

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DERECHO
(PETAENG)



TRABAJO DIRIGIDO

Para optar al Título Académico de Licenciatura en Derecho

**“LA NECESIDAD DE ACTUALIZAR LA REGULACION DE LOS
REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO, BAJO EL ÁMBITO DE
LA LEY GENERAL DEL TRABAJO EN BOLIVIA”**

POSTULANTE: ARCE RADA RODOLFO CRISTIAN

TUTOR: DRA. TATIANA OLGA PÁRRAGA ANDRADE

La Paz – Bolivia

2022

*EL PRESENTE TRABAJO LO DEDICO
A CRISTIAN ARCE MI HIJO Y MI
RAZON DE VIVIR, A MI MADRE QUE A
PESAR DE SUS LIMITACIONES ME
APOYO TODA LA VIDA
BRINDANDOME AMOR Y PACIENCIA
Y A MI ESPOSA MI COMPAÑERA FIEL
EN TODO MOMENTO CON QUIENES
COMPARTIRE LOS FRUTOS DE ESTE
ESFUERZO.*

Agradecimientos

*AGRADESCO A LA DRA. TATIANA
PARRAGA POR SU DEDICACION AL
PROYECTO EN SU CALIDAD DE
TUTOR Y A TODOS LOS DOCENTES
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CS.
POLITICAS POR LA ENSEÑANZA
BRINDADA*

Contenido

RESUMEN ABSTRACT	VI
DISEÑO DE INVESTIGACION	VII
INTRODUCCION	- 1 -
CAPITULO I	- 3 -
HISTORIA Y EVOLUCION DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO	- 3 -
1.1 ANALISIS HISTORICO	- 4 -
CAPITULO II	- 7 -
ANALISIS TEORICO – CONCEPTUAL	- 7 -
2.1 TEORIAS SOBRE EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	- 8 -
2.1.1 TEORÍA CONTRACTUAL	- 8 -
2.1.2 TEORÍA DEL CONTRATO DE ADHESIÓN	- 10 -
2.1.3 TEORÍA LEGAL REGLAMENTARIA O ESTATUTARIA	- 11 -
2.1.4 TEORÍA MODERNA	- 13 -
2.2 DEFINICION DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	- 16 -
2.3 OBJETIVO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	- 17 -
2.4 CONCEPTOS RELACIONADOS A LA INVESTIGACION	- 17 -
2.4.1 EMPLEADOR	- 17 -
2.4.2 TRABAJADOR	- 18 -
2.4.3 PROCEDIMIENTO	- 18 -
2.4.4 SANCION DISCIPLINARIA	- 19 -
2.4.5 DEBIDO PROCESO	- 19 -

CAPITULO III - 20 -

ANALISIS JURIDICO Y NORMATIVO - 20 -

3.1 PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO - 21 -

3.1.1 PRINCIPIO PROTECTOR - 22 -

3.1.2 PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD - 24 -

3.1.3 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL - 25 -

3.1.4 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD - 26 -

3.1.5 PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD - 26 -

3.1.6 PRINCIPIO DE INMEDIATEZ - 28 -

3.2 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO - 30 -

3.2.1 PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO - 30 -

3.2.2 PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN - 31 -

3.3 MARCO JURIDICO - 32 -

3.3.1 CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO - 32 -

3.3.2 LEY GENERAL DEL TRABAJO - 34 -

3.3.3 REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO - 34 -

3.3.4 DECRETO SUPREMO DE 23 DE NOVIEMBRE DE 1938 - 35 -

3.3.5 DECRETO SUPREMO N° 28699 DE 1 DE MAYO DE 2006 - 36 -

3.3.6 SENTENCIAS CONSTITUCIONALES - 37 -

CAPITULO IV - 39 -

ANTECEDENTES REGULATORIOS SOBRE LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO - 39 -

4.1 ANTECEDENTES NORMATIVOS - 40 -

4.2 RESOLUCIONES MINISTERIALES - 42 -

4.2.1 RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 551/06 DE 6 DE DICIEMBRE DE 2006 - 42 -

4.2.2 RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 077/2007 DE 2 DE MARZO DE 2007 - 43 -

4.2.3 RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 223/2007 DE 31 DE MAYO DE 2007 - 43 -

Indice

4.2.4	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 611 DE 27 DE AGOSTO DE 2009,	- 44 -
4.2.5	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 737/09 DE 29 DE SEPTIEMBRE DE 2009	- 44 -
4.2.6	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 317/15 DE 18 DE MAYO DE 2015	- 45 -
4.2.7	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 576/15 DE 25 DE AGOSTO DE 2015	- 46 -
4.2.8	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 728/15, DE 6 DE OCTUBRE DE 2015	- 46 -
4.3	EVALUACION DE DATOS ESTADISTICOS	- 48 -
4.4	LA TECNOLOGIA Y LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO	- 53 -
<u>CAPITULO V</u>		- 55 -
<u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>		- 55 -
5.1	CONCLUSIONES	- 56 -
5.2	RECOMENDACIONES	- 56 -
<u>PROPUESTA DE RESOLUCION MINISTERIAL DE MODIFICACION A LA REGULACION SOBRE REGLAMENTOS INTERNOS</u>		- 58 -
<u>BIBLIOGRAFIA</u>		- 69 -

RESUMEN ABSTRACT

En la presente investigación se ha tomado como objeto, un análisis de la situación jurídica sobre los Reglamentos Internos de Trabajo.

“La ausencia o la falta de actualización de Reglamentos Internos de Trabajo en muchas empresas e instituciones, genera una falta de protección jurídica e institucional para las relaciones laborales”

Para la verificación de esta hipótesis, se ha procedido al análisis de diferentes causas y argumentos, que podrían ser utilizados.

DISEÑO DE INVESTIGACION

I. Enunciado del título del tema

El título de la presente investigación es:

**“LA NECESIDAD DE ACTUALIZAR LA REGULACION DE LOS
REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO, BAJO EL ÁMBITO
DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO EN BOLIVIA “**

II. Identificación del problema

Actualmente en Bolivia, existe un importante número de empresas e instituciones que no cuentan con un Reglamento Interno de Trabajo aprobado o, bien, no se encuentra actualizado. Este incumplimiento de la normativa laboral, se origina debido a que se encuentra vigente la Resolución Ministerial N° 737/09 de fecha 29 de septiembre de 2009 por el cual instruyó el *“cese de las actividades administrativas destinadas a la aprobación de Reglamentos Internos de Trabajo tanto en la oficina central del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, como también en las Jefaturas Departamentales”*.¹

Esta disposición, ha provocado que las empresas e instituciones, en algunos casos no actualicen, sus Reglamentos Internos de Trabajo para su adecuado funcionamiento y relacionamiento con los trabajadores, generando vacíos jurídicos y desprotección en las relaciones laborales, al postergar la aplicación

VII_____

¹ Estado Plurinacional de Bolivia, Resolución Ministerial N° 737/09, Artículo 1. 2009

del Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938 que es una norma de mayor jerarquía.

Ante esta obligación, establecida en la normativa vigente es necesario que los establecimientos laborales que se encuentran bajo el ámbito de la Ley General del Trabajo que no hayan actualizado o no cuenten con un Reglamento Interno de Trabajo puedan adecuar este importante instrumento legal para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las partes de forma específica, ya que las normas generales no pueden prever las situaciones particulares de cada empresa o institución, y aunque dentro de la jerarquía de normas tiene un inferior rango, es justamente ese rango que le da una importancia mayor en cuanto a su especificidad para una empresa y sus trabajadores.

III. Problematización

¿Es necesario actualizar los Reglamentos Internos de Trabajo en las empresas e instituciones que aún no lo hicieron?

¿Cuáles son las atribuciones del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social sobre los Reglamentos Internos de Trabajo?

¿Es importante aplicar Reglamentos Interno de Trabajo sobre la base de las normas laborales y sociales vigentes?

IV. Delimitación de la investigación

a) Temática

La investigación se encuentra en el ámbito del Derecho laboral.

b) Espacial

La delimitación espacial está enmarcada dentro del territorio nacional, sin embargo, se ha revisado la legislación extranjera con fines únicamente comparativos.

c) Temporal

La delimitación temporal se inicia en la gestión 2006, toda vez que por efecto de la vigencia del Decreto Supremo N° 28699 de fecha 01 de mayo de 2006, se emitió la Resolución Ministerial N° 551/06 de fecha 6 de diciembre de 2006; dicha Resolución regulaba el procedimiento administrativo para adecuación de Reglamentos Internos de Trabajo de las empresas y entidades sujetas al ámbito de la Ley General de Trabajo.

V. Fundamentación e importancia de la investigación

Una de los problemas más importantes en las empresas o instituciones que se encuentran bajo el ámbito de la Ley General del Trabajo es la ausencia de normas internas claras o la inexistencia de las mismas para regular el régimen del trabajo, así como los derechos, obligaciones y prohibiciones. Si bien existen empresas que cuentan con Reglamentos Internos de Trabajo y de estas algunas cuentan con la aprobación del Ministerio de Trabajo, un gran número de empleadores no actualizaron los mismos o en definitiva no los han llegado a implementar.

La inexistencia o falta de actualización de los Reglamentos Internos de Trabajo, acompañadas del desconocimiento y la necesidad de trabajar, hace que, en muchas ocasiones, sean los trabajadores los más afectados, por la falta de asesoramiento, la desventaja económica y los abusos que cometen algunos empleadores.

Por otra parte, se debe considerar que la implementación de un Reglamento Interno de Trabajo es beneficiosa para las empresas, a efectos de mejorar la relación laboral y al mismo tiempo la productividad, ya que, si bien las normas laborales establecen los criterios generales, cada empresa es diferente en cuanto a su funcionamiento, por lo que deben contar con instrumentos jurídicos que reglamenten una adecuada aplicación de la norma general.

Sobre el particular, es pertinente extraer una pregunta inserta en el texto intitulado: “La Estabilidad Laboral en Bolivia y El Reglamento Interno Trabajo “, Edición 2007, pág. 127, Marco A. Dick; que dice: “¿QUÉ IMPORTANCIA TIENE AHORA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO? R. A esta pregunta siempre respondo con otra pregunta: ¿Será su fuente legal de despido, el hecho que un trabajador se encuentre fumando en fuente laboral? y la respuesta casi siempre es No, y mi nueva pregunta es, ¿si es trabajador de una gasolinera?, ha, cambia la situación, entonces la respuesta correcta será: ¡depende!, depende si su Reglamento Interno de Trabajo así lo dispone y éste es concordante con la naturaleza de la empresa, entonces, resulta que, en unas empresas algunas conductas pueden considerarse como transgresiones, en otras, no.

Por ello, es que el Reglamento Interno de Trabajo, debe ser redactado de acuerdo a las características propias de la fuente laboral, para constituirse en una verdadera norma de cumplimiento obligatorio para las partes, que otorgue seguridad jurídica, esto es, saber con exactitud cuáles son sus obligaciones, sus derechos, y que conductas implican trasgresión, cuál es su respectiva sanción, ahí radica la importancia.

VI. Objetivos a los que se ha arribado en la investigación

a) Objetivos Generales

Demostrar la necesidad de actualizar la regulación de los Reglamentos Internos de Trabajo, bajo el ámbito de la Ley General del Trabajo en Bolivia

b) Objetivos Específicos

Los objetivos específicos son:

- Conocer el marco institucional y legal sobre los Reglamentos Internos de Trabajo y las deficiencias que existen en la legislación vigente.
- Proponer las bases jurídicas y las políticas necesarias para adoptar Reglamentos Internos de Trabajo en las empresas e instituciones de Bolivia que garanticen una relación laboral tutelada.
- Proponer las modificaciones adecuadas para la implementación del Reglamento Interno de Trabajo, tomando en cuenta la Constitución Política del Estado y la normativa laboral vigente

VII. Marco teórico que sustenta la investigación

El marco teórico que sustenta la presente investigación se basa en el análisis de cuatro teorías relacionadas con los Reglamentos Internos de Trabajo

- Teoría contractual
- Teoría del contrato de adhesión
- Teoría legal reglamentaria o estatutaria
- Teoría Moderna

VIII. Hipótesis de la investigación

“La ausencia o la falta de actualización de Reglamentos Internos de Trabajo en muchas empresas e instituciones, genera una falta de protección jurídica e institucional para las relaciones laborales”

a) Variables de la investigación

i. Variable Independiente

La ausencia de Reglamentos Internos de Trabajo en muchas empresas e instituciones, genera una falta de protección jurídica e institucional para las relaciones laborales.

ii. Variable dependiente

La ausencia o la falta de actualización de Reglamentos Internos de Trabajo en muchas empresas e instituciones generan un incumplimiento de normas laborales y sociales en vigencia, los convenios internacionales y la Constitución Política del Estado.

