

La adopción del reglamento interno de trabajo por parte de las empresas, entendidas éstas como unidades de explotación económica, no es un simple lujo que da apariencia de buen gobierno corporativo o de estar cumpliendo a cabalidad la ley que regula la materia. En realidad se trata es de una verdadera herramienta de trabajo que ampara al empleador y a los trabajadores ante los conflictos que surgen entre unos y otros en el desarrollo de la relación laboral.

Si bien es cierto que la ley consagra la obligación para ciertos empleadores de adoptarlo, no es precisamente por cumplir con un precepto legal que resulta necesario contar con un buen reglamento de trabajo, pues éste se convertirá en la ruta de navegación para el empleador en las relaciones con sus trabajadores.

El reglamento interno de trabajo hace parte integral del contrato de trabajo, por tanto todo trabajador que inicie una relación laboral en una empresa tendrá la obligación de acatarlo y cumplir con las obligaciones que de él emanen, así estas no estén descritas en el contrato que suscribe al iniciar labores.

Desde el punto de vista legal solamente están en la obligación de adoptar un reglamento interno de trabajo aquellas empresas que ocupen más de 5 trabajadores en empresas comerciales, más de 10 en empresas industriales y más de 20 en empresas agrícolas, ganaderas o forestales. Si la empresa es mixta, estará obligada solo si ocupa más de 10 trabajadores. Sin embargo, no es el cumplimiento de la ley la razón fundamental a la hora de adoptar un reglamento de trabajo, en realidad aunque la empresa ocupe menos trabajadores de los que se señalan, es importante que cuente con un reglamento que le permita saber qué actitud asumir frente a los conflictos que se suscitan en las relaciones de trabajo.

Estos reglamentos de trabajo básicamente contienen las obligaciones de los trabajadores y de la empresa, los procedimientos a seguir en caso de incumplimiento de dichas obligaciones, las sanciones disciplinarias a impartir cuando el trabajador no cumpla con sus funciones, las causales de despido justificado, horarios de trabajo, clases de trabajadores, modalidades de trabajo, días de descanso obligatorio, períodos de vacaciones, modalidades y forma de pago del salario, organigramas y planes de salud ocupacional, entre otros temas que se entenderán adheridos al contrato de trabajo y por tanto serán de obligatorio cumplimiento para los trabajadores.

Es importante señalar que la ley misma prohíbe al empleador imponer al trabajador sanciones que no estén previstas en reglamento de trabajo o en contrato, pacto, convención colectiva o fallo arbitral; por consiguiente si la empresa no cuenta con reglamento interno de trabajo y sus contratos individuales de trabajo no consagran sanciones disciplinarias, éstas no pueden imponerse al trabajador y carecerán de un régimen disciplinario que garantice el orden y la disciplina en la empresa, situación que los dejará expuestos a una eventual demanda por parte de los trabajadores que hayan sido despedidos con violación de los procedimientos establecidos en la ley.

Adoptar el reglamento interno de trabajo resulta sencillo, sin embargo lo mejor es contar con la asesoría especializada que les permita incluir en él todas las necesidades de la empresa en materia de capital humano, además de estar acompañado de una adecuada capacitación en cuanto al uso e implementación del reglamento interno de trabajo en la empresa.

Toda empresa que adopte un reglamento interno de trabajo tendrá la posibilidad de imponer sanciones disciplinarias al trabajador diferentes al despido, podrá configurar causas justas de despido diferentes a las contempladas en la ley y podrá contar con procedimientos adecuados y ajustados a la constitución y la ley para el manejo del personal en todas los conflictos que se suscitan con ocasión de las relaciones de trabajo, tales como suspensiones, llamados de atención, despidos, incapacidades, vacaciones, porte del uniforme, seguridad industrial y ocupacional, llegadas tarde, faltas, imposición de multas, pago de salarios y prestaciones sociales, etc.