social, en cumplimiento de los artículos 183 y 184 del Código de trabajo, sólo podrá objetar o desaprobar las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo que violen lo dispuesto por los artículos 182 y 190 del Código de Trabajo. Para tales efectos deberá indicar con claridad, mediante resuelto, en qué consiste la violación y sólo podrá requerir al empleador que incluya disposiciones adicionales en el Reglamento

Interno de Trabajo que hagan falta de conformidad con el artículo 185 del Código de Trabajo.

El artículo 182 en su último párrafo señala el término de 120 días calendarios a partir de la notificación correspondiente a los trabajadores, para que el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social apruebe o desapruebe, total o parcialmente el Reglamento Interno de Trabajo. Si vencido ese término no se manifestare al respecto, se tendrá por aprobado y estará en la obligación de expedir las constancias y certificaciones respectivas y podrán imponérsele sanciones al funcionario que incurrió en la mora.

Y el artículo 190 expresa: “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”.

Tomando en cuenta lo señalado, se examinará el proyecto: si son necesarias modificaciones se le hará saber a la empresa por conducto de su abogado. Si se establece que el Reglamento no tiene falla alguna y una vez recibidos los informes técnicos de las direcciones Generales de Trabajo, se remitirá al despacho del Ministro de Trabajo y Bienestar Social, quien lo firmará. Mediante una resolución, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social decretará aprobado el Reglamento Interno de Trabajo y señalará la obligación de la empresa de notificar y publicar el mismo para conocimiento de los

trabajadores. Se avisará al abogado que el Reglamento Interno está aprobado para que pase a retirarlo.

C. PUBLICACIÓN.

Como señalaba el artículo 183 en su numeral 4, una vez aprobado el Reglamento Interno, éste deberá ser puesto en conocimiento de los trabajadores por lo menos con quince días de anticipación a la fecha en la que entrará a regir.

Es necesario que el Reglamento Interno tenga la máxima publicidad dentro de la empresa, por lo que deberá ser fijado en lugares bien visibles de la misma. A nuestro parecer además de este requisito, para aquellos trabajadores que entrasen a laborar en la empresa con posterioridad a la fecha en que entre a regir el Reglamento Interno, debería proporcionárseles una copia del mismo o si aún se conserva fijado, informarles al respecto. Si el Reglamento Interno de Trabajo una vez aprobado, pasa a formar parte integrante del contrato de trabajo de las personas que laboran en la empresa adoptante, lo justo sería que trabajadores posteriores estuvieran en conocimiento del mismo. Nos atrevemos a decir esto ya que para la realización de esta Tesis, realizamos una encuesta a 35 empresas de la localidad (entre las que se encontraban firmas de abogados). El objetivo de la

encuesta era determinar si las empresas panameñas se ajustaban a las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo. Las interrogantes que se presentaban eran las siguientes:

- 1.- Número de trabajadores que laboran en la empresa. ,
- 2.- ¿Tiene la empresa Reglamento Interno de Trabajo?.
- 3.- ¿Cuenta la misma con comité de empresa?.
- 4.- El Reglamento Interno, ¿ha sufrido alguna modificación?.

Inicialmente al repartir las encuestas en las empresas, pudimos percatarnos que la gran mayoría de las personas que las recibían no tenían conocimiento de lo que era un Reglamento Interno (cuando se supone que todos los trabajadores deben tener conocimiento). Pensamos que podía deberse a que la empresa contaba con menos de diez trabajadores, por lo que no se hacía obligatorio la adopción de un Reglamento Interno y por consiguiente era natural que los trabajadores no supieran a que nos referíamos. Pero al momento de recibir y tabular las encuestas nos dimos cuenta que nuestra hipótesis había fallado. De las 35 empresas encuestadas, 24, es decir, un 68.5% contaban con más de 10 trabajadores laborando. Sin embargo de esa cantidad de empresas para las cuales es obligatorio la adopción de un Reglamento Interno de Trabajo, sólo el 62.8% de las mismas tenían Reglamento Interno. El 8% tenían comité de empresa y sólo el 17% de