IX. Métodos que fueron utilizados en la investigación

a) Métodos Generales

Los métodos generales utilizados en la investigación son los siguientes

- Método Deductivo
- Método Inductivo

En vista de que la investigación tiene una gran variedad de parámetros que deben ser analizados utilizamos ambos métodos de acuerdo con la necesidad de la investigación.

El método Deductivo se utilizó para verificar los alcances de la normativa vigente sobre Reglamentos Internos de Trabajo para establecer las deficiencias que generan la falta de actualización, modificación o implementación de los mismos y la falta de protección que se genera por esta situación

El método inductivo a su vez al establecerse como el método privilegiado por el positivismo será utilizada a partir de la observación sistemática y reiterada de los problemas que fueron anteriormente deducidos, y a través de la comparación y clasificación para llegar a conclusiones generales que permitan establecer leyes. Esto implica, también, que la mera acumulación de datos no es suficiente, sino que se requiere que los mismos sean interpretados.

b) Métodos Sociológicos

Al tratarse de un tema que implica el aspecto sociológico el método sociológico a utilizarse en la presente investigación será:

Método Analítico Sintético

"El análisis es la separación material o mental del objeto de investigación en sus partes integrantes con el propósito de descubrir los elementos esenciales que lo conforman. Mientras que la síntesis consiste en la integración material o mental de los elementos o nexos esenciales de los objetos, con el objetivo de fijar las cualidades y rasgos principales inherentes al objeto"

Por lo cual utilizaremos el método analítico sintético de manera que separaremos la reforma de Reglamentos Internos de Trabajo en sus diferentes componentes

para luego sintetizar los resultados obtenidos y lograr una visión real del objeto de la investigación

c) Métodos Específicos

El método específico que utilizaremos será el método Dogmático, el cual nos permitirá analizar el alcance de las normas jurídicas nacionales e internacionales sobre los Reglamentos Internos de Trabajo, así como también establecer que normas son las que se infringen con el descuido que se da al tema de la reforma de Reglamentos Internos de Trabajo en las empresas e instituciones analizando estrictamente lo que dice la norma jurídica.

X. Técnicas que fueron utilizados en la investigación

Las técnicas que se utilizaran preferentemente para la recolección y suministro de datos serán la Investigación Bibliográfica, la Entrevista y la Encuesta

INTRODUCCION

El Reglamento Interno del Trabajo, es un instrumento jurídico, que forma parte del Derecho del Trabajo, y sus orígenes provienen desde la época de la Revolución Industrial, constituyéndose en el transcurso del tiempo, en parte importante de las relaciones laborales. En la actualidad esa normativa es positiva, ya que la Ley General del Trabajo y el Reglamento de la Ley General del Trabajo, lo contemplan como de observancia general a la parte empleadora, sea esta privada o pública, siempre que cuente con veinte o más trabajadores.

Dentro del proceso de elaboración y autorización, se ha previsto en el Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938, que exista la aprobación por parte de la autoridad administrativa, en este caso el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, el cual se considera indispensable para su aplicación.

La presente investigación se enfoca en entidades o instituciones reguladas por la Ley General del Trabajo, debiendo cumplir cada una de ellas con las normas establecidas.

De no cumplirse el proceso de aprobación, se estaría entonces incumpliendo lo determinado en el Art. 62 del Reglamento a la Ley General del Trabajo que dispone: *“Cada empresa industrial o comercial que cuente con más de veinte empleados u obreros, deberá tener un Reglamento Interno legalmente aprobado aplicándose con referencia a este asunto las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938”* y por otro lado da lugar a que el empleador pueda aplicar o imponer normas que puedan ser declaradas nulas, por cuanto no se cumplió con los requisitos de Ley o que por otra parte ante la falta de un instrumento regulatorio incida de forma negativa en la estabilidad laboral, no siendo congruente con lo establecido en el Artículo 54 de la CPE.

En nuestros días, no se considera la importancia que tiene el Reglamento Interno de Trabajo, cuando es este una fuente del Derecho de trabajo por ser una Ley de aplicación dentro de la Institución, de la cual devienen obligaciones y derechos para los empleadores y los trabajadores. Tal es el caso, de entidades públicas en las que se ha autorizado y aplicado Reglamentos Internos de Trabajo no homologados, en algunas otras, ni siquiera se cuenta con un Reglamento interno actualizado.

El presente trabajo se estructuro en cinco capítulos, el Capítulo I destinado a revisar la historia y evolución de los Reglamentos Internos de Trabajo, en el capítulo II se desarrolla el marco teórico conceptual, el Capítulo III está destinado al análisis jurídico y normativo. En el cuarto Capítulo IV nos enfocamos a explicar la problemática que existe en nuestro país en relación a los Reglamentos Internos de Trabajo para finalmente en el Capítulo V establecer las conclusiones y recomendaciones

CAPITULO I

HISTORIA Y EVOLUCION DE LOS

REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO

1.1 ANALISIS HISTORICO

La Revolución Industrial dio origen a grados de explotación solo comparables con la esclavitud en sus formas más abusivas, sometiendo a los trabajadores a condiciones de esfuerzo, horario, peligros, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima que no había sufrido durante los siglos anteriores el campesinado del que los trabajadores provenían en general. Se destacaba en ese cuadro la explotación inhumana del trabajo infantil, particularmente en la minería. Facilitaba toda esta situación la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era aún más mísera, y que podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo.

Fueron surgiendo en forma espontánea y esporádica diversos tipos de protestas, como las manifestaciones, la huelga, la ocupación de fábricas y el sabotaje, que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores (los sindicatos).

El ejercicio del poder político por representantes de los sectores sociales beneficiarios de esta situación aseguraba su mantenimiento. En nombre de la libertad individual se sostenía que los Estados no debían legislar interfiriendo en la "libre contratación" entre empleadores y trabajadores. La intervención del Estado en los conflictos laborales se limitó durante mucho tiempo a la represión de las protestas, consideradas ilícitas, mediante la acción policial o militar.

Durante el siglo XIX fueron naciendo diversas corrientes que desde ángulos distintos exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas.

Las escuelas intervencionistas quieren que el Estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza.

El socialismo, particularmente en su desarrollo formulado por Karl Marx, procuraba sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no existiera la propiedad privada de los medios de producción ni la explotación por unos seres humanos de la fuerza de trabajo de otros.

La Iglesia católica adoptó inicialmente, durante mucho tiempo, una actitud de condena sistemática de todas las tendencias que pretendían imponer límites a la libre explotación del trabajo ajeno. Su evolución solo comenzó a fines del siglo XIX. Lo que hoy se conoce como "doctrina social de la Iglesia" tuvo sus principales jalones son las Encíclicas Rerum Novarum (1891), Quadragesimo Anno (1931), Mater et Magistra (1961) y Laborem exercens (1981). La Rerum Novarum abogó por la reglamentación de las horas de trabajo, del trabajo femenino y de menores. Asimismo condenó la fijación de un salario insuficiente, declarando un deber de estricta justicia del patrón pagar al asalariado una remuneración que le permita vivir en condiciones humanas. Las otras encíclicas complementaron y ampliaron la primera.

El trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, y más tardíamente en unos países que en otros. En 1919, con el Tratado de Versalles que puso fin a la primera guerra mundial, el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional plasmado en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a "obreros" o "patrones", que marcan líneas ideológicas.

Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede tener o no trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

CAPITULO II

ANALISIS TEORICO – CONCEPTUAL

2.1 TEORIAS SOBRE EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

A continuación se revisaran cuatro importantes teorías sobre la concepción de los Reglamentos Internos de Trabajo, las cuales han ido evolucionando en el tiempo y son las siguientes:

- Teoría Contractual
- Teoría del contrato de Adhesión
- Teoría legal reglamentaria o estatutaria
- Teoría moderna

2.1.1 TEORÍA CONTRACTUAL

Los tratadistas franceses comulgantes con esta teoría, como Paul Durand, Robert Jaussaud y André Vitu, concebían al Reglamento Interno de Trabajo, como un contrato que, al igual, que cualquier otro, se basaba en el acuerdo de voluntades de las partes. Sin embargo, sostenía que dicho acuerdo era tácito, ya que el Reglamento era elaborado por el patrono, y los trabajadores al ingresar al respectivo centro de trabajo, manifestaban tácitamente su aceptación al contenido del mismo.

Sobre esta tesis, Mario de la Cueva (1993), apunta: *“La doctrina francesa según la excelente exposición de Paúl Durand y R. Jassaud ha sustentado tres opiniones acerca de la naturaleza jurídica del Reglamento Interno de Trabajo: A.- La más antigua es la concepción contractual, defendida todavía por la Corte Suprema de Casación de Francia: de acuerdo con esta teoría, el Reglamento Interno de Trabajo es la base de un contrato más o menos tácito, entre el patrono,*

que es quien lo formula, y el trabajador que lo acepta por virtud de su ingreso a la empresa.”²

Los partidarios de esta posición sostenían que: El consentimiento no necesita ser expreso. La doctrina de los contratos admite el consentimiento tácito para la formación de los mismos y, en consecuencia, puede aceptarse que por ese procedimiento se forma un contrato cuyo contenido es el mismo de las cláusulas del Reglamento Interno de Trabajo. Todas las disposiciones del Reglamento Interno 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.

Esta teoría fue objeto de reacciones contrarias, fundamentadas principalmente en los siguientes argumentos:

- El Reglamento Interno de Trabajo, no puede ser considerado como un contrato, puesto que, en su redacción interviene solamente una de las partes de la relación laboral.
- El contrato conlleva un acuerdo de voluntades, por el contrario el Reglamento Interno de Trabajo, al ser elaborado unilateralmente por el patrono, conlleva una imposición para los trabajadores.

En el antiguo derecho francés, los Reglamentos eran considerados como normas de política, dictados e impuestos unilateralmente por el jefe de los

IX—

² DE LA CUEVA, MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1967

establecimientos donde debían aplicarse, de tal manera que nunca se les otorgó naturaleza contractual.

No puede dársele valor de cláusulas contractuales a las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, ya que en éstas debe existir acuerdo de voluntades previo y necesario; en cambio en el Reglamento Interno de Trabajo, al menos una de las partes, está motivada por la necesidad de no poder negar su consentimiento sin poder objetar su contenido. Con lo cual su voluntad queda prácticamente anulada o disminuida.

Ante las fuertes críticas de que fue objeto, esta teoría fue abandonada, lo cual resulta obvio, ya que si el Reglamento Interno de Trabajo es elaborado unilateralmente por el patrono, es evidente que en el mismo no existe acuerdo de voluntades, por no existir sólo una: la del patrono.

2.1.2 TEORÍA DEL CONTRATO DE ADHESIÓN

Esta teoría es una modalidad de la anterior, habiendo sido propuesta en su mayoría por los mismos contractualistas, con el ánimo de superar las críticas que prácticamente mataron a la teoría anterior

Según esta teoría el Reglamento Interno de Trabajo, constituye un contrato de adhesión en virtud de que el trabajador al incorporarse a la empresa, prácticamente se adhiere al contenido del Reglamento y a partir de tal adhesión, se individualizan sus cláusulas en verdadero contrato.

Se debe anotar, que en el fondo, ésta teoría es totalmente endeble, puesto que su fundamento también es el consentimiento tácito de los trabajadores al momento de incorporarse a la empresa de que se trate, lo cual resulta totalmente incoherente.

A esta teoría se le hacen las mismas observaciones que a la teoría contractual, ya que constituye una modalidad de la misma, agregándose lo sostenido por el

autor Barbageleta (1951), que indica: *Aparte de las críticas generales que contra la doctrina de los Contratos de Adhesión se levantan, cada día más firmemente, reprochándole lo ficticio de su base; los opositores a las nuevas corrientes en que el contractualismo ha venido a derivar, sostienen que aun cambiando su ropaje, la hipótesis del Reglamento-contrato, no escapa a una disyuntiva demoleadora; o admite a sabiendas una cosa inexacta, no dice nada, y afirma una tautología.*³

2.1.3 TEORÍA LEGAL REGLAMENTARIA O ESTATUTARIA

En oposición a las teorías anteriores, se formula esta corriente, según la cual el Reglamento Interno de Trabajo, es una Ley, caracterizada por la generalidad, pero reducida a la empresa o centro de trabajo respectivo, fundamentada en el poder legislativo asignado al patrono tal y como ocurre con la ley, puesto que la misma es impuesta por el poder legislativo, a todos los habitantes del Estado de que se trate.

