

### 4.3 El Reglamento Interno de Trabajo en el Derecho Laboral

#### 1. Dependencia del trabajador

#### 2. Reglamento Interno

Sobre las normas que rigen internamente las actividades de trabajo, existen discrepancias sobre la aplicabilidad de los reglamentos de trabajo. Es decir, hasta qué punto el reglamento de trabajo obliga a un empleado, sobre todo en las disposiciones que afectan los derechos previamente conferidos (o inclusive que emanan del mismo contrato individual de trabajo).

Además, los criterios se dividen respecto a si el reglamento interno de trabajo forma parte del derecho colectivo, es decir, se ampara en un sujeto de carácter colectivo, o si, por el contrario, debe encuadrarse dentro del derecho individual del trabajador en el Derecho ecuatoriano.

#### Dependencia del trabajador

La dependencia del trabajador al patrono, le faculta a este para exigir el cumplimiento de órdenes o disposiciones que, sin contravenir las normas jurídicas, deben ser acatadas en cualquier momento, sobre todo en lo referente al modo, tiempo y cantidad de trabajo que el trabajador deba cumplir. Son órdenes necesarias para la correcta administración de una empresa.

Es importante establecer que la dependencia que tienen el trabajador es la "subordinación a un poder mayor", que implica, laboralmente hablando, una obediencia respecto al patrono y respecto a las disposiciones que de éste emanen relacionadas siempre con el desempeño del trabajo. Estas órdenes deben estar limitadas, además de las restricciones que la misma ley establece, por la libertad que tiene el trabajador de poder operar o ejecutar su trabajo.

Nuestro Código establece claramente la dependencia del trabajador al empleado, cosa que bajo ningún concepto está en duda, pero que resulta de mucha importancia la relación que este tiene con el tema a tratar.

El artículo 8 del Código del Trabajo vigente establece que el contrato de trabajo es el convenio entre dos personas en la cual la una se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales "bajo su dependencia". Es decir, establece una relación de subordinación frente al patrono que impartirá las reglas que crea convenientes para poder organizar y dirigir el trabajo a su cargo, siendo una guía para el mismo trabajador.

Por otro lado, al definir el mismo Código al empleador, establece que este será la "persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por CUENTA U ORDEN de la cual se ejecuta la obra o se presta el servicio".

A decir de Guillermo Guerrero Figueroa, "la expresión más importante de esta subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono es el llamado PODER DE DIRECCIÓN, consistente en la facultad de impartir órdenes o instrucciones durante el curso del contrato para lograr que el trabajador cumpla sus obligaciones posibilitando así la realización de los fines de la empresa, o de la actividad productiva si se quiere, cuales son la producción de bienes y servicios y la distribución e intercambio de los mismos.

Esta facultad o poder de dirección implica, para hacer realidad su ejercicio, la existencia de:

- a. Un poder reglamentario o facultad del patrono para elaborar el reglamento de trabajo;
- b. Un poder disciplinario o facultad de imponer sanciones disciplinarias por faltas de los trabajadores, en caso de que incumplan las órdenes generales o individuales dadas por el patrono".

El poder reglamentario y disciplinario como expresión del poder de dirección del empleador sobre sus trabajadores tiene su principal proyección en el llamado Reglamento Interno de Trabajo.

Reglamento Interno:

El Reglamento Interno o también llamado de taller o de fábrica en otra legislación, son disposiciones normativas obligatorias entre trabajadores y patronos vinculados por un contrato individual que regulan el papel de las partes, sobre todo de los trabajadores durante el desarrollo del contrato de trabajo.

El Código del Trabajo, en su artículo 64 establece lo siguiente:

Art. 64.- Reglamento Interno: las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección General del Trabajo o a la subdirección del trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación.

Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones.

El Director General del Trabajo, y los subdirectores del trabajo reformarán, de oficio, en cualquier momento, dentro de su jurisdicción, los reglamentos del trabajo que estuvieren aprobados, con el objeto de que éstos contengan todas las disposiciones necesarias para la regulación justa de los intereses de empleadores y trabajadores y del pleno cumplimiento de las prescripciones legales pertinentes.

Copia auténtica del reglamento interno, suscrita por el Director o Subdirector del Trabajo, deberá enviarse a la organización de trabajadores de la empresa y fijarse permanentemente en lugares visibles del trabajo, para que pueda ser conocido por los trabajadores. El reglamento podrá ser revisado y modificado por las aludidas autoridades, por causas motivadas en todo caso, siempre que lo soliciten más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la misma empresa".

Se trata de regular derechos adquiridos anteriormente por un contrato de trabajo o por disposiciones legales (derechos irrenunciables de los trabajadores) con el fin de que la aplicación de estos sea mucho más ordenada y de factible atención por parte de la empresa y los trabajadores.