las empresas que contaban con Reglamento Interno lo habían modificado. Los datos obtenidos nos hacen deducir que algunas empresas panameñas no están cumpliendo con las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo acerca del Reglamento Interno. Respecto a este último señalamiento el Código de Trabajo señala en su artículo 192 que las infracciones a las disposiciones del capítulo referente al Reglamento Interno se sancionarán con multa de cincuenta a doscientos cincuenta balboas, impuestas por las Direcciones Generales o Regionales de Trabajo. Según esto, todas las empresas con más de diez trabajadores que no tengan Reglamento Interno caerían dentro de estas infracciones. Lo que no creemos que sea posible es que se pueda controlar este aspecto ya que sería muy difícil que el Ministerio de Trabajo pudiera ir de empresa en empresa averiguando si tiene o no Reglamento Interno.

Como vimos la publicidad del Reglamento Interno es lo que le otorga su plena validez y es de extrema importancia ya que una vez publicado se convierte en una fuente del Derecho Laboral y pasa a formar parte del contrato de trabajo de los trabajadores.

D. COMITÉ DE EMPRESA.

Esta figura se encuentra desarrollada en los artículos 186 y 187 del Código de Trabajo.

Artículo 186: En todo centro de trabajo, empresa o establecimiento, que ocupe a veinte o más trabajadores, funcionará un comité de empresa, constituido de modo paritario, por dos representantes del empleador y dos trabajadores sindicalizados, designados anualmente por el sindicato respectivo. Donde no exista sindicato, los trabajadores no organizados elegirán a sus representantes.

El empleador o sus representantes y el sindicato o los trabajadores, podrán someter a discusión del comité de empresa cuestiones relativas a la producción, a la productividad y a su mejoramiento, a la capacitación de los trabajadores y otros asuntos similares.

El comité de empresa, a solicitud de parte interesada, tendrá la atribución de conciliar en las controversias que surjan motivo del incumplimiento de las obligaciones del trabajador o del empleador.

Queda en todo momento, a disposición de las partes, la vía expedita ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

El comité de empresa es un órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses. Antes de las reformas introducidas por la Ley 44 de 1995, sólo podía existir comité de empresa en aquellas empresas donde laboraren trabajadores sindicalizados; ahora el único requisito es que la empresa cuente con veinte o

más trabajadores ya que los trabajadores no organizados podrán elegir representantes.

El comité de empresa, como bien señala el artículo mencionado, podrá tener conocimiento de diferentes cuestiones relativas al funcionamiento de la empresa a requerimiento del empleador o los trabajadores. De la misma forma podrá actuar como mediador cuando surjan controversias por razón del incumplimiento de las obligaciones de alguna de las partes (sin contar la posibilidad que se prefiera acudir ante las autoridades respectivas). Puede establecerse en el Reglamento Interno la constitución del comité de empresa; también en cuanto al Reglamento Interno de Trabajo, el comité de empresa podrá conciliar los problemas surgidos a raíz de la imposición de las sanciones establecidas en él. (Pero previa la imposición de alguna sanción el trabajador tendrá el derecho de ser oído como establece el artículo 188). Así lo señala el artículo 187:

El Comité de Empresa conocerá de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador, sin perjuicio de que el trabajador impugne posteriormente dichas sanciones ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

El Comité de Empresa deberá resolver en el término de 48 horas, contadas a partir del momento en que el trabajador afectado formule su reclamación ante el Comité.

Sin embargo, el trabajador podrá, si así lo prefiere, acudir directamente a la autoridad de trabajo, prescindiendo del anterior trámite. La sola impugnación de las sanciones disciplinarias no

suspende el cumplimiento de éstas, sin perjuicio de la reparación que corresponda.

E. VIOLACIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

Hemos establecido los diferentes aspectos que debe contener el Reglamento Interno de Trabajo; regula las distintas actividades que desarrolla la empresa y además establece las limitaciones a los trabajadores y empleadores. Pueden darse situaciones en las que no se cumplan las disposiciones establecidas y se de una violación al Reglamento Interno.