Sobre esta tendencia se menciona que: *“es la concepción reglamentaria, admitida hoy en día en la generalidad”*⁴, su fundamentación está en un párrafo de Paúl Durand y R. Jassaud: *“Todo grupo, ya se trate de la sociedad política o de la pequeña sociedad profesional representada en la empresa, debe tener su ley, a menos de caer en la anarquía. Toda institución engendra espontáneamente su derecho. De la misma manera que las convenciones legalmente celebradas, hacen veces de Ley para quienes las hacen, de igual manera, en las instituciones legalmente celebradas, las reglas de derecho que se crean valen como leyes*

XI _____

³ BARBAGELETA, Héctor Hugo. El reglamento de taller. Montevideo, Uruguay. 1951.

⁴ DE LA CUEVA, MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1967

*para los miembros de la institución. El jefe de la empresa es el legislador natural de la sociedad profesional, porque tiene como función coordinar los elementos y asegurar el bien común del grupo. El trabajador se somete a esta Ley por propia voluntad, por el hecho de ingresar al establecimiento y adherir a su orden; pero el fenómeno no puede referirse al contrato, pues esta figura no puede legitimar la autoridad del Reglamento Interno de Trabajo, como tampoco legitima la autoridad de la ley*⁵.

De lo expuesto por los partidarios de esta teoría, que a su entender justifica la naturaleza jurídica del Reglamento, concluyen en que:

1. La sumisión al Reglamento proviene de su origen. Reside en el hecho de ser un mandato, actividad imperativa unilateral del empleador en ejercicio de sus facultades legislativas: Dictación de normas reguladoras de la vida interna de la empresa.
2. La sumisión al Reglamento, resulta condicionada al cumplimiento de determinadas formalidades –publicidad, aprobación-, como la Ley misma, y el trabajador estará obligado a respetar el Reglamento en cuanto sea adherente a las preexistentes condiciones laborales de su centro de trabajo;
3. Las multas y demás sanciones tienen naturaleza disciplinaria y no se avienen en absoluta con el régimen privado de las cláusulas penales;

XII _____

⁵ Espinoza, J. A. (29 de septiembre de 2001). ASPECTOS QUE INFLUYEN EN EL LOGRO DE LA SATISFACCION LABORAL. http://www.oocities.org/mx/calypso_mx/adolfo.html

4. El Reglamento Interno de Trabajo se considera, como una Ley en sentido material, con sus caracteres de generalidad y permanencia, formulada unilateralmente por el principal de la empresa;

Quienes sostienen esta teoría, manifiestan que para evitar la tiranía patronal y evitar excesos y abusos de poder, se ha impuesto legalmente, la necesidad de su aprobación y publicidad previa, a efecto de que la facultad legislativa patronal, se vea supervisada por la autoridad administrativa de trabajo y por los propios trabajadores, ya que la autoridad administrativa debe velar por legalidad y juridicidad del Reglamento y los trabajadores también pueden hacer lo suyo a través de los medios de impugnación si el Reglamento contiene disposiciones que atropellen el ordenamiento jurídico laboral.

2.1.4 TEORÍA MODERNA

Los autores modernos, se inclinan porque el Reglamento Interno de Trabajo, debe ser producto del acuerdo entre patronos y trabajadores, ya que solo en esa forma, el mismo puede realmente tener fuerza, obligatoriedad y positividad.

Agregan que si las partes han participado en la elaboración del mismo, tendrían mejor disposición de voluntad para cumplirlo, lo que redundara en armonía y paz social, que debe constituir el fin último de cualquier cuerpo normativo de las relaciones de trabajo. Adicionalmente indican que en esta forma el Reglamento se convertiría en el cuerpo normativo de mayor importancia de la empresa, por lo que con mayor precisión técnica se denominaría "Reglamento concordado de trabajo".

A nuestro juicio, esta tendencia es la más justa y realista. Justa porque si el trabajador es el principal destinatario del mismo, es natural que se reconozca y permita su participación en su elaboración, y realista, porque el trabajador es el protagonista por excelencia de la ejecución de los servicios, por lo que es el que mejor dotado se encuentra de los conocimientos necesarios para la prestación

de los servicios, lo que implica que sus aportaciones en la elaboración del Reglamento serían de trascendental importancia.

Esta tendencia ha gozado de amplio apoyo doctrinario, con brillantes y serias argumentaciones. El autor Pérez Botija -citado por Navarro Ponce-, al respecto apunta "*en la época de auge del derecho laboral colectivo, se estima que el monopolio reglamentista de la empresa rompe el equilibrio del contrato y que, por lo tanto, deben colaborar los propios trabajadores en la elaboración de los Reglamentos internos de las empresas.*"⁶ Desde el punto de vista jurídico, esta colaboración se explica así: Si tales Reglamentos influyen en los contratos, lógico es que las partes del contrato puedan influir en los Reglamentos y no únicamente a título de pura adhesión. Desde el punto de vista técnico se afirma, por su parte, que muchas veces los trabajadores conocen mejor que el empleador algunas circunstancias materiales del trabajo, y pueden sugerir medidas y normas preventivas y aun disciplinarias, de gran interés para todos.

A pesar de lo anterior, también ha habido amplia discusión en cuanto a la representación de los trabajadores en la elaboración del Reglamento Interno de Trabajo. Ya que algunos se pronuncian en que la misma sea una facultad exclusiva, en caso de no existir sindicato, debe confiarse a los delegados o comisión designados para el efecto. A nuestro entender, esta última posición es la más adecuada, puesto que, lo contrario significaría otorgar trato diferente

XIV—

⁶ Pérez, B. J., & Fidalgo Vega, M. (10 de marzo de 2010). Satisfacción Laboral: Escala general de satisfacción. www.mtas.es/INSHT/ntp/vigencia.htm/

discriminatorio a los trabajadores no sindicalizados, quienes serían objeto de la imposición patronal.

Del análisis de las disposiciones, que se refieren al Reglamento Interno de Trabajo, debe extraerse la inclinación de nuestra normativa respecto a su naturaleza jurídica; es decir, en cuál de las cuatro corrientes doctrinarias existentes, encaja nuestra legislación.

Nuestra Ley se inspira en la teoría legal, reglamentaria o estatutaria, fundamentalmente, porque la redacción del Reglamento es considerada como una facultad patronal, derivada del poder jerárquico, de dirección y mando que corresponde al patrono. Este aspecto se denota en el artículo 2 del Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938 que indica: *“Dicho Reglamento, cuya redacción queda a cargo de los patronos o empleados, será puesto en conocimiento de su personal de trabajadores, a fin de que éstos, en el término de ocho días, formulen las observaciones que creyeren convenientes.”*

Además nuestra Ley otorga al Reglamento Interno de Trabajo la característica de obligatoriedad, ya que no tendría sentido que por un lado reconociera la facultad patronal de elaborarlo y ponerlo en vigencia, y por otro, que no se obligara a las partes a su acatamiento.

Sin embargo, la facultad patronal es objeto de supervisión o aprobación, en virtud de que el Reglamento Interno de Trabajo, no puede ser puesto en vigencia, sin la aprobación por parte de la autoridad administrativa del trabajo, a efecto de evitar ilegalidades, excesos o abusos en el ejercicio del poder de dirección patronal.

Esta aprobación en la práctica tiene pocos efectos positivos, puesto que generalmente se trata de una labor eminentemente formal, que regirá, constatar si el contenido del mismo se ajusta a las condiciones y modalidades de trabajos que se contemplan.

A pesar de la clara tendencia de nuestra legislación laboral, con respecto a la naturaleza jurídica de nuestra institución, no podemos ser indiferentes, ante la realidad nacional, en que, a través de la negociación colectiva, en muchos centros de trabajo, la elaboración del Reglamento Interno de Trabajo, ha dejado de ser una facultad exclusiva del patrono, para convertirse en un acuerdo de voluntades. De tal manera que en nuestro medio también tiene aplicabilidad, aunque no por disposición legal, la teoría moderna, que propone que el mismo sea el producto de los acuerdos logrados entre patrono y trabajadores.

2.2 DEFINICION DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El Reglamento Interno de Trabajo es un conjunto de reglas que regulan el funcionamiento de una organización. El Reglamento es “interno” ya que sus postulados tienen validez en el interior de la entidad.

A efectos de las relaciones laborales un Reglamento Interno de Trabajo, es literalmente un conjunto de reglas a seguir mientras se trabaja para una empresa. Se refiere a un acuerdo, dentro del cual los trabajadores y los empleadores deben cumplir ciertas disposiciones de acuerdo a la empresa o el ámbito en el que se desenvuelve.

Estas normas se refieren, entre otras cosas, a jornada laboral, salarios, horarios, descansos, permisos, licencias y medidas disciplinarias cuando se incumpla con las pautas establecidas por la empresa.

Estas normas deben ser de común acuerdo, debido a que es esencial para poder trabajar dentro de una organización el seguir los preceptos establecidos. Y es recomendable que sean firmadas por cada empleado, para poder evitar posibles diferencias dentro del establecimiento. Así se tendrá, constancia de que los términos fueron aceptados por los que trabajan para la empresa y en caso de ser requerido, se podrán implementar las sanciones correspondientes, previamente aceptadas por el trabajador.

2.3 OBJETIVO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El objetivo de un Reglamento Interno de Trabajo, es mantener una relación laboral cordial, organizada y disciplinada entre el empleador y los trabajadores, que facilite su productividad dentro de la empresa. Para lograr su objetivo, todo Reglamento debe contener ciertas normas que se encuentran actualmente reguladas por el Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938.

En lo general, las empresas elaboraran el Reglamento Interno de Trabajo acorde a las necesidades que tengan en cuanto a: confidencialidad, valores, conducta, cultura empresarial, especificaciones técnicas, trato con la competencia empresarial, o incluso el trabajar dentro de alguna organización que se dedique a un ámbito similar al de la empresa en cuestión.

Cada Reglamento debe de buscar la eficiencia laboral y evitar posibles malentendidos dentro de la organización.

2.4 CONCEPTOS RELACIONADOS A LA INVESTIGACION

Para los fines de la presente investigación debemos tomar en cuenta una serie de conceptos, que nos permitan conocer con claridad las partes de la relación laboral, y otros relevantes en nuestra investigación.

2.4.1 EMPLEADOR

Persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena. El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel

que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.⁷

2.4.2 TRABAJADOR

Según la página Wikipedia *“Un trabajador es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Si su edad es menor a la legal establecida, puede ser considerado trabajo infantil y puede ser ilegal a menos que tenga, en ciertos casos, permiso de sus padres o tutores. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.”*⁸

El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo

2.4.3 PROCEDIMIENTO

Un procedimiento es una secuencia definida, paso a paso, de actividades o acciones (con puntos de inicio y fin definidos) que deben seguirse en un orden establecido para realizar correctamente una tarea. ... “Los procedimientos son planes por medio de los cuales se establece un método para el manejo de actividades futuras.”⁹

XVIII

⁷ <https://es.wikipedia.org/wiki/Empleador>

⁸ <https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador>

⁹ <https://aleph.org.mx/que-es-un-procedimiento-y-para-que-sirve>

Un Reglamento Interno de Trabajo, establece los procedimientos que se deben seguir para diferentes situaciones dentro de la relación laboral y que no pueden ser previstas por las normas generales.

2.4.4 SANCION DISCIPLINARIA

La sanción disciplinaria es un mecanismo de reacción que tiene el empleador frente a los incumplimientos laborales del trabajador.

“Las sanciones disciplinarias son una facultad inherente a la figura del empleador, cuya finalidad principal es la de corregir al empleado cuando comete alguna falta, ya sea leve, grave o muy grave.”¹⁰

Todo trabajador tiene que cumplir determinadas obligaciones mientras ocupa su puesto de trabajo. De lo contrario, la empresa tiene plena capacidad para imponer una sanción disciplinaria. El empresario debe controlar, vigilar y velar por el buen funcionamiento del negocio, de modo que si un trabajador incumpliera alguna norma, el empresario está en todo su derecho de proceder a la sanción.

2.4.5 DEBIDO PROCESO

Es un derecho que toda persona tiene a un normal, pronto, oportuno y justo proceso judicial o administrativo, en el que deben ser respetados y protegidos los derechos, principios y garantías establecidos en la Constitución y las leyes.

