

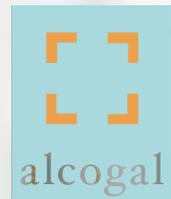
¿Por qué tu empresa necesita un reglamento interno de trabajo?

Es obligación para toda empresa o establecimiento donde laboren diez o más trabajadores la adopción de un reglamento interno de trabajo, conforme lo establece el artículo 191 del Código de Trabajo.

Esta obligación que le impone la ley a los empleadores se ha convertido en una necesidad cada vez más apremiante. Esto es así, ya que se trata del documento que establece las condiciones obligatorias a que deben someterse ambas partes, empleador y trabajadores, en el desarrollo de la relación laboral.

El contrato de trabajo contiene condiciones importantes de la relación de trabajo como son la duración, la descripción o funciones de trabajo, jornadas de trabajo, el salario y lugar de prestación del servicio, pero no es suficiente. Existen otras condiciones de trabajo que, por ser de aplicación general y de obligatorio cumplimiento para los trabajadores, deben ser reguladas en el reglamento interno de trabajo. Resaltan las siguientes: i) la asistencia, tardanzas y ausencias de la jornada de trabajo, así como su forma de justificación o su sanción en caso de que sea injustificada; ii) los permisos por calamidad doméstica, para asistir a sepelios de familiares o para contraer matrimonio; iii) el trámite para permisos no remunerados para asuntos personales; iv) las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, así como las sanciones por su incumplimiento; v) las obligaciones y prohibiciones de los empleadores; vi) el funcionamiento del Comité de Empresa, entre otras.

Adicionalmente, el reglamento interno de trabajo es el instrumento en que debe constar la política para prevenir, prohibir y sancionar los actos discriminatorios, así como para prevenir la violencia de género. También debe consignar las medidas para prevenir riesgos profesionales, y para proteger



la vida y la salud de los trabajadores, incluyendo las condiciones de los trabajadores que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y degenerativas.

Las autoridades de trabajo son muy estrictas al velar por el cumplimiento del artículo 191 del Código de Trabajo que establece la obligación de mantener un reglamento interno de trabajo, así como del artículo 189 del mismo Código que prevé la revisión obligatoria de los reglamentos ya aprobados con ocasión de la creación de nuevas disposiciones legales. La desatención de estas normas puede dar lugar a una multa de B/.50.00 a B/.250.00 por parte de la Dirección General de Trabajo.

Así las cosas, contar con un reglamento interno de trabajo actualizado le brinda a la empresa una herramienta fundamental para dirigir su negocio, incluyendo la facultad de imponer sanciones disciplinarias por las faltas administrativas en que incurran sus trabajadores, poder que no podría ejercitar si dicho reglamento no se encuentra aprobado. Por otro lado, le brinda transparencia a los trabajadores respecto a las reglas que deben ceñirse en la prestación del servicio

Visita: www.focusalcogal.com