Las violaciones al Reglamento Interno de Trabajo pueden ser divididas en tres: infracciones leves, infracciones graves y muy graves. El Reglamento Interno establecerá el grado de gravedad de las faltas. Ya vimos con anterioridad en lo referente al régimen disciplinario, como el Reglamento Interno clasificaba las sanciones por la transgresión de las normas establecidas.

Respecto a las infracciones leves, podemos decir que se trata de aquellas que no tienen, en principio, mucha importancia como puede ser la tardanza en la llegada al trabajo. Ameritan amonestación verbal y en ocasiones escrita.

Si se incurre muy seguido en una infracción leve puede llegar a convertirse en grave. Éstas son las que tienen incidencia más marcada en el

desenvolvimiento de la empresa. La amonestación escrita y la suspensión se encuentran entre las sanciones. Además de la reincidencia en infracciones leves, podrían contarse como graves: no guardar la conducta debida con la empresa y los compañeros y no observar rigurosamente las medidas de seguridad e higiene.

Por último, las infracciones muy graves serán las que tiene una gran trascendencia para la empresa y que pueden ser la reincidencia en las infracciones graves y las señaladas en el artículo 213 del Código de Trabajo que acarrearán el despido.

La comisión de infracciones al Reglamento Interno puede tener consecuencias de tipo laboral y de tipo legal (que escapan al ámbito laboral). Las consecuencias de tipo laboral serán las señaladas: amonestaciones verbales o escritas, suspensiones y despido. Las consecuencias de tipo legal son aquellas que como dijimos, escapan del ámbito laboral: afectan a la empresa en otros aspectos como puede ser en la persona de sus otros trabajadores o en la del empleador o en sus bienes. Actos contra la integridad física o moral de las personas que pertenecen a la empresa o acciones que tome algún trabajador contra los bienes de la empresa (por ejemplo, hurto), que conlleven la intervención de las autoridades civiles o judiciales son ejemplo de ello.

F. MODIFICACIONES.

El Código de Trabajo establece dos situaciones en las que podrá modificarse el Reglamento Interno de Trabajo: una, cuando el empleador así lo pretenda (artículo 184) y la otra de acuerdo a lo establecido en el artículo 189 del Código de Trabajo. Este artículo señala que podrá darse la revisión obligatoria de los Reglamentos Internos de Trabajo, de oficio o a petición de cualquier trabajador de la empresa en los supuestos de que se aprueben nuevas disposiciones legales que lo hagan necesario.

La primera forma de modificación señalada, tendrá un trámite parecido al de la aprobación. Tendrá el empleador que informar al Sindicato o a los trabajadores de su pretensión de modificar el Reglamento. Si estos no se oponen, se adjuntará a la modificación una lista con la firma de los trabajadores señalando que aceptan la modificación, la dirección exacta del abogado y de la empresa y número telefónico de ambos, el número total de trabajadores de la empresa y se informará si la empresa tiene o no sindicato. Se presentará ante la Sección de Reglamento Interno donde se tramitará en forma muy similar a la de aprobación del Reglamento Interno

CONCLUSIONES

1. Ha quedado demostrado a lo largo de la historia, que los trabajadores han tratado de buscar su bienestar en el aspecto laboral, la mayoría de las veces mediante luchas y protestas, para ver realizados sus intereses.
2. Es en este siglo que el Estado ha empezado a intervenir con verdadero énfasis en el campo del trabajo y ha pasado a regular las relaciones laborales en sus diferentes aspectos.
3. Respecto a Panamá, no fue sino hasta 1947 que se recopilaron en un solo cuerpo legal las normas relativas a la actividad laboral con la creación del Código de Trabajo. Anteriormente la actividad se regulaba mediante disposiciones que establecían la Constitución, los Códigos Colombianos y algunas leyes laborales.
4. Las primeras disposiciones acerca del Reglamento Interno de Trabajo fueron establecidas en el Código de Trabajo de 1947.
5. Actualmente, se dedica un capítulo del Código de Trabajo a establecer las disposiciones relativas al Reglamento Interno de Trabajo. A pesar de esto, el articulado no comprende algunos aspectos importantes para el desarrollo del mismo.
6. El Reglamento Interno de Trabajo se convierte con su creación en un medio de defensa y comunicación para los trabajadores, al establecerse sus derechos y obligaciones. Al regular las condiciones de trabajo de cada

