



Reglamentos de empresa

El empleador cuenta con facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento (art. 64 Ley de Contrato de Trabajo y art. 11 Régimen Nacional de Trabajo Agrario), sumadas al derecho de dirección, el cuál deberá ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador (art. 65 Ley de Contrato de Trabajo).

La facultad de dirección consiste en dar instrucciones de carácter general, órdenes, mandatos y toda medida inherente a la más eficiente conducción del manejo empresario. Con el propósito de reflejar las disposiciones que hacen a la organización desde el punto de vista de las relaciones laborales, a fin de establecer pautas claras de conducta, procedimientos, obligaciones y derechos, pueden adoptarse Reglamentos **de Empresa**, en la medida que se adecuen a las normas, convenios colectivos, acuerdos individuales y a los principios del derecho de trabajo.

Concepto. Se entiende por Reglamento de Empresa a un ordenamiento dictado por el empresario para organizar el trabajo en la empresa de acuerdo a sus necesidades particulares, fijando las conductas exigibles al personal y determinando obligaciones propias, dentro del marco de la ley, del convenio colectivo y de los contratos celebrados con anterioridad. El artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo se refiere a los reglamentos de empresa.

Respecto al momento en que puede dictarse un reglamento de empresa, en la medida que sus normas no impliquen una novación en las condiciones expresas o implícitas que hayan convenido las partes, pueden adoptarse en cualquier momento de la relación laboral y será aplicable a todo el personal.

Origen de los Reglamentos de Empresa

Por voluntad unilateral del empleador: Cuando el reglamento es adoptado y dispuesto exclusivamente por el empleador, sin la participación de los trabajadores. Responde a las facultades de organización y dirección establecidas por la ley, por lo que sus normas encontrarán sus límites en dichas facultades.

Acuerdo entre empleador y los trabajadores o representantes legales: Tienen la validez de cualquier acuerdo de partes en la medida que se ajusten al orden público laboral. Se entiende que no resulta necesaria su homologación o autorización por parte de la autoridad de aplicación.

Contenido de los Reglamentos de Empresa

En términos generales suelen incluirse disposiciones en materia de horarios, controles, avisos de enfermedades o accidentes, sanciones, escalafones, ascensos, normas en materia de seguridad, etc.

Con relación a los controles personales del trabajador, el art. 70 de la LCT establece pautas para su procedimiento, estableciendo que los sistemas de control destinados a la protección de los bienes del empleador, deberán salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medio de selección automática destinados a la totalidad del personal, agregando que los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

Puntualmente puede señalarse como principio que queda excluida la validez de toda disposición que vulnere el principio de razonabilidad, afecte derechos personalísimos, no se ajuste a las particularidades del medio de cada empresa, resulte caprichosa ó infundada, no contemple la dignidad del trabajador, suponga una reducción innecesaria del ámbito de la libertad personal del empleado y en general constituyan una desviación del poder de dirección y organización empresaria o afecten normas de orden público.

Fuente: Macaferri, Patricia.- "Reglamentos de empresa".- LexisNexis, Laboral y Seguridad Social. Buenos Aires, Diciembre Año 2003.