

COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Fuentes del derecho laboral. Reglamentos de empresas

Con anterioridad fueron mencionadas algunas fuentes del derecho del trabajo. Entre ellas la Ley de Contrato de Trabajo, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas, etc. Pero no debe olvidarse que entre esas fuentes también se encuentran los reglamentos de empresas.

Son aquellos ordenamientos normativos establecidos por los empresarios con la finalidad de organizar el funcionamiento de la empresa de conformidad con sus necesidades específicas. Dentro de la regulación se encuentra el desempeño del personal. De ese modo, conforman una especie de ley aplicable en el ámbito de la empresa, donde quedan planteadas unilateralmente ciertas condiciones de trabajo.

Resultan una consecuencia del reconocido poder de dirección que posee la parte empleadora, que le permite organizar el trabajo pautando cuestiones de conducta y desempeño exigibles al personal. En consecuencia, generan obligaciones específicas para los trabajadores de la empresa, cuyo incumplimiento puede justificar la aplicación de sanciones.

Debido a ello estos reglamentos cuentan con el necesario conocimiento del personal que, generalmente, queda notificado del mismo en oportunidad de su ingreso laboral.

Sus características salientes son:

- Establecidos unilateralmente por la parte empleadora;
- no requieren homologación administrativa;
- se dan a conocer debidamente al personal;
- generan deberes exigibles a los trabajadores;

- prevén sanciones para su incumplimiento.

Pero necesita señalarse que esta facultad de la parte empresaria no es ilimitada, pues no deben contradecir la Ley de Contrato de Trabajo, violar estatutos o convenios colectivos de aplicación y respetar los contratos de trabajo pactados con los empleados.

En consecuencia conforman una fuente del derecho laboral de una jerarquía inferior a las leyes, estatutos y contratos individuales. Los reglamentos de empresas dejan de poseer aplicación si eliminan o limitan algún derecho que las fuentes de rango superior hayan reconocido a los trabajadores. Del mismo modo que un convenio colectivo no puede dejar sin efecto un beneficio otorgado por la Ley de Contrato de Trabajo, tampoco un reglamento de empresa se impone a un convenio colectivo.

Lo afirmado tiene su contracara. Si el reglamento otorga un beneficio especial a los dependientes de la empresa, éstos pueden exigir su cumplimiento a los empleadores.

Los reglamentos pautan el comportamiento laboral dentro de la empresa, pero deben hacerlo en el marco de la legislación vigente. Las cuestiones más difíciles de resolver son aquellas que se vinculan con la disciplina a implantar y sus sanciones. Hay medidas de precaución que en ciertos establecimientos son ineludibles, estableciendo justificadas medidas sancionatorias y, en otras empresas, similares faltas carecen de equivalente rigor. Violar la prohibición de fumar puede tener diferente sanción en distintos establecimientos por el tipo de peligro que la conducta entraña en cada caso.

Fecha de Publicación: 08/10/2015