empresa pone en conocimiento tanto del empleador como del trabajador, lo relativo al desarrollo de sus funciones dentro de la misma, lo que hace que sea más fácil su comprensión y tengan conocimiento de qué le corresponde a cada uno dentro de la relación laboral. Se evitan así, muchos malentendidos que pueden surgir a medida que se lleva a cabo la actividad laboral.

7. Respecto a los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador, el Reglamento Interno debe hacer mención expresa de los mismos por ser los pilares fundamentales de la relación de trabajo.
8. Es de suma importancia que todos los trabajadores tengan conocimiento de la existencia y contenido del Reglamento Interno de Trabajo ya que una vez aprobado pasa a formar parte del contrato de trabajo de cada persona que labore en la empresa. También de este forma podrán evitarse infracciones al mismo por desconocimiento.
9. Poco se especifica respecto a las medidas de higiene, salud y riesgo profesional que creemos muy importantes ya que un incumplimiento de las mismas podría ocasionar serios problemas tanto a la empresa como a los trabajadores.
10. El trámite de aprobación del Reglamento Interno de Trabajo pensamos que es absolutamente necesario ya que el Ministerio de Trabajo y Bienestar

Social se encarga de velar por el cumplimiento de las normas laborales y con dicha revisión y aprobación por el mismo, se impide que se den arbitrariedades en la elaboración o aplicación del Reglamento Interno por establecer en él disposiciones que violaran o disminuyeran los derechos de los trabajadores.

- 11.El comité de empresa podrá actuar para resolver cuestiones referentes a infracciones o malentendidos que surjan respecto a la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo en la empresa. Esta será una forma de resolver la controversia entre las partes, recordando que se podrá impugnar ante la vía administrativa.
- 12.En la empresa no bastará que se establezca un Reglamento Interno de Trabajo sino que será necesario un control severo para evitar las infracciones o la omisión de las normas establecidas en el mismo.
- 13.El Código de Trabajo establece que en toda empresa en que laboren diez o más trabajadores, el empleador está obligado a adoptar un Reglamento Interno de Trabajo; sin embargo pudimos comprobar a través de las encuestas realizadas que esta disposición no se cumple. Incluso encontramos firmas de abogados que con más de diez trabajadores, no contaban con Reglamento Interno de Trabajo.

14. Las disposiciones relativas a las infracciones a lo establecido acerca del Reglamento Interno de Trabajo, deberían ser más severas ya que el mismo es un instrumento regulador de las condiciones de trabajo y se establecen cuestiones de suma importancia (como los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores) que requieren un cumplimiento y una observancia continúa.

RECOMENDACIONES

1. Se debe establecer que además de la publicación, a cada trabajador que entrase a laborar con posterioridad a la publicación del Reglamento Interno de Trabajo, se le entregue una copia del Reglamento Interno de Trabajo para que puedan tener conocimiento de la existencia del mismo al igual que se le hace al entregársele una copia del contrato de trabajo. También que aún a trabajadores que laborasen durante la publicación, se les facilitara una copia o se estuviese dispuesto a brindársela a solicitud de los mismos.
2. Las disposiciones relativas a los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores deben ser ampliadas para que contemplen, efectivamente, los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores.
3. Es necesario que el Código de Trabajo amplie el compás de las sanciones y sea un poco más severo respecto a la inobservancia de lo estipulado sobre el Reglamento Interno de Trabajo.
4. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social debe tener un control más efectivo sobre las empresas para asegurarse que en efecto, aquellas con más de diez trabajadores adopten un Reglamento Interno.
5. Otra forma de control efectivo podría ser la revisión de las empresas en el momento de la publicación del Reglamento Interno de Trabajo en las

instalaciones de la misma, para que cumplan en debida forma con la publicación.