XIX _____

¹⁰ <https://www.emprendepyme.net/faltas-y-sanciones-disciplinarias-a-los-trabajadores.html>

CAPITULO III

ANALISIS JURIDICO Y NORMATIVO

Luego de haber realizado un análisis histórico y teórico sobre los Reglamentos internos corresponde realizar un análisis jurídico normativo en relación al Derecho Laboral y la normativa vigente en nuestro país.

El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho, cuya finalidad principal es regular las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo que se refiere al, trabajo dependiente, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.

En este entendido debemos tener claro los Principios del Derecho del Trabajo

3.1 PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO

Son un conjunto de "normas generales" que subyacen o informan todos los ordenamientos laborales y, que cuentan en muchos casos, con un origen derivado de las normas de rango constitucional.

En el Derecho Laboral el Estado, se involucra en relaciones privadas protegiendo a la parte más débil de esa relación, precisamente en atención a la tutela, la Ley ordinaria recoge y establece una serie de manifestaciones concretas, elevadas a la categoría de Principios generales por la doctrina, que se encuentran entrelazados entre sí por una genérica función tutelar del trabajador.

Estos principios generales, se encuentran en la base de todo el Derecho Laboral, y son también espacios en los que coinciden muchas legislaciones. Como los principales pueden citarse el principio protector y sus reglas, el principio de la irrenunciabilidad y el principio de la continuidad de la relación; junto a ellos, coexisten también el principio de la primacía de la realidad y el principio de la razonabilidad.

3.1.1 PRINCIPIO PROTECTOR

Un reconocimiento prácticamente unánime establece que la Ley laboral tiene como un verdadero principio general la protección del trabajador, fundamentado en la génesis misma de las leyes laborales, justifica por si solo la intervención estatal en la emisión de las normas, en la vigilancia de su cumplimiento efectivo, y en la aplicación específica. Cabe señalar que efectivamente la Ley laboral tiende a la protección o tutela de la parte más débil de las relaciones laborales.

En cada ordenamiento se define a la legislación laboral una función tutelar a través de un enunciado general, según el cual el objeto principal de la Ley es: "*armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo y se funda en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.*"¹¹

En este sentido la implementación de un Reglamento Interno de Trabajo debe considerarse, como un medio de protección al trabajador, ya que al regularse con claridad sus derechos y obligaciones al interior de su fuente laboral podrá actuar de forma más adecuada.

3.1.1.1 REGLA IN DUBIO PRO OPERARIO

Hace referencia al criterio que debe adoptar el magistrado para seleccionar por un sentido entre los varios que puede dar una norma, cuando es poco clara o si existe alguna duda. El principio dice que deberá ser la interpretación más favorable al trabajador.

XXII _____

¹¹ <https://www.aidtss.org/los-principios-del-derecho-laboral-y-su-necesaria-revalorizacion>

Solo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en si misma varios sentidos. No para corregir ni para integrar una norma.

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las pruebas es el trabajador.

De aquí deriva el problema del "onus probandi" y a quien corresponde la carga de la prueba. La posición tradicional sostiene que es a quien efectúa la afirmación del hecho y que solo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

3.1.1.2 REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE

En el caso de que exista más de una norma para aplicar, a diferencia del indubio pro operario, que se trata de más de una interpretación para una misma norma, se optara por aquella que presente las condiciones más favorables para el trabajador, incluso si la misma es de menor jerarquía entre el ordenamiento clásico de las leyes.

Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho del Trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicara la primera.

Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público. Así, se aplicara la norma más favorable siempre que no exista Ley prohibitiva del Estado.

3.1.1.3 REGLA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Hace referencia que nunca se aplicara una normativa que signifique un retroceso para los beneficios que haya adquirido un trabajador. Se considera la condición más beneficiosa como un bien incorporado al contrato de trabajo del individuo. Este principio entiende que, cualquier modificación a las normativas, debe ampliar, y no reducir derechos del trabajador.

Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos "derechos adquiridos" de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y eso ha ingresado a su patrimonio, se reputaran como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

3.1.2 PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD

Este principio se puede entender como la prohibición legal para que una persona denominada trabajador pueda privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

En algunos casos, como el nuestro, se establece en el ámbito constitucional como parte del contenido laboral, una disposición expresa en cuanto a que "los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables.

En todo caso, relacionado con la naturaleza de orden público que se reconoce a las normas laborales, encontramos la más conocida y unánime expresión del principio de irrenunciabilidad, en aquellas normas conforme a las cuales no solo no se admiten las renunciaciones que los trabajadores formulen a las disposiciones que

les favorezcan, sino que en caso de producirse las mismas se reputan como absolutamente nulas.

Este principio, establece con claridad que las normas establecidas en un Reglamento Interno de Trabajo de ninguna forma podrían entenderse como una renuncia a derechos laborales establecidos en normas mayor jerarquía.

3.1.3 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL

En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a conservar su fuente de trabajo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestaciones sociales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

El derecho de estabilidad laboral garantiza al trabajador permanencia en el empleo, por cuanto le da derecho a conservar su puesto indefinidamente mientras sea plenamente capaz de laborar, se incapacite o alcance el derecho a la jubilación, siempre que no medie faltas graves cometidas por el trabajador, hechos que, de acuerdo a la ley, otorgan al empleador el derecho de despedir al trabajador por causa justa o en casos que devengan circunstancias que traigan consigo la crisis de la empresa.

Garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindara índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral.

Un Reglamento Interno de Trabajo, en relación a este principio, debe considerarse como una herramienta que garantice la estabilidad laboral de los

trabajadores, mediante la protección de sus derechos a través de procedimientos equitativos y justos, que no queden al libre albedrío.

3.1.4 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Como hemos venido exponiendo, aceptamos que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un contrato realidad, el contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

3.1.5 PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

Es un principio bastante general que establece la idea de lo razonable como criterio interpretativo de aquellas situaciones que es producto de errores, confusiones, de simulación o fraude es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables. Es decir, a través de este principio es posible medir la verosimilitud de una determinada explicación o solución.

En el campo del Derecho Laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

1. Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas: son las famosas zonas grises del Derecho Laboral y se refieren a aquellas en las que se requieren un estudio para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo. No en pocas ocasiones se trata de disimular al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación.
Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente y para descubrir la realidad de las cosas utilizamos los principios que hemos enunciado.
2. También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.
La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que esta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan ese poder de dirección que posee el patrono dentro de los cauces adecuados.
Este poder de dirección de la Empresa que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una discrecionalidad en el actuar de este, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.
El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

Este principio, es de suma relevancia en la implementación de un Reglamento Interno de Trabajo ya que tiene gran aplicación en casos de:

JUS VARIANDI que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad: Debe justificar razonablemente ese cambio.

PODER DISCIPLINARIO nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente.

3.1.6 PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

El principio de inmediatez, como contenido del derecho al debido proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora o poder disciplinario del empleador y se sustenta en el principio de seguridad jurídica. En virtud de este principio debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce o comprueba la existencia de la falta cometida por algún trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción de despido¹²

En caso de que no medie un plazo inmediato y razonable entre el momento del conocimiento de la comisión de la falta grave y el inicio del procedimiento de despido y la imposición de la sanción, es decir, cuando exista un período prolongado e irrazonable, en virtud del principio de inmediatez, se entenderá que

XXVIII _____

¹²CHERO MEDINA, Félix I. El despido como causa de extinción del contrato de trabajo.

el empleador: a) ha condonado u olvidado la falta grave, y b) ha tomado la decisión tácita de mantener vigente la relación laboral

Entonces está claro que no existe mejor instrumento que el Reglamento Interno de Trabajo, para este tipo de situaciones, donde se podrán establecer los plazos que cumplan el criterio de inmediatez.

Es importante señalar que el principio de inmediatez, está contemplado en la Recomendación N° 166 de la Organización Internacional del Trabajo sobre "la terminación de la relación laboral". Así, en el numeral 10 de este instrumento se señala que *"se debería considerar que el empleador ha renunciado a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta de este si no hubiera adoptado esta medida dentro de un periodo razonable desde que tuvo conocimiento de la falta"*.

Al amparo de esta norma internacional se ha afirmado que *"el principio de inmediatez se constituye como el límite temporal a la facultad del empleador para sancionar al trabajador por la comisión de una falta; se trata de la demarcación de dos periodos: uno, el más cercano a la falta, en el cual el empleador se encuentra habilitado para sancionar a su trabajador y, otro, el que le sigue al primero, en el cual el empleador pierde la potestad para sancionar al trabajador legítimamente, pues su inacción determina el olvido de los hechos imputados"*¹³.

XXIX_____

¹³ ÁVALOS JARA, Oxal Víctor. Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral. Análisis, comentarios y crítica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, Jurista Editores, Lima, 2010.

3.2 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

Por otra parte mencionaremos otros principios generales que por su importancia deben ser considerados en un Reglamento Interno de Trabajo

3.2.1 PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO

El principio de igualdad ante la Ley puede formularse como "el sometimiento de todas las personas a un mismo estatuto jurídico fundamental para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes."¹⁴.

Debemos recordar que "el principio de igualdad parte en el nivel de conciencia jurídica actual de la humanidad de la igual dignidad de toda persona humana"¹⁵.

En este entendido la CPE en su establece en su Artículo 14. I. Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, **sin distinción alguna**.

Rabossi, en este sentido sostiene que "a menos que exista una razón reconocida como relevante y suficiente, según algún criterio identificable y aceptado, ninguna persona puede ser preferida a otra"¹⁶, ya que esto, implica mellar la dignidad y generar discriminación, lisa y llanamente.

XXX_____

¹⁴<https://www.monografias.com/trabajos94/evolucion-historica-derecho-laboral/evolucion-historica-derecho-laboral2.shtml>

¹⁵ Nogueira Alcalá, H. "El derecho a la igualdad ante la ley", cit., 801.

¹⁶ Rabossi, E. "Derechos Humanos", cit., 170.

3.2.2 PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que el asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que no se fundamente en criterios objetivos y razonables.

Es así que, la discriminación está expresamente desechada, como fin y función del Estado boliviano, así lo establece el numeral 1 del art. 9 de la Constitución Política del Estado y, es el art. 14 de la misma CPE la que establece la igualdad formal, que en su párrafo II señala que "*el Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación*", entre ellas, por razón de edad, como también **tipo de ocupación**".

La búsqueda de ampliar la aplicación de la igualdad, en las relaciones cotidianas, nos llevan a buscar las situaciones de desigualdad, cada vez con mayor precisión y sofisticación. Para ello, se plantea tomar a la discriminación como parámetro, y son los teóricos quienes nos señalan con claridad cuándo se está ante una discriminación.

Es Bayetsky quien, en esa búsqueda, señala que, "una distinción no discriminatoria debe: a) tener una justificación objetiva y razonable; esto es, debe perseguir una finalidad legítima; y, b) debe existir una relación razonable de proporcionalidad entre la finalidad y el medio empleado para lograrla"¹⁷.

XXXI

¹⁷ Bayefsky, A. El principio de Igualdad, cit., 12.

Sin embargo, en relación a nuestro estudio, se evidenciara que actualmente existen dos grupos de trabajadores, los que gozan de protección, al existir un Reglamento Interno de Trabajo que define con claridad el régimen de trabajo, higiene y seguridad, así como también, los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios a que deben sujetarse, y por otra parte, los que quedan sujetos solamente a las normas generales, que si bien protegen los derechos laborales no establecen criterios específicos permitiendo una ambigüedad desfavorable y peligrosa.

3.3 MARCO JURIDICO

3.3.1 CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO

La Constitución Política del Estado como norma principal y de mayor jerarquía de nuestro ordenamiento jurídico regula el derecho al trabajo de forma general, definiendo claramente las políticas de protección en favor de los trabajadores.

En fecha 7 de febrero de 2009 se promulgó la Constitución Política del Estado, que prevé normas más favorables hacia el trabajador, bajo el principio de progresividad y no regresividad de los derechos socio - laborales, toda vez que en la SECCIÓN III establece el DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO:

Artículo 46.

- I. Toda persona tiene derecho:
 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.
- II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

- III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Este artículo establece con claridad el principio protector, el de estabilidad laboral, el de no discriminación y el de equidad e igualdad de trato. Es así que más adelante el Art. 48 refiere lo siguiente: *“I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador. III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos”*, es decir que las normas laborales se interpretan a favor de los trabajadores, asimismo no pueden renunciarse, en consecuencia, le corresponde al Estado su protección conforme refiere el Art. 49 párrafo III: *“El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La Ley determinará las sanciones correspondientes”*.

