

La importancia del Reglamento Interno



Mentiras básicas

- Las leyes son iguales para todos
- El mercado es igual para todos

• En realidad la cancha
no es igual para
todos...



En los contratos:

- Se supone que hay libertad para pactarlos (libertad contractual)
- Se supone que hay autonomía de la voluntad, las partes pactan el contenido que estimen
- Se supone que son ley para las partes, es decir, no se pueden modificar unilateralmente

¿Y el contrato de trabajo?

- No hay libertad contractual... la cancha inclinada te obliga a contratar, o te mueres de hambre.
- No hay autonomía de las partes: El empleador impone las condiciones (por eso hay derechos mínimos irrenunciables)
- Las partes no son iguales: una tiene facultades de mando, disciplina y dirección.
- Una parte puede modificar el contrato unilateralmente.

Facultades del empleador

- Definición tomada de la página de la Asimet:
- “En la relación laboral, constituyen una manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de libertad para desarrollar cualquier actividad económica (artículo 19 N°s. 21 y 24 de la Constitución), el denominado poder de dirección y disciplina de que está dotado el empleador, y que se traduce en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades del mercado, controlar el cumplimiento y la ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador, facultades que tienen por objeto el logro del proyecto empresarial.”

Esto, traducido significa:

La propiedad privada del capital me permite hacer la actividad económica que yo quiera, lo que incluye:

- Contrato y despido a quien quiera
- Ordeno el trabajo del modo que se me ocurre se adapta al mercado, para tener en el mercado mercancías más baratas
- Controlo y vigilo que los trabajadores hagan el trabajo para el cual les pago.
- Si en mi concepto no hacen lo que quiero y para lo que les pago, tengo la ley de mi lado para disciplinarlos, sancionarlos e incluso, multarlos.

Así, la ley consagra que no hay igualdad entre las partes

- Ej. El artículo 12. Ius Variandi.
- Ej. El Reglamento Interno.

¿Qué es el Reglamento Interno?

- * Conjunto de reglas que dicta el empleador en empresas o establecimientos para regular e comportamiento laboral y aun la conducta de sus trabajadores durante su permanencia dentro de aquella, dentro del marco de la organización de la empresa y de los derechos, obligaciones y prohibiciones del contrato de trabajo. (G. Macchiavello)

¿Qué es el Reglamento Interno?

- * Conjunto normativo, emanado de un acto jurídico unilateral del empresario, quien en uso de su facultad de mando y dirección, regula la organización del trabajo en la empresa (W.Thayer y P. Novoa)

Obligatoriedad

- * Es una Obligación para el empleador.
- * Art. 153: Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

- Empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas.
- Que empleen normalmente 10 o más trabajadores permanentes (es decir, no se cuentan los transitorios o de temporada)
- Contados todos los que prestan servicios en las distintas fábricas o secciones, aun cuando estén en localidades diferentes.
- La reglamentación debe ser una sola, independientemente de que las faenas o secciones estén en distintos lugares.
- El R.I contiene obligaciones y prohibiciones para el trabajador...

Responsabilidad del empleador

- * El empleador debe confeccionar el reglamento interno conforme a la legislación vigente.

¿Cuál es la importancia del R. Interno?

- Como se considera parte del contrato de trabajo, el reglamento es "ley" para el trabajador.

- Esta "ley" es impuesta por el empleador. No la discute con su contraparte y la cambia cuando quiere.

¿Que' hacer? ¿Qué hay que saber?

- El R. Interno es impugnabile
- Sus normas no pueden infringir derechos mínimos
- Las sanciones no pueden ser distintas a las que establece la ley. Es decir, no puede pre-configurar causales de despido.

¿Qué hacer? ¿Qué hay que saber?

- Las medidas de control, sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.
- El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral

¿Qué hacer? ¿Qué hay que saber?

- El empleador debe responder a peticiones, reclamos, consultas y sugerencias... pero:
- Las respuestas que dé el empleador pueden ser verbales o mediante cartas individuales o notas circulares. Puede, si quiere, acompañar a ellas los antecedentes que la empresa estime necesarios para la mejor información de los trabajadores.

¿Qué hacer? ¿Qué hay que saber?

- El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Impugnación del Reglamento

- * Delegado de personal, cualquier trabajador o organización sindical, puede impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimen ilegales.
- * ¿Como? Mediante presentación ante la autoridad de Salud o ante la Dirección del Trabajo según corresponda.

Impugnación del Reglamento

- * El hecho que el reglamento sea objetado por los trabajadores no significa que el reglamento no entre en vigencia a los 30 días de publicado
- * Observaciones de las autoridades administrativas tampoco difieren su entrada en vigencia.
- * Pero, el Inspector del Trabajo puede multar si no se corrigen las ilegalidades.

Control de Legalidad

- * Debe enviarse copia del reglamento a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Salud.
- * La autoridad de salud y la Dirección del trabajo pueden de oficio exigir modificaciones por ilegalidades.
- * También pueden exigir que se incorporen disposiciones obligatorias que falten.

Requisitos de vigencia

- * Art. 156.
- * Reglamento Interno debe ponerse en conocimiento de los trabajadores 30 días antes de que comience a regir.
- * Debe fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas, con la misma anticipación.
- * Debe darse copia a los sindicatos, delegado de personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa

- * El empleador debe entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso, que incluya el reglamento interno y el reglamento de higiene y seguridad.

Contenido del Reglamento Interno

1. las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
2. los descansos;
3. los diversos tipos de remuneraciones;
4. el lugar, día y hora de pago;
5. las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;

- 6. la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales;
- 7. las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;224
- 8. la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;

- 9. las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;
- 10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;
- 11. el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior

- 12.El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.
- 13.El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador. (igualdad remuneraciones por sexo)

¿Qué pasa con las multas?

- En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.
- Ojo-Dirección del Trabajo: este tope es por infracción.

- Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado.
- A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.