6. Que se regulen las formas en que el trabajador pueda denunciar el incumplimiento de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo por parte del empleador. Podría ampliarse la figura del comité de empresa para que tuviera conocimiento de cuestiones como las mencionadas.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E. Manual de derecho del trabajo, Madrid, D. Marcial Pons-Libros Jurídicos, volumen I, novena edición, 1973-1974.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, tomo I, 1968.
- CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho laboral colombiano, Bogotá, Editorial Temis S.A., 1988.
- DELGADO MOYA, Rubén. El derecho social del presente, México, Editorial Porrúa S.A., 1977.
- DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo, México, Editorial Porrúa S.A., tomo II, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo, México, Editorial Porrúa S.A., tomo II, 1979.
- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, México, Editorial Porrúa S.A., tomo II, 1979.
- DEVEALI, Mario. El derecho del trabajo en su aplicación y tendencias, Buenos Aires, Editorial Astrea, tomo I, 1983.
- FÁBREGA, Ramón y BOYD GALINDO, Mario. Constituciones de la República de Panamá. 1972, 1946, 1941, 1904, Panamá, 1981.
- GARCÍA SOLANO, Álvaro. Derecho del trabajo, Bogotá, Editorial Temis Librería, 1981.

GARCÍA SOLANO, Álvaro. El contrato de trabajo en la legislación colombiana, Bogotá, Editorial Temis, 1975.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del trabajo, Bogotá, Editorial Temis, 1976.

HERNAINZ MÁRQUEZ, Miguel. Tratado elemental de derecho del trabajo, Madrid, Instituto de estudios políticos, tomo I, 1977.

HERRNSTAD, Ernesto. Tratado de derecho social colombiano, Bogotá, Editorial ABC, 1949.

OLEA, Manuel Alonso. El estatuto de los trabajadores, Madrid, Editorial Civitas S.A., 1980.

OLEA, Manuel Alonso. Introducción al derecho del trabajo, Madrid, Editorial Revista de derecho privado, tercera edición, 1974.

SOLÍS, Galileo. Guía práctica del Código de Trabajo, Panamá, Editora La Nación S.A., 1949.

DICCIONARIOS

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 16ª edición, 1981.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Buenos Aires, Driskill S.A., 1981.

Diccionario Jurídico mexicano, México, Editorial Porrúa S.A., séptima edición, 1994.

CÓDIGOS

Código de Trabajo de la República de Panamá.

TESIS

LUQUE DIAZ, Débora Patricia. Violación al Reglamento Interno de Trabajo y sus consecuencias. Panamá, Universidad Santa María La Antigua, 1986.

OTRAS FUENTES

Reglamento Interno de Arias, Fábrega & Fábrega

Reglamento Interno de Lacayo Motors Corp.

Reglamento Interno de The Shell Company (W. I.) Limited-Panamá

ANEXO

**ENCUESTA SOBRE EL REGLAMENTO
INTERNO DE TRABAJO**

OBJETIVO: Determinar si las empresas panameñas se ajustan a las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo acerca del Reglamento Interno de Trabajo.

EXPLICACIÓN: Marque con una X la alternativa que corresponda a la situación de la empresa.

1. Número de trabajadores que laboran en la empresa:

☐ 0-10

☐ 31-50

☐ 11-30

☐ 51 o más

2. Tiene la empresa Reglamento Interno de Trabajo:

☐ Sí

☐ No

3. Cuenta la misma con Comité de Empresa:

☐ Sí

☐ No

4. El Reglamento Interno ha sufrido alguna modificación:

☐ Sí

☐ No

¡Muchas gracias por su valiosa cooperación!