El primer párrafo del artículo 48 establece con claridad la obligatoriedad de cumplir las disposiciones laborales que, en el marco de nuestra investigación, como veremos más adelante, se trata de la obligación que tiene el empleador de contar con un Reglamento Interno de Trabajo y paralelamente la obligación de la autoridad administrativa de aprobar el mismo, debiendo para eso generar un procedimiento adecuado en relación a sus atribuciones y competencias.

El Artículo 48 continúa en varios párrafos estableciendo de forma general pero con absoluta claridad los Principios del Derecho Laboral que mencionamos anteriormente y que deben ser considerados en cualquier instrumento que se

genere dentro de las relaciones laborales, incluido obviamente el Reglamento Interno de Trabajo.

Finalmente el Artículo 54. *“I. establece que es obligación del Estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras y los trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y de remuneración justa.”* Lo consideramos de estrecha relevancia con nuestra investigación, ya que el Reglamento Interno de Trabajo debe establecer, de forma específica en cada empresa o institución, las políticas que garanticen condiciones adecuadas de trabajo y que eviten conflictos laborales.

3.3.2 LEY GENERAL DEL TRABAJO

La Ley General del Trabajo con vigencia desde el 8 de diciembre de 1942 establece en su artículo 67 que “Cada empresa industrial o comercial tendrá un Reglamento Interno legalmente aprobado.” Texto en el que utiliza el término “tendrá” que conlleva claramente una obligación que existe para los empleadores de contar con esta normativa interna.

3.3.3 REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

Por su parte el Decreto Supremo N° 224 de 23 de Agosto de 1943 – Reglamentario de la Ley General del Trabajo, establece algunas disposiciones relativas al Reglamento Interno de Trabajo y es así que dentro de las causales de desvinculación establece:

Art. 9. No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- e) Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o del Reglamento interno de la empresa;

Esta mención, confirma la necesidad de que exista un Reglamento Interno de Trabajo y además establece que su incumplimiento es una causal de despido justificado

Por otra parte establece en su Art.43. *“El patrono no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de los salarios por alquiler de habitaciones, luz, agua, atención médica y medicamentos, uso de herramientas, o por multas no autorizadas por el **Reglamento interno del establecimiento, aprobado por el Ministerio del Trabajo**, salvo lo dispuesto en las leyes civiles.”*

Lo que claramente, ratifica la facultad sancionatoria del empleador, controlada a través de un Reglamento Interno de Trabajo aprobado por la autoridad administrativa.

Estableciendo de esta forma la necesidad de que el Reglamento Interno de Trabajo debe estar aprobado por el Ministerio de Trabajo, para finalmente en el artículo 62 derivar el detalle al Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938.

“Art.62. Cada empresa industrial o comercial que cuente con más de veinte empleados obreros, deberá tener un Reglamento Interno legalmente aprobado aplicándose con referencia a este asunto las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938.”

3.3.4 DECRETO SUPREMO DE 23 DE NOVIEMBRE DE 1938

El Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938, reglamenta in extenso, la aplicación, el contenido, el procedimiento, los plazos, las responsabilidades y las sanciones correspondientes, ratificando la obligación que tienen los empleadores de adoptar un Reglamento Interno de Trabajo

Es así que el Artículo 1º establece que: *“Toda empresa, fábrica o establecimiento que cuente con más de veinte empleados u obreros, tiene la obligación de adoptar un Reglamento Interno, que establezca el régimen de trabajo, higiene y*

seguridad en el respectivo centro de labor, así como también, los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios a que deben sujetarse los trabajadores.”

Y en su Artículo 2º se puede evidenciar, como estableció anteriormente, que se vincula claramente con la TEORÍA LEGAL REGLAMENTARIA O ESTATUTARIA al expresar *“Dicho Reglamento, cuya redacción queda a cargo de los patronos o empleados, será puesto en conocimiento de su personal de trabajadores...”*

Si bien está claro que este Decreto aún está vigente pese a que data del año 1938 (más de 80 años), está también claro que la actualización de esta norma es inminentemente necesaria, en el entendido de que los criterios generales que se tomaron en cuenta para su redacción, corresponden a una realidad social, política y económica diferente, que en el transcurso del tiempo ha sufrido una serie de cambios, donde han evolucionado las teorías y se ha producido nueva normativa, nuevas condiciones, e incluso diferentes modalidades de trabajo, como por ejemplo el teletrabajo que se ha implementado con énfasis en los últimos años, siendo clara la necesidad de una actualización.

3.3.5 DECRETO SUPREMO N° 28699 DE 1 DE MAYO DE 2006

El Artículo 12º establece lo siguiente: *“(Aplicación y adecuación) Las entidades comprendidas en la Ley General del Trabajo deberán adecuar sus Reglamentos Internos de Trabajo, de acuerdo a lo establecido en el presente Decreto Supremo, en un plazo de treinta (30) días a partir de la emisión de la Reglamentación Específica.”* Disposición que no fue cumplida debido a la emisión de Resoluciones Ministeriales, que se analizarán en el siguiente capítulo.

Por otra parte este Decreto ratifica los Principios del Derecho laboral en nuestro ordenamiento jurídico y establece las características esenciales de la relación laboral en el Artículo 2º que indica:

(Relación laboral) De conformidad al Artículo Primero de la Ley General del Trabajo, que determina de modo general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo asalariado, constituyen características esenciales de la relación laboral:

- *La relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto al empleador.*
- *La prestación de trabajo por cuenta ajena.*
- *La percepción de remuneración o salario, en cualquiera de sus formas y manifestaciones.*

Lo cual nos lleva a establecer que al existir una relación de dependencia la misma debe ser regulada, ya que de lo contrario la existencia de vacíos legales, podría ser motivo de conflictos en las relaciones de trabajo. Para regular esta condición de dependencia, el mejor instrumento jurídico es el Reglamento Interno de Trabajo debido a su especificidad para cada empresa o institución.

3.3.6 SENTENCIAS CONSTITUCIONALES

En relación a la Jurisprudencia es importante citar algunas sentencias que establecen algunos criterios sobre los Reglamentos Internos de Trabajo.

En este sentido es de suma importancia conocer la Sentencia Constitucional Plurinacional 857/2018 que ha establecido que: *“En aquellos casos en que la trabajadora o trabajador, fuera sometido a un proceso interno dentro el cual se determine su despido por una de las causales establecidas en el art. 16 de la LGT y art. 9 del DR, en su caso por vulneración a su Reglamento Interno, el procedimiento previsto por el DS 0495, no será aplicable; debiendo la trabajadora o trabajador, que estime que su destitución fue ilegal o injustificada, incoar la correspondiente demanda de reincorporación ante la judicatura laboral”* situación que ha generado la creación de procesos internos irregulares, que obligan al trabajador a llegar procesos judiciales largos y costosos.

Analicemos por otra parte un caso, que como muchos otros, nos muestra que el Reglamento Interno de Trabajo es un medio de protección para el trabajador, es así que en la SENTENCIA CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL 1033/2017-S3 se estableció lo siguiente: *“En ese contexto y a efecto de establecer si la Conminatoria que dispuso la reincorporación de los accionantes fue emitida dentro de los parámetros de un debido proceso; cabe señalar que la Conminatoria 17/2017 de 16 de junio, dictada por el Jefe Regional de Trabajo, Empleo y Previsión Social de Bermejo, se circunscribió a mencionar preceptos normativos y refirió que: “De acuerdo a la Resolución Ministerial N° 606/08 que aprueba el Reglamento Interno de los Trabajadores de IABSA que establece en su Capítulo XII del Art. 53 al 61 que indica sobre la conformación de una Comisión Mixta para el Tratamiento de despidos de la Empresa” (sic) y en el ámbito de protección de los derechos de los trabajadores que se encuentra constitucionalizado la estabilidad laboral y de acuerdo a los principios protectores establecidos en el art. 4 del Decreto Supremo (DS) 28699 de 1 de mayo de 2006, se aplica la Ley más beneficiosa al trabajador, siendo la ley más favorable para los cinco trabajadores el Reglamento Interno de Trabajo I.A.B.S.A., por lo que los representantes de dicha empresa desconocieron esa normativa y no presentaron documentos sobre la conformación de una Comisión Mixta para el tratamiento de despidos de los cinco trabajadores, vulnerando su propio Reglamento.”*

CAPITULO IV

ANTECEDENTES REGULATORIOS SOBRE

LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE

TRABAJO

4.1 ANTECEDENTES NORMATIVOS

Los Reglamentos Internos de Trabajo, siempre que no vulneren los derechos del trabajador, constituyen una herramienta indispensable para resolver los conflictos emergentes de las relaciones laborales, dicha herramienta se encarga de observar aquellos aspectos no contemplados de forma expresa por las leyes que regulan las relaciones laborales o que simplemente han quedado al libre albedrío de las partes.

En ese contexto, el Art. 62 del Decreto Supremo N° 224 de fecha 23 de Agosto de 1943 (Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo) dispone que: *“Cada empresa industrial o comercial que cuente con más de 20 empleados u obreros, deberá tener un Reglamento Interno legalmente aprobado, aplicándose con preferencia a este asunto las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938”*, por consiguiente el Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938 regula los alcances, limitaciones, así como el procedimiento que se sigue para que una empresa pueda contar con un Reglamento Interno, y en su Art. 1 refiere lo siguiente: *“Toda empresa, fabrica o establecimiento que cuente con más de veinte empleados u obreros, tiene la obligación de adoptar un Reglamento Interno, que establezca el régimen de trabajo, así como también los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios a que deben sujetarse los trabajadores”*, asimismo en cuanto al contenido de los Reglamentos Internos el Art. 4 del referido Decreto señala que los Reglamentos Internos deberán estar de acuerdo con las modalidades de trabajo de cada actividad y con las Leyes, Decretos y demás disposiciones vigentes en materia social.

La precitada disposición enumera los aspectos que deben contemplar los Reglamentos Internos de Trabajo, conforme al siguiente detalle:

1. Condiciones para el ingreso

2. Formalidades de individualización
3. Requisitos inherentes al contrato de trabajo
4. Las horas en que principia y termina la faena distribución de turnos equipos y mitas
5. Condiciones de trabajo extraordinario y su remuneración
6. Descanso dominical y trabajo en los días feriados
7. Los descansos
8. Los diversos tipos de salario que se paga
9. El lugar, día y hora de pago
10. Las obligaciones, prohibiciones, derechos y beneficios a que deben sujetarse los trabajadores
11. Las sanciones y multas aplicables por faltas disciplinarias e infracciones al Reglamento
12. Las prescripciones vigentes en orden al trabajo y previsión social
13. Disposiciones de orden, higiene y seguridad de acuerdo con la clase de trabajo
14. La designación de las personas del establecimiento, faena e industria, ante quienes deberán hacerse las reclamaciones en general
15. El nombramiento de delegados de empleados u obreros para el caso de reclamaciones
16. Manera de entablar estas reclamaciones
17. Condiciones de trabajo de mujeres y niños si los hubiere
18. El término del contrato
19. Disposiciones generales.

Esta norma, si bien continua vigente, se encuentra desactualizada en relación a la evolución de la sociedad y de las relaciones laborales, por lo que la reglamentación de la misma debe poder modificar y actualizar algunos criterios acordes a la realidad actual.

4.2 RESOLUCIONES MINISTERIALES

En ese ámbito y debido a que la normativa es dispersa en relación a los Reglamentos Internos de Trabajo, así como su vigencia, corresponde realizar un análisis minucioso, para lo cual y como punto de partida, revisamos la Resolución Ministerial N° 551/06 de fecha 6 de diciembre de 2006, emitida por efecto de la vigencia del Decreto Supremo N° 28699 de fecha 01 de mayo de 2006.

4.2.1 RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 551/06 DE 6 DE DICIEMBRE DE 2006

Dicha Resolución regulaba el Procedimiento Administrativo para la Adecuación de Reglamentos Internos de Trabajo de las empresas y entidades sujetas al ámbito de la Ley General de Trabajo y en este sentido el artículo 2 establecía lo siguiente:

“Todas las empresas y entidades sujetas al ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo, cuyos Reglamentos internos se basan en los artículos derogados, a saber 55 del Decreto Supremo N° 21060 y Artículo 39 del Decreto Supremo N° 22407, o se basen en el art. 13 de la Ley 1182, deberán modificar sus Reglamentos y adecuar los mismos al contenido del Decreto Supremo N° 28699 de 1 de mayo de 2006 y Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938 y demás normas de carácter laboral y social, debiendo presentar una solicitud al Ministerio de Trabajo acompañados de la siguiente documentación: 1. Modificación del Reglamento Interno de Trabajo, mismo que debe incluir el mecanismo que garantice los derechos del trabajador donde esté incluido sus derechos y obligaciones; la consideración de los despidos, deberán ser por una comisión mixta obrero – empleadora que garantice la imparcialidad del procedimiento sobre los despidos”, es decir mediante la Resolución Ministerial N° 551/06 se aprobó el procedimiento administrativo de adecuación de Reglamentos Internos de Trabajo y otorgó un plazo no mayor a noventa (90) días calendario para readecuar los mismos.