Esta manera de establecer normas generales de trabajo debe ser entendida como un complemento práctico para la aplicación del contrato individual o, si es del caso, del contrato colectivo suscrito entre las partes. Es decir, la manera como deben los trabajadores cumplir con la obligación de prestar su trabajo. Es importante determinar que sus disposiciones no son creadoras de nuevos derechos u obligaciones, simplemente reguladoras de las ya convenidas.

Este reglamento debe pasar, para que sea válido, por la aprobación del ente de control, en nuestro caso por la Dirección del Trabajo, quienes se encargarán de verificar si el reglamento cumple con las condiciones necesarias para su aplicabilidad y que no vulnere derechos consagrados a favor del trabajador.

Además, como de la transcripción del artículo 64 se aprecia, da la posibilidad de que la autoridad, de oficio, revise nuevamente el reglamento y disponga su modificación en el caso de que así lo decida. "A pesar de que su elaboración corresponde al patrono y se entiende como emanación del poder de dirección que

este tiene dentro de la relación de trabajo, se trata, sin embargo, de una serie de obligaciones mutuas a las cuales se tienen que ceñir las partes y cuya vigilancia incumbe a las autoridades de trabajo".

Vemos que la obligatoriedad del reglamento de trabajo interno emana del poder de dirección que el patrono tiene, y el trabajador siempre estará amparado por el control que la autoridad pueda ejercer para evitar abusos o interpretaciones que vayan en contra de sus derechos.

Pero es importante establecer, que más allá de ser un mecanismo de control, viene a convertirse en la norma reguladora de las situaciones jurídicas que se presenten en la relación de trabajo y que busca ante todo evitar la presencia de abusos o arbitrariedades por parte de patronos, procurando por sobre todo que los trabajadores tengan conocimiento preciso de sus derechos y obligaciones.

Del texto del artículo 64 se desprende que la ley impone una obligatoriedad a "las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo" de adoptar un reglamento de trabajo, el cual está sujeto a la posterior aprobación por parte de las autoridades del trabajo y cuyo contenido también es determinado legalmente, lo que nos indica que la adopción del reglamento ha dejado de ser una facultad discrecional del patrono para convertirse en una exigencia legal de establecer las bases o el marco dentro del cual la relación de trabajo debe desarrollarse.

La existencia de ese reglamento permite a las partes saber con exactitud cuáles son los derechos y las obligaciones adquiridas en virtud del contrato de trabajo celebrado. No todos los establecimientos de trabajo tienen que tener un reglamento interno, sino sólo, de manera obligatoria, los mencionados anteriormente. Es discrecional para el resto de empresas que quieran adoptar un reglamento interno el hacerlo.

Hemos determinado la posibilidad de que una empresa emita un reglamento interno con el fin de poder regular su actividad laboral. Pero entramos en una interesante disquisición al preguntarnos si el reglamento interno puede ser considerado como parte del Derecho del Trabajo Colectivo o Individual. ¿Acaso es potestad exclusiva del trabajador el elaborar los reglamentos internos sin que tengan injerencia los trabajadores de la empresa?

Nuestra legislación, al hablar sobre el reglamento de taller o de fábrica es muy incipiente y a duras penas lo menciona, a diferencia de la colombiana y la mexicana por ejemplo que lo trata detalladamente. Es importante establecer a quien le corresponde elaborar el reglamento de trabajo, cosa que no está especificado en la norma del Código del Trabajo.

Hemos dicho que el poder de dirección le corresponde al patrono y que están en obligación de acatar sus empleados. También vimos que nuestra legislación obliga a las fábricas o todos los establecimientos de trabajo colectivo a presentar un reglamento, pero este reglamento que presentan las fábricas o los establecimientos de trabajo colectivo, ¿tienen que ser aprobados conjuntamente por trabajadores y empleadores?

Por un lado, los trabajadores deben tener injerencia en la elaboración del reglamento porque este "va a regular las condiciones dentro de las cuales se va a desarrollar la relación de trabajo, y no se entiende por qué pueda el patrono o empresario elaborarlo unilateralmente".

Por otro lado, y es mi criterio, corresponde al patrono de manera exclusiva y unilateral sin intervención ajena la elaboración del reglamento que regirá su empresa, por el mismo hecho que tiene el poder de dirección y contratación frente a sus subalternos, salvo que se haya establecido cosa distinta en pacto, convención colectiva o acuerdo con sus trabajadores. Una vez elaborado el reglamento pondrá a discreción de la autoridad competente, quien regulará en el caso de existir alguna clase de abuso o irregularidad que deba ser controlada.

Este es el filtro que debe pasar para evitar el imperio absoluto del patrono de intentar imponer sus condiciones. Además, téngase en cuenta que el reglamento de trabajo sirve para establecer un orden en la relación de trabajo. A pesar de que nuestra legislación no es clara al respecto de si deben intervenir los trabajadores en la elaboración del reglamento interno, le da la facultad a éstos de que en caso de no estar de acuerdo, y previa solicitud del cincuenta por ciento de los trabajadores, pedir la modificación al ente de control del reglamento, siempre que existan causas motivadas.

