

# Reglamento interno del trabajo

Marco Durante C.  
mdurante@  
bdsasesores.com



El pasado 25 de enero, se publicó en *La Gaceta* el Reglamento para el Trámite de Revisión y Aprobación de los Reglamentos Internos de Trabajo del Ministerio de Trabajo.

La normativa fija nuevas reglas para la aprobación de reglamentos internos de trabajo en las empresas y centros privados.

No cabe duda de que con esta iniciativa el Ministerio de Trabajo busca sacar del olvido los reglamentos internos de trabajo que desde hace muchos años perdieron vigencia en nuestro país, principalmente, por la lentitud en el trámite de aprobación y reforma de dichas normas profesionales.

Entre las disposiciones más destacadas de este nuevo reglamento encontramos las siguientes:

a) El reglamento interno debe incluir disposiciones sobre hostigamiento sexual, sistema de vacaciones, disposiciones sobre aguinaldo y feriados. También debe fijar obligaciones y prohibiciones de trabajadores; procedimientos para el control y registro de asistencias; reclamos y licencias con y sin goce de salario y, por último, regulaciones sobre uso de Internet, correo electrónico y redes sociales.

b) La aplicación del reglamento incluye el trámite vía electrónica para que sea ágil y expedito. Así, el proceso preliminar, y la revisión de un proyecto de reglamento, se realizaría utilizando la web; pero, para las reformas al documento, deben seguirse los mismos trámites de aprobación, solicitados para un reglamento nuevo.

c) Se fija un procedimiento para confirmar las condiciones de trabajo en empresas con jornadas fraccionadas. Estos requisitos son ajenos a la voluntad del empleador, por ejemplo, deben existir comercios cercanos para que los trabaja-

dores salgan del lugar a comprar alimentos a "precios cómodos".

d) Cuando en una empresa haya jornadas extendidas, deberá existir un proceso de verificación de salud y peligrosidad del trabajo por parte del Consejo de Salud Ocupacional, según lo establecido en el artículo 294 del Código de Trabajo.

e) En cuanto a la vigencia del reglamento interno, se fija la opción de publicarlo mediante cartelones o por entrega de un ejemplar físico o electrónico a cada empleado. Sin embargo, la reforma es omisa en cuanto a la utilización de sistemas web de las empresas, como intranets, además de sistemas electrónicos que faciliten la circulación de la norma interna, sin que esto implique una entrega personal.

f) Se asigna un funcionario del Ministerio de Trabajo para el trámite de aprobación del reglamento interno, con el objetivo de asesorar a los usuarios y empleadores.

Finalmente, un tema que deja un sabor amargo, y que podría ser cuestionado pronto, es la decisión

del Ministerio de Trabajo de publicar en su sitio de Internet el contenido de todos los reglamentos internos de trabajo aprobados. ¡Cuidado! El Reglamento puede contener información sensible del patrono que podría ser accesible a terceros no relacionados con la organización o, peor aún, a la competencia directa que, sin duda, le interesará conocer muchos detalles de cómo opera su competidor.

Para finalizar, el artículo 30 del nuevo reglamento es muy polémico porque señala que si el patrono cuenta con políticas internas, las mismas no podrán contener sanciones disciplinarias, así, en ausencia de un reglamento interno los empleadores deberán aplicar lo dispuesto por el *Código de Trabajo* y demás disposiciones generales de orden público.

Esto cambia el anterior artículo 29 que sí permitía tal situación. Por ello, es conveniente que cada empresa revise sus políticas internas para que las adecúe a lo establecido en este nuevo reglamento.