Sin embargo, mediante Resolución Administrativa N° 651 de fecha 27 de abril de 2007 se resolvió aprobar el instructivo para la aplicación del Procedimiento Administrativo para la adecuación de Reglamentos Internos de Trabajo, asimismo se recomendaba a las empresas que no hubiesen concluido la redacción de sus Reglamentos incorporar en forma optativa procedimientos específicos sobre denuncias de acosos sexual y acoso laboral o mobbing.

4.2.2 RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 077/2007 DE 2 DE MARZO DE 2007

Debido a que el plazo de los noventa (90) días calendario se cumplía, el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución Ministerial N° 077/2007 de fecha 2 de marzo de 2007 por el cual amplía el plazo por noventa (90) días calendario con la finalidad de que las empresas den cumplimiento a la readecuación de los Reglamentos Internos.

4.2.3 RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 223/2007 DE 31 DE MAYO DE 2007

Sin embargo, nuevamente el Ministerio mediante, amplio por el término de 30 días calendario para la citada readecuación, mediante Resolución Ministerial N° 315/07 de fecha 29 de Junio de 2007 se resolvió ampliar "*por última vez*"¹⁸ por el termino de 45 días hábiles administrativos para que las empresas y entidades sujetas a la Ley General del Trabajo presenten sus Reglamentos Internos de Trabajo readecuados.

XLIII _____

¹⁸ Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, Resolución Ministerial 315/07, Artículo Primero

4.2.4 RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 611 DE 27 DE AGOSTO DE 2009,

En ese contexto histórico y a raíz de la promulgación de la Constitución Política del Estado, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social emitió la Resolución Ministerial N° 611 de fecha 27 de Agosto de 2009, por el cual se aprobó la sustitución del Procedimiento Administrativo de Adecuación de Reglamentos Internos de Trabajo aprobado por la Resolución Ministerial N° 551/06 de fecha 6 de diciembre de 2006, por el Procedimiento de Adecuación de Reglamentos Internos de Trabajo conforme a la primacía de la Constitución Política del Estado, Convenios Internacionales ratificados en materia laboral, Ley General del Trabajo y demás disposiciones en materia laboral respecto a los Reglamentos Internos de Trabajo.

4.2.5 RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 737/09 DE 29 DE SEPTIEMBRE DE 2009

Consecuentemente la Central Obrera Boliviana (COB) en fecha 23 de septiembre de 2009 solicitó el cese de las aprobaciones de los Reglamentos Internos de Trabajo teniendo como fundamento que la mejor tutela a los derechos laborales se encuentra establecida en la Constitución Política del Estado y la Ley General del Trabajo, por consiguiente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social emitió la Resolución Ministerial N° 737/09 de fecha 29 de septiembre de 2009 por el cual instruyó *“el cese de las actividades administrativas destinadas a la aprobación de Reglamentos Internos de Trabajo tanto en la oficina central del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, como también en las Jefaturas Departamentales”*¹⁹; asimismo, instruye la devolución de los Reglamentos

XLIV _____

¹⁹ Resolución Ministerial N° 737/09 de fecha 29 de septiembre de 2009

Internos de Trabajo, presentados durante la vigencia de la Resolución Ministerial 551/06 a los representantes de las empresas y abroga la Resolución Ministerial N° 611/09.

Además se considera necesario inferir que en fecha 8 de octubre de 2010 se promulgo la Ley N° 045 (Ley contra el racismo y toda forma de discriminación) la misma que determina en su artículo 14 que: *“Todas las instituciones privadas deberán adoptar o modificar sus Reglamentos Internos de manera que incluyan como faltas, conductas racistas y/o discriminatorias, tales como: a) Agresiones verbales por motivos racistas y/o discriminatorios, b) Denegación de acceso al servicio por motivos racistas y/o discriminatorios, c) Maltrato físico, psicológico y sexual por motivos racistas y discriminatorios, que no constituya delito, d) Acciones denigrantes”*, sin embargo dicha disposición no fue cumplida a cabalidad toda vez que el Ministerio de Trabajo instruyó el cese de actividades administrativas de aprobación de los Reglamentos Internos, en consecuencia las instituciones privadas no procedieron a modificar sus Reglamentos Internos conforme a las nuevas disposiciones.

4.2.6 RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 317/15 DE 18 DE MAYO DE 2015

Posteriormente después de cinco años el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en fecha 18 de Mayo de 2015 emitió la Resolución Ministerial N° 317/15 por el cual repone la Resolución Ministerial N° 611/09 de fecha 27 de agosto de 2009 y por consiguiente señalo que todas las empresas y entidades empleadoras sujetas al ámbito de la Ley General del Trabajo, en un plazo no mayor a ciento veinte (120) días calendario deberán presentar sus Reglamentos Internos de Trabajo, asimismo abrogó la Resolución Ministerial N° 737/09 de fecha 29 de Septiembre de 2009.

4.2.7 RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 576/15 DE 25 DE AGOSTO DE 2015

Sin embargo, de manera contradictoria, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, emitió la Resolución Ministerial Nº 576/15 de fecha 25 de agosto de 2015 en la cual dispone: *“Dejar sin efecto los Reglamentos Internos de Trabajo que hubieran sido presentados y aprobados por esta Cartera de Estado debiendo aplicarse de manera preferente e inmediata las disposiciones en materia laboral de la Constitución Política del Estado, Convenciones Internacionales, Ley General del Trabajo y demás disposiciones en materia laboral, salvo que estos Reglamentos Internos establezcan derechos más favorables para las trabajadoras y los trabajadores”*; asimismo, dejó sin efecto la presentación de los Reglamentos Internos de Trabajo dispuesto en la Resolución ministerial Nº 317/15 de fecha 18 de Mayo de 2015, hasta la aprobación de una nueva normativa especial, sin establecer un plazo, y en consecuencia se derogaba las Resoluciones Ministeriales Nº 611/09 de fecha 27 de agosto de 2009 y Resolución ministerial Nº 317/15 de fecha 18 de Mayo de 2015.

4.2.8 RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 728/15, DE 6 DE OCTUBRE DE 2015

En fecha 6 de Octubre de 2015 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social emitió la emergente del Recurso de Revocatoria interpuesto por la Caja de Salud de la Banca Privada, Banco Bisa S.A., Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, Banco Pyme Los Andes Procredit S.A., Banco Nacional de Bolivia S.A., Banco de Crédito de Bolivia S.A., Banco Económico S.A. y Banco Fortaleza S.A. en contra de la Resolución Ministerial Nº 576/15 de fecha 25 de Agosto de 2015, en la que se resolvió lo siguiente: *“Al amparo de lo dispuesto por el Art. 121 del D.S. 27113 de 23 de Julio de 2003, Reglamento a la Ley Nº 2341, REVOCAR en todas sus partes la Resolución Ministerial Nº 576/15 de 25 de agosto de 2015, consecuentemente queda derogada la Resolución Ministerial Nº 317/15 de 18 de mayo de 2015 y se repone la Resolución Ministerial Nº 737/09 de 29 de septiembre de 2009”*, asimismo la referida Resolución Ministerial

establece que son nulas de pleno derecho, cualquier disposición contenida en los Reglamentos Internos que vaya en contra de los derechos y beneficios reconocidos por la Constitución Política del Estado, las leyes y otras normas que forman parte del ordenamiento jurídico nacional, correspondiendo aplicar las contenidas en la Constitución Política del Estado.

La precitada Resolución no es clara toda vez que por un lado deroga la Resolución Ministerial N° 317/15, en el entendido de que la palabra derogar significa: “(...) *dejar sin efecto o suprimir parcialmente una ley*”²⁰, empero, no se establece que artículos se derogan, teniendo en cuenta que la Resolución Ministerial N° 317/15 tiene cuatro artículos, en consecuencia si se pretendía dejar sin efecto la totalidad de la Resolución, el termino jurídico apropiado que se debía emplear es la de abrogación.

Por otra parte repone la Resolución Ministerial 737/09 de fecha 29 de Septiembre de 2009, esto significa que se repone la instrucción del cese de actividades administrativas destinadas a la aprobación de los Reglamentos Internos de Trabajo, consecuentemente por efecto la Resolución Ministerial 728/2015 de fecha 6 de octubre de 2015, los Reglamentos Internos de Trabajo que hubiesen sido aprobados en su momento por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante Resolución Ministerial específica para cada caso, vuelven a adquirir vigencia plena.

En este sentido, se considera necesario aclarar, que dichos Reglamentos aprobados, en su mayoría no se encuentran compatibilizados con la Constitución Política del Estado y normativa vigente, sin embargo por mandato del Art. 109 de

XLVII—

²⁰ Manuel Osorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales

la Constitución Política del Estado que dispone: “*Todos los derechos reconocidos en la Constitución son directamente aplicables y gozan de iguales garantías para su protección*”, implica que en las relaciones laborales en el interior de una empresa deben aplicarse de manera preferente e inmediata, las disposiciones en materia laboral señaladas en la Constitución Política del Estado, Convenios Internacionales, Ley General del Trabajo y toda normativa socio laboral que proteja los derechos de los trabajadores como principal fuerza productiva del país.

Así mismo se considera de ineludible responsabilidad que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social emita una normativa clara y adecuada en relación a los Reglamentos Internos de Trabajo, toda vez que no solo establecen derechos y obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador, sino el régimen disciplinario que deben observar ambas partes para los fines de hacer efectiva la relación laboral.

4.3 EVALUACION DE DATOS ESTADISTICOS

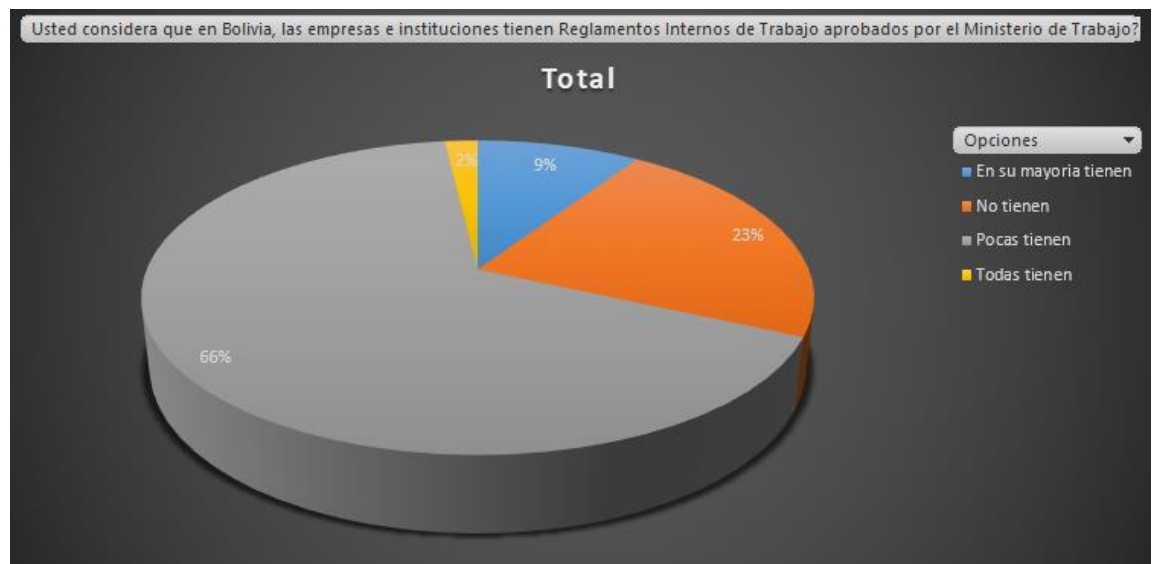
Actualmente en Bolivia, existe un importante número de empresas e instituciones que no cuentan con un Reglamento Interno de Trabajo aprobado o bien no se encuentra actualizado.

Al respecto, se realizó una encuesta a través de las redes sociales. Se obtuvieron respuestas de diferentes regiones y estratos socioeconómicos. La encuesta utilizó un cuestionario simple. El objetivo era confirmar la problemática planteada en relación a los Reglamentos Interno de Trabajo.