Esto nos lleva a pensar que los trabajadores no tienen la obligación de intervenir en la elaboración del reglamento y podrían recurrir a la autoridad competente para que pueda equilibrar las fuerzas entre patrono y obrero. Se entendería que es el último resquicio del poder que el empleador tiene para imponer ciertas condiciones frente al sindicalismo y el intervencionismo del Estado en actividades laborales.

El marco está dado por la misma Constitución y la ley al proteger los derechos de los trabajadores y en última instancia por la misma autoridad al aprobar el reglamento de trabajo.

Sobre este punto, y con el fin de poder determinar el ámbito de aplicación que tiene el reglamento interno de trabajo, Guillermo Cabanellas menciona que "surge como manifestación de la potestad de dirección que el empresario tiene en cuanto a la forma de ordenar, dirigir o distribuir el trabajo de sus subordinados.

En su comienzo, es una manifestación individual que se concreta también, en cuanto a sus efectos, en el contrato de trabajo, por cuanto pasa a formar parte integrante del mismo. Con la evolución de las relaciones obrero patronales y con el desenvolvimiento creciente de la contratación laboral colectiva, el reglamento de taller deja de ser manifestación de la voluntad unilateral del jefe de la empresa, para constituir un conjunto de normas que se aplica a los trabajadores y que derivan de las necesidades y posibilidades de la empresa, ya como expresión de los intereses colectivos del patrono y de su personal.

El reglamento de taller se dirige, a partir de este momento, a un sujeto de carácter colectivo. No por ello pierde el empresario la potestad que tienen de regular – en todo lo no convenido ni legislado- las prestaciones individuales de trabajo del personal que de él depende y que, como consecuencia de esta prestación, se encuentra subordinado laboralmente a él". De esta manera, le interés de protección al trabajador singular aislado se tutela a través del interés colectivo.

Concluye diciendo que "el reglamento de taller, si bien nace de una manifestación unilateral del poder empresario propia del derecho individual del trabajo, modifica su estructura, al integrarse en el derecho colectivo laboral, para pasar a ser el conjunto de normas que, en interés total del trabajo, se dictan no para comprender a un trabajador o a un conjunto de ellos, sino a categorías profesionales determinadas en relación a la ejecución de la labor que dentro de cada empresa han de ejecutar".

## 4.4 MANUAL DE BIENVENIDA.

### Manual de Bienvenida.



### INDICE

1. BIENVENIDO AL EQUIPO BURGER KING
2. HISTORIA DE BURGER KING
3. FILOSOFÍA DE BURGER KING
4. ORGANIGRAMA
5. VIDA Y CARRERA
6. DERECHOS Y OBLIGACIONES
  - a) Derechos
  - b) Obligaciones
  - c) Bajas
  - d) Capacitación
7. PAGO DE NÓMINA
  - a) Tiempo y Pago de Nómina

b) Prestaciones

c) Tabla de Periodo de Vacaciones

#### 8. SEGURIDAD SOCIAL

a) Seguro Social

b) Trabajar con Seguridad

c) Botiquín

d) En caso de Incendio

e) En caso de Robo

#### 9. PRESTACIONES GENERALES INTERNAS

a) Uniformes

b) Crew Room

c) Break

d) Capacitación y desarrollo

#### 10. BURGER BONOS

#### 11. POLÍTICAS DE IMAGEN

#### 12. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

#### 13. ERES PARTE DEL EQUIPO

¡¡¡HOLA!!!

Bienvenido al equipo de BURGER KING...

La vida o quizá el destino te ha traído hacia nosotros, eres muy afortunado (a), pues en él encontrarás un gran ambiente y un buen equipo de trabajo, claro que eso depende en gran medida de ti y de tu disposición de cooperar en lo que BURGER KING requiere.

Esta nota es una manera de decirte que estamos felices de que te hayas unido a nosotros. Durante las próximas semanas aprenderás las técnicas de nuestro negocio, podrás apreciar que en BURGER KING todos los programas y las oportunidades de ascenso te ayudarán a triunfar.

Las empresas hoy en día suelen ocuparse más de la prosperidad del negocio que por el bienestar, tranquilidad y seguridad de sus empleados. Afortunadamente en BURGER KING no es así. Aquí descubrirás las oportunidades que ofrecemos a todos los empleados.

Una vez más BIENVENIDO A NUESTRO EQUIPO. Ahora eres parte de una industria líder, conocida por servir alimentos de calidad, rápidamente y con cortesía para satisfacer a todos y cada uno de nuestros clientes.

RECUERDA: LA META ES TUYA, TU EMPEÑO, ENERGÍA, LAS GANAS Y TU DEDICACIÓN HABLARÁN POR TI. BIENVENIDO Y MUCHA SUERTE...

ATENTAMENTE.

Dpto. Recursos Humanos



