



## **La importancia de los Reglamentos Internos de Trabajo (RITs)**

**30° Diálogo de la Mesa Laboral**

**28 de febrero de 2021**

**Participantes:** Christian Améstegui, Gonzalo Crespo, Rodolfo Eróstegui, Franz Benavides, Eleazar Peña y Horst Grebe (moderador)

### **I. ANTECEDENTES**

De acuerdo con el Decreto Supremo 23-11-1938 del 23/11/1938, toda empresa, fábrica o establecimiento que cuente con más de veinte empleados u obreros, tiene la obligación de adoptar un Reglamento Interno de Trabajo (RIT), que establezca el régimen de trabajo, higiene y seguridad en el respectivo centro de labor, así como también, los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios a que deben sujetarse los trabajadores. Dicho Reglamento debía ser aprobado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social (MTEyPS), para estar vigente.

Con la aprobación de la Constitución Política del Estado (CPE) del 2009, el MTEyPS estableció que todas las empresas debían adecuar sus RITs a la nueva Constitución (Resolución Ministerial 611/09 del 27/08/2009). Sin embargo, un mes más tarde, se detiene el Procedimiento de Adecuación de los RITs (RM 737/09 del 29/09/2009).

Seis años después, -a presión de los trabajadores-, el MTEyPS, mediante RM 317/15 del 18/05/2015, repone la RM 611/09, pero tres meses más tarde, el 25/08/2015, mediante la RM 576/15, deja otra vez sin efecto la presentación de los RITs que había sido dispuesta en la RM 317/15.

Dos meses más tarde, mediante RM 728/15 del 06/10/2015 —en el marco del Recurso de Revocatoria interpuesto por la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia contra la RM 576/15 —, el MTEyPS resuelve revocar la RM 576/15, consecuentemente, los RITs que ya fueron aprobados por la entidad laboral vuelven a tener vigencia.

En suma, sin entrar en mayores matices derogatorios y abrogatorios, a partir del 25 de agosto de 2015, no está vigente la aprobación de nuevos RITs, excepto aquellos que fueron reconocidos con anterioridad, y solo en la aplicación de aquellos artículos y disposiciones que sean más beneficiosos y favorables a los trabajadores.

### **II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES**

#### **Importancia de los RITs**

El RIT es una serie de normas de comportamiento destinado a regular el orden, la disciplina y la seguridad tanto para el empleador como para los trabajadores.

Es un instrumento tripartido porque es elaborado por la gerencia administrativa, revisado y aprobado por los trabajadores y homologado por el MTEyPS. Debe ser redactado de acuerdo a las características propias de cada empresa y es recomendable que sea firmada por cada empleado, para tener constancia de que los términos fueron aceptados por los trabajadores.

La finalidad de un RIT es generar certeza, seguridad jurídica y estabilidad a la relación laboral. Por lo general, las empresas elaboran el RIT de acuerdo con las necesidades y particularidades administrativas de cada empresa y que son comunes a todos los trabajadores, en tanto, que, las normas administrativas y técnicas específicas que delimitan el trabajo de cada empleado, está contenido en el contrato individual de trabajo.

## **El Contrato Colectivo**

Un Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre el empleador y el sindicato de trabajadores que regula las condiciones generales del trabajo aplicables para un determinado rubro o sector profesional. Sus cláusulas son el resultado de negociaciones entre empleador y trabajadores, es de cumplimiento obligatorio para ambas partes y es una de las diferentes modalidades de contratación reconocidas por la Ley General del Trabajo de 1943.

No existe una diferencia significativa entre el Contrato Colectivo y el RIT, porque éste debiera ser el producto final de aquel; idealmente su contenido garantiza la vigencia y aplicación en el tiempo del conjunto de normas laborales, lo cual permite atenuar las diferencias y procedimientos de solución de controversias en la jurisdicción administrativa y judicial.

El Contrato Colectivo presenta una serie de ventajas y desventajas: para la empresa, facilita los mecanismos de solución de controversias, conciliación laboral o desvinculación, mientras que, para los trabajadores, se limitan las decisiones arbitrarias del empleador.

## **CONCLUSIONES**

- Proliferan regulaciones laborales contradictorias, retroactivas y discrecionales que demuestran la poca seriedad, experiencia y formación por parte de los servidores públicos del MTEyP, quienes suelen aplicar la norma con un sesgo y prejuicio en sus decisiones por instrucciones superiores.
- Por la cantidad de R.M. emitidas por el MTEyP respecto a la vigencia y luego no vigencia de los RIT, se ha generado una confusión e incertidumbre sin precedentes. La claridad normativa es un componente de la institucionalidad y el Estado de derecho.
- En ausencia de los RITs, los contratos individuales se han vuelto ampulosos y complejos, porque se incluyen una gran cantidad de disposiciones, que debieron estar incluidos de manera general en los RIT. Sin embargo, los