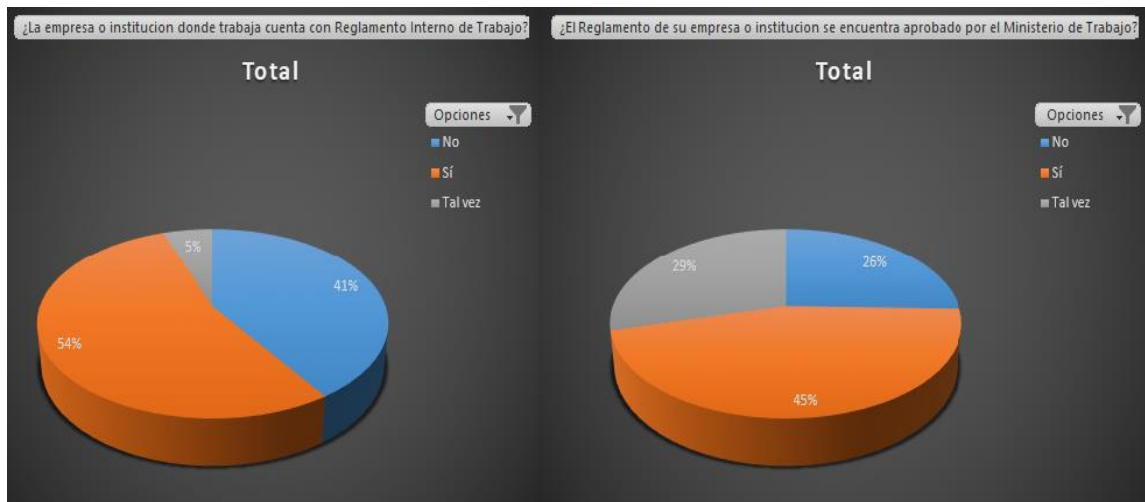
Fuente: Elaboración propia

Entre los resultados se puede ver que cerca del 87% de los encuestados participantes considera “MUY IMPORTANTE” que una empresa o institución tenga un Reglamento Interno de Trabajo, pero en contraposición un 66% cree que POCAS empresas o instituciones tienen un Reglamento Interno de Trabajo aprobado y un 23% considera que las empresas o instituciones NO TIENEN un Reglamento Interno de Trabajo aprobado.



Fuente: Elaboración propia

Por otra parte del total de los encuestados que trabajan en el sector privado, sujeto a la Ley General del Trabajo, un 54% afirmo que “La empresa o institución donde trabaja cuenta con Reglamento Interno de Trabajo”, pero de este, solo un 45%, menos de la mitad, pudo afirmar que su Reglamento se encuentra aprobado por el Ministerio de Trabajo.



Fuente: Elaboración propia

En este sentido se ha demostrado que la normativa vigente, de cumplimiento obligatorio según mandato constitucional, establece que ***“Toda empresa, fábrica o establecimiento que cuente con más de veinte empleados u obreros, tiene la obligación de adoptar un Reglamento Interno, que establezca el régimen de trabajo, higiene y seguridad en el respectivo centro de labor, así como también, los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios a que deben sujetarse los trabajadores.”***

Este incumplimiento de la normativa laboral, se origina debido a que se encuentra vigente la Resolución Ministerial N° 737/09 de fecha 29 de septiembre de 2009 por el cual instruyó el *“cese de las actividades administrativas destinadas a la aprobación de Reglamentos Internos de Trabajo tanto en la oficina central del*

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, como también en las Jefaturas Departamentales”.

Esta disposición, ha provocado que las empresas e instituciones no actualicen sus Reglamentos Internos de Trabajo para su adecuado funcionamiento y relacionamiento con los trabajadores, generando vacíos jurídicos y desprotección en las relaciones laborales.

Por otra parte también está claro que al no contar con Reglamento Interno de Trabajo o no actualizar el mismo, se incumple normas de mayor jerarquía, que exigen que las empresas tengan Reglamentos Internos aprobados por el Ministerio de Trabajo.

Ante esta obligación, establecida en la normativa vigente es necesario que los establecimientos laborales que se encuentran bajo el ámbito de la Ley General del Trabajo que no hayan actualizado o no cuenten con un Reglamento Interno de Trabajo puedan reformar este importante documento para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las partes de forma específica, ya que las normas generales no pueden prever las situaciones particulares de cada empresa o institución, y aunque dentro de la jerarquía de normas tiene un inferior rango, es justamente ese rango que le da una importancia mayor en cuanto a su especificidad para una empresa y sus trabajadores.

En este entendido está claro que tras la aplicación de las Resoluciones Ministeriales mencionadas, existen dos grupos de trabajadores, los unos que gozan de protección, dentro del relacionamiento con sus empleadores, al existir un Reglamento Interno de Trabajo que define con claridad el régimen de trabajo, higiene y seguridad en el respectivo centro de labor, así como también, los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios a que deben sujetarse los trabajadores, y por otra parte, otros trabajadores sujetos solamente a las normas generales, que si bien protegen los derechos laborales no establecen criterios

específicos permitiendo una ambigüedad desfavorable y peligrosa, vulnerando en este sentido el Principio de No Discriminación, que es la exclusión de diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable respecto a otros trabajadores con los que mantenga responsabilidades similares.

Si bien las normas generales, empezando por la Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo y otras de menor jerarquía, establecen un sistema de protección de los derechos laborales, está claro también que la inexistencia de Reglamentos interno de trabajo en algunas empresas o instituciones, o su falta de actualización en otras, abre la posibilidad a la interpretación, con probabilidad sesgada, de temas que son específicos de cada institución lo que genera incertidumbre para la parte más débil de la relación laboral: el Trabajador. En este sentido basándonos en lo comentado por el argentino Luis Guastini, *“Podemos decir que cuanto más específicas y claras sean las normas laborales, habrá menos incertidumbre, menos conflictos y, por ende, más dinámico será el sistema productivo.”*²¹

Una parte importante de los conflictos laborales se origina, justamente, en la ambigüedad e imprecisión que tienen algunas regulaciones, que llevan a posibles interpretaciones y la posibilidad de que los empleadores cometan abusos al existir situaciones que la normativa general no observa.

LII _____

²¹ <https://www.ambito.com/opiniones/reforma-laboral/regulacion-laboral-los-problemas-la-ambigüedad-n5117785>

4.4 LA TECNOLOGIA Y LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO

*“Por el simple hecho de que la tecnología representa progreso, cambio y mejoras en las condiciones de vida de las personas, el campo del derecho no puede quedarse atrás, por lo tanto debe evolucionar de la mano con la tecnología. Porque la evolución tecnológica es fundamental en el desarrollo social, así han demostrado los hechos que de una manera u otra han cambiado la historia de la humanidad”.*²²

Partiendo de este párrafo extraído del ensayo “Importancia de la tecnología en el campo del Derecho” nos permitimos establecer que en relación a los Reglamentos Internos de Trabajo, es de suma importancia combinar la tecnología con la implementación de los mismos, especialmente en cuanto a su aprobación.

No es de extrañarse que en gestiones pasadas se haya realizado la implementación de tecnologías para la presentación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que ha obligado a que las empresas puedan cumplir con este importante documento, situación que claramente debe replicarse con la presentación y aprobación de Reglamentos Internos de Trabajo.

Respecto al sector público el Decreto Supremo N° 3525, 4 de abril de 2018 *“tiene la finalidad de brindar mayor transparencia y fluidez en la interacción entre los administrados y el sector público, la transferencia de información entre entidades*

LIII _____

²²https://es.slideshare.net/Ricardoarodriguezg/ensayo-de-la-importancia-de-la-tecnologia-en-el-campo-del-derecho?from_action=save

del Estado y entre éstas con la población, de acuerdo al ordenamiento jurídico de manera accesible e inmediata; y promover la celeridad de los trámites administrativos.” Y en este sentido mencionando a la AGETIC creada por Decreto Supremo N° 2514 establece directrices sobre el Gobierno Digital Determinando que “las instituciones públicas deberán priorizar en todos sus trámites el uso de tecnologías de información y comunicación a efecto de digitalizar, automatizar, interoperar y simplificar la tramitación de asuntos que son de su competencia.”

En este sentido, tanto en el sector público como privado, teniendo en cuenta que en este último requiere la aprobación de los Reglamentos Internos de Trabajo, que es competencia del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, es imprescindible que este trámite sea simplificado, automatizado y la información digitalizada, siendo plenamente congruente con las normas mencionadas.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

En base al análisis realizado se concluye lo siguiente:

1. Que siendo el Reglamento Interno de Trabajo una norma necesaria y obligatoria que fija los límites de poder y control del empleador y derechos del trabajador, se encuentra sin vigencia, vulnerando de esta manera, principalmente los derechos de los trabajadores.
2. Que dentro de los límites que existen en la normativa laboral, está la potestad para el empleador en la elaboración del Reglamento Interno de Trabajo y no contempla dar al trabajador plena facultad para participar activamente en esta elaboración y velar principalmente porque este no conlleve disposiciones ilegales que violen sus derechos.
3. Que actualmente no existe una norma coercitiva que obligue a los empleadores a elaborar el Reglamento de trabajo, ni que exija su cumplimiento, la que podría plantearse mediante una sanción económica hacia el empleador.

5.2 RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión social debe considerar una implementación y actualización de los Reglamentos internos, para dar cumplimiento a lo establecido en las normas de mayor jerarquía específicamente, la emisión de una Resolución Ministerial que establezca un procedimiento de presentación y/o actualización de Reglamentos Internos de Trabajo, bajo la participación conjunta de empleador y trabajadores
2. El Estado, debe garantizar la participación del trabajador en la elaboración del instrumento legal que afecte la actividad laboral que desempeña, para mejorar las condiciones de trabajo y velar por la armonía social.

3. El Ministerio de Trabajo, conforme su competencia, debe garantizar que se cumplan los derechos socio-laborales de los trabajadores.

**PROPUESTA DE RESOLUCION MINISTERIAL
DE MODIFICACION A LA REGULACION
SOBRE REGLAMENTOS INTERNOS**

RESOLUCION MINISTERIAL

Considerando:

Que el Artículo 48 de la Constitución Política del Estado establece en su Parágrafo I que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. En su parágrafo II señala que las normas laborales se interpretaran bajo los principios de protección a las trabajadoras y los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; además que según lo establece el parágrafo III, los derechos y beneficios reconocidos a favor de las trabajadoras y de los trabajadores no pueden renunciarse.

Que el Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938, dispone, que toda empresa, fabrica o establecimiento que cuente con más de veinte empleados u obreros, tiene la obligación de adoptar un Reglamento Interno, que establezca los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios a que deben sujetarse los trabajadores, así como lo que respecta al trabajo, higiene y seguridad ocupacional

Que el Decreto Supremo Reglamentario a la Ley General del Trabajo N° 224 de 23 de agosto de 1943, Artículo 62, dispone; *“Cada empresa industrial o comercial que cuente con más de veinte empleados u obreros, deberá tener un Reglamento interno legalmente aprobado, aplicándose con referencia a este asunto las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938.”*

Que el Decreto Supremo N° 28699 de 01 de mayo de 2006, en su Artículo 4, ratifica los Principios Protectores del Derecho Laboral.

Que el Artículo 12 parágrafo II del Decreto Supremo N° 28699, dispone que: *“las entidades comprendidas en la Ley General del Trabajo deberán adecuar sus Reglamentos Internos de Trabajo, de acuerdo a lo establecido en el presente Decreto Supremo”* y en su Artículo 13 parágrafo I *“El Ministerio de Trabajo*

deberá aprobar mediante Resolución Ministerial el Reglamento Específico que respalde los procedimientos establecidos. II. Asimismo, los procedimientos a establecerse en el mencionado Reglamento deberán ser simplificados y ágiles, con el objeto de evitar la excesiva burocracia y tramites costosos, largos e innecesarios.”

Que la Resolución Ministerial N° 728/15 en su parte considerativa establece que: *“Las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo de 23 de Noviembre de 1938, así como el artículo 62 del Decreto Supremo N° 224 – Decreto Reglamentario a la Ley General del trabajo, así como las previsiones contenidas en el Decreto Supremo N° 28699, establecen la obligatoriedad de las empresa de contar con un Reglamento Interno.”*

Que bajo la normativa vigente, existen empresas e instituciones que no cuentan con un Reglamento Interno de Trabajo, incumpliendo las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938, así como el artículo 62 del Decreto Supremo N° 224 – Decreto Reglamentario a la Ley General del trabajo, y previsiones contenidas en el Decreto Supremo N° 28699, respecto a la obligatoriedad de las empresas de contar con un Reglamento Interno.

