



EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO: UNA OBLIGACIÓN QUE NINGÚN EMPLEADOR DEBERÍA POSTERGAR.

Ricardo A. Rivera
Abogado y Socio de RC Group

El Código de Trabajo panameño, en su Capítulo IV (artículos 181 al 192), establece con claridad que el reglamento interno de trabajo no es un documento opcional ni un formalismo administrativo, sino una herramienta jurídica esencial para la relación empleador-trabajador. El artículo 191 es categórico: toda empresa o establecimiento donde laboren diez o más trabajadores está obligada a adoptarlo. Sin embargo, en la práctica, muchas organizaciones operan sin este instrumento, exponiéndose a riesgos que van mucho más allá de la simple sanción administrativa.

¿Qué es y para qué sirve?

El reglamento interno de trabajo tiene por objeto precisar las condiciones obligatorias a las que deben someterse tanto el empleador como sus trabajadores en la ejecución del contrato laboral. Una vez aprobado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, pasa a formar parte integrante del contrato de trabajo de todo el personal, otorgándole fuerza vinculante. Debe contener, entre otros elementos, los horarios de entrada y salida, la forma y el lugar de pago, el régimen disciplinario y su forma de aplicación, así como las disposiciones sobre higiene y seguridad laboral.

La ausencia de un reglamento interno debidamente aprobado genera consecuencias concretas y costosas para el empleador:

1. Imposibilidad de sancionar con seguridad jurídica. El artículo 185 exige que toda sanción disciplinaria (ej: suspensión del trabajador / descuento al salario del trabajador) corresponda a una falta previamente tipificada (ej: tardanzas reiteradas, ausencias injustificadas, etc.). Sin reglamento, el empleador carece del marco que legitima sus medidas disciplinarias, lo que debilita su posición ante cualquier impugnación del trabajador.
2. Exposición a sanciones económicas. El artículo 192 contempla multas de cincuenta a doscientos cincuenta dólares por infracciones a este capítulo, impuestas por las Direcciones Generales o Regionales de Trabajo.
3. Vacío en la gestión de conflictos internos. El reglamento designa a los primeros miembros del Comité de Empresa, instancia que en compañías de veinte o más trabajadores conoce de las sanciones disciplinarias y concilia controversias. Sin reglamento, este mecanismo de resolución interna simplemente no existe.



RC GROUP

4. Debilidad probatoria en procesos laborales. Ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral o los tribunales, un empleador sin reglamento aprobado difícilmente puede demostrar que informó oportunamente a sus trabajadores sobre horarios, remuneración o normas de conducta, lo que lo coloca en desventaja frente a reclamos.

5. Pérdida de una oportunidad de gestión preventiva. Más allá del riesgo legal, el reglamento es una herramienta de gobernanza: ordena la relación laboral, reduce la discrecionalidad y previene conflictos antes de que escalen.

Conclusión.

Contar con un reglamento interno de trabajo vigente y debidamente aprobado no es solo cumplir con la ley: es dotar a la empresa de un marco claro que protege tanto al empleador como al trabajador. Para las organizaciones que aún no lo tienen, iniciar el trámite ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral debería ser una prioridad inmediata, dado el plazo y los requisitos formales que exige el propio Código de Trabajo.

En RC Group, estamos en total capacidad de asesorarlo en este y otros temas legales. Contacte con nuestros especialistas.

El autor es abogado.