Que el artículo 78 de la Ley N° 164 de 8 de agosto de 2011, Ley General de Telecomunicaciones, Tecnologías de Información y Comunicación, establece la validez jurídica y probatoria del acto o negocio jurídico realizado por persona natural o jurídica en documento digital y aprobado por las partes a través de firma digital, celebrado por medio electrónico u otro de mayor avance tecnológico, mensaje electrónico de datos y firma digital.

Que el Decreto Supremo N° 3525 de 4 de abril de 2018, determina que *“las instituciones públicas deberán priorizar en todos sus trámites el uso de tecnologías de información y comunicación a efecto de digitalizar, automatizar,*

interoperar y simplificar la tramitación de asuntos que son de su competencia.”;
Asimismo, el párrafo I del Artículo 14, dispone que todo documento firmado digitalmente será plenamente válido en toda actuación administrativa, se de ejecución o de control gubernamental o ante la vía judicial conforme a lo establecido en el artículo 78 de la Ley N° 164 de 8 de agosto de 2011

POR TANTO:

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en uso específico de sus atribuciones conferidas por ley

RESUELVE

PRIMERO.- APROBAR el “PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DE REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO (RIT)”, que regula el procedimiento para la presentación obligatoria de los Reglamentos Internos de Trabajo, en sus Tres (3) Capítulos y Doce (12) artículos, que en anexo forma parte indivisible de la presente Resolución, para su aplicación por todas las Empresas o Establecimientos Laborales.

SEGUNDO.- La Dirección General de Planificación a través de la Unidad de Tecnologías de Información y Comunicación, queda encargada del desarrollo de la plataforma web de presentación de Reglamentos Internos de Trabajo en un plazo máximo de sesenta (60) días hábiles a partir de la aprobación de la presente Resolución Ministerial.

TERCERO.- La información consignada en el formulario presentado a través del portal web institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, para la aprobación de los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT) por las Empresas o Establecimientos Laborales del sector público y privado, tendrá la calidad de Declaración Jurada y estarán sujetas a verificación por la Dirección General de

Asuntos Jurídicos, cuya falsedad será sancionada de acuerdo a normativa vigente.

CUARTO.- El formulario de Declaración Jurada para la presentación de los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT), se encontrará habilitado en la plataforma web institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

QUINTO.- DEJAR SIN EFECTO la Resolución Ministerial N° 737/09 de fecha 29 de septiembre de 2009.

SEXTO.- La Dirección General de Asuntos Jurídicos queda encargada de la aplicación y cumplimiento de la presente Resolución Ministerial.

SEPTIMO.- La Dirección General de Asuntos Administrativos, queda encargada de la publicación de la presente Resolución Ministerial

Regístrese, comuníquese y archívese.

PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DE REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO (RIT)

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. (OBJETO).

La presente norma tiene por objeto establecer el PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DE REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 2. (ÁMBITO DE APLICACIÓN).

El ámbito de aplicación es obligatoria para todas las empresas o establecimientos laborales, en territorio Nacional, sean públicos o privados, persigan o no fines de lucro, de conformidad a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 3.- (APLICABILIDAD)

- I. Las disposiciones contenidas en los Reglamentos Internos de Trabajo, deberán en todo momento, considerar la aplicación de los Principios del Derecho Laboral reconocidos por la Constitución Política del Estado de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.
- II. Las disposiciones contenidas en los Reglamentos Internos de Trabajo que contraríen el marco normativo de la Constitución Política del Estado, Convenios Internacionales ratificados en materia laboral, Ley General del Trabajo y las demás disposiciones en materia laboral, son inaplicables para todo efecto de controversia entre trabajadores y empleadores.

- III. En caso que se modifiquen las disposiciones legales mencionadas en el Parágrafo I o se establezcan nuevas normas de la mencionada naturaleza, se aplicarán éstas de manera preferente e inmediata, sin necesidad de procedimiento de nueva adecuación a las determinaciones contenidas en los Reglamentos Internos de Trabajo, salvo que estos establezcan derechos más favorables para los trabajadores.
- IV. Las causales de desvinculación establecidas en los Reglamentos Internos de Trabajo, deberán sujetarse a lo determinado por el Artículo 16 de la Ley General de Trabajo, Artículo 9 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo y otras disposiciones laborales con vigencia aprobadas por Leyes, Convenios Internacionales ratificados en materia laboral, Decretos Supremos o Resoluciones Ministeriales

ARTÍCULO 4. (FORMA DE PRESENTACIÓN).

- I. La presentación de los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT) debe ser realizada a través de servicios en línea, en el marco de la desburocratización de trámites, mediante la plataforma web institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, debiendo llenar y adjuntar:
 - a. Registro de Información de la Empresa o establecimiento laboral del sector público o privado de acuerdo al artículo 5 de la presente resolución.
 - b. Acta de conformidad de la elaboración e implementación de Reglamento Interno de Trabajo (RIT), consignando en original las firmas de los Dirigentes del Sindicato, los Delegados de los trabajadores o la firma de todos los trabajadores, según corresponda, de acuerdo a normativa vigente.
 - c. Reglamento Interno de Trabajo de acuerdo al artículo 6 de la presente norma, en formato PDF (escaneado).

- d. Envío de la Declaración Jurada a través de la plataforma Web Institucional.
- II. Cuando el documento deba ser aplicado en oficinas regionales, distritales y/o sucursales, también se debe presentar el Acta de conformidad de la elaboración e implementación de Reglamento Interno de Trabajo (RIT), por cada sucursal, regional, repartición u otra denominación sea cual fuere el caso.

ARTÍCULO 5. (INFORMACIÓN A SER REGISTRADA).

I. Información

- 1. Datos de la Empresa o Establecimiento Laboral:
 - a. Nombre o Razón Social;
 - b. Nombre Comercial (si corresponde);
 - c. Número de Identificación Tributaria;
 - d. Nombre del Representante Legal;
 - e. País de Origen de la Empresa o Establecimiento laboral;
 - f. Domicilio Legal;
 - g. Dirección donde se llevan a cabo las actividades laborales;
 - h. Número de Teléfono, Celular o Número de Fax;
 - i. Dirección de Correo Electrónico;
 - j. Cantidad total de trabajadores reportados en la última planilla mensual presentada a la Oficina Virtual de Trámites – OVT del Ministerio de Trabajo, Empleo y previsión Social;
 - k. Actividad principal;
- 2. Información adicional (consignada por la Empresa o Establecimiento Laboral)
 - a. Ubicación del Proyecto (si corresponde);
 - b. Otras Actividades;
 - c. Total, de trabajadores diferenciado por género;

CAPÍTULO II

CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 6.- (CONTENIDO). El contenido del Reglamento Interno de Trabajo estará basado en el Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938, complementado en base a normas en vigencia, y contendrá:

1. Aspectos doctrinarios y principios laborales
2. Normas generales
3. Condiciones para el ingreso
4. Formalidades para la individualización de los trabajadores.
5. La jornada laboral en los diferentes turnos y equipos, su forma de determinación y las condiciones para su modificación
6. Condiciones para el trabajo extraordinario y su remuneración
7. Requisitos inherentes al contrato de trabajo
8. Descansos y remuneración
9. Las licencias, permisos y vacaciones
10. Las obligaciones, prohibiciones, derechos y beneficios a que deben sujetarse los trabajadores
11. Disposiciones de orden, higiene y seguridad de acuerdo con el tipo de trabajo
12. El régimen disciplinario - Las sanciones y multas aplicables
13. El proceso interno administrativo
14. Reclamaciones - Procedimiento
15. Las prescripciones vigentes en orden al trabajo y previsión social
16. La conclusión del contrato.

ARTÍCULO 7. (DECLARACIÓN JURADA).

La información consignada en el documento del Reglamento Interno de Trabajo, presentada a través de la plataforma web institucional por las Empresas o

Establecimientos Laborales del sector público y privado, tiene la calidad de Declaración Jurada, cuya falsedad será sancionada de acuerdo a normativa vigente.

CAPÍTULO III

APROBACIÓN DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. (APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO).

Efectuada la Declaración Jurada mediante la plataforma web institucional, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, procederá a la firma digital para su correspondiente aprobación, misma que se realizará a través del correspondiente Certificado de Aprobación Digital.

ARTÍCULO 9. (VIGENCIA DE LA APROBACIÓN DEL RIT).

El Reglamento Interno de Trabajo aprobado tendrá vigencia de 3 (tres) años; al término de dicho plazo la Empresa o Establecimiento Laboral, debe tramitar la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo actualizando la información conforme al procedimiento establecido en los artículos 5 y 6 de la presente norma.

ARTÍCULO 10. (ACTUALIZACIÓN DEL RIT).

Las Empresas o Establecimientos Laborales que cuenten con la aprobación respectiva del Reglamento Interno de Trabajo y que posteriormente realicen, cambio o modificación de razón social, traslado de las instalaciones, modificaciones de infraestructura, mejora de procesos internos u otros cambios que influyan en las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo aprobado, deberán realizar la actualización, conforme al procedimiento establecido en los artículos 5, 6 y 7 de la presente resolución estableciendo con claridad las modificaciones que se hubieran realizado.

ARTÍCULO 11. (VERIFICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERO DE TRABAJO APROBADO).

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, en función a sus atribuciones, queda facultada para elaborar y aprobar el procedimiento de Verificación de Reglamentos Internos de Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

1. ÁVALOS JARA, Oxal Víctor (2010), *Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral. Análisis, comentarios y crítica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional*, Lima: Jurista Editores.
2. BAYEFSKY, A. (1990) *El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional*
3. BOLIVIA, *Decreto Supremo 28699 de fecha 01 de mayo de 2006*. Gaceta Oficial de Bolivia.
4. BOLIVIA. *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO*. 2009 Gaceta Oficial de Bolivia.
5. BOLIVIA. *Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938*. Gaceta Oficial de Bolivia.
6. BOLIVIA. *Decreto Supremo Nº 224 de 23 de Agosto de 1943 – Reglamento de la Ley general del Trabajo*. Gaceta Oficial de Bolivia.
7. BOLIVIA. *Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942*. Gaceta Oficial de Bolivia.
8. CHERO MEDINA, Félix I. *El despido como causa de extinción del contrato de trabajo*.
9. CHIAVENATO, Idalberto (2007), *Administración de Recursos Humanos*, Editorial Mc Graw Hill.
10. DE LA CUEVA, Mario (1967) *Derecho Mexicano del Trabajo*, México: Editorial Porrúa.
11. DICK, Marco Antonio (2007), *La Estabilidad Laboral en Bolivia y El Reglamento Interno Trabajo*, La Paz, Bolivia: Editorial Kipus.
12. ESPINOZA, J. A. (2001). *Aspectos que influyen en el logro de la satisfacción laboral*. Recuperado de http://www.oocities.org/mx/calypso_mx/adolfo.html
13. Empleador. [En Wikipedia]. Recuperado (2021, Octubre) de <https://es.wikipedia.org/wiki/Empleador>

14. Trabajador. [En Wikipedia]. Recuperado (2021, Octubre) de <https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador>
15. *Los principios del derecho laboral y su necesaria revalorización*. (2018, Abril 12). Recuperado de <https://www.aidtss.org/los-principios-del-derecho-laboral-y-su-necesaria-revalorizacion>
16. *Regulación laboral: los problemas de la ambigüedad*. (2020, Julio 19). Recuperado de <https://www.ambito.com/opiniones/reforma-laboral/regulacion-laboral-los-problemas-la-ambigüedad-n5117785>
17. DUTTI, Amaranta. *Evolución Histórica del Derecho Laboral*. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos94/evolucion-historica-derecho-laboral/evolucion-historica-derecho-laboral.shtml>
18. MIJANGOS RODRÍGUEZ, Daniel (2005), *La intervención del trabajador en la elaboración del Reglamento interior de trabajo, en el marco de las teorías modernas del derecho de trabajo*, Guatemala.
19. NOGUEIRA ALCALÁ, H. *El derecho a la igualdad ante la ley*.
20. Pérez, B. J., & Fidalgo Vega, M. (2010). *Satisfacción Laboral: Escala general de satisfacción*. Recuperado de www.mtas.es/INSHT/ntp/vigencia.htm/
21. RABOSSI, E. Derechos Humanos, cit., 170.
22. ZAMBRANO, Mabi (2014) *Reglamento interno para el personal propio y subcontratado de la empresa Semaica C.A.* Recuperado de: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1204/1/58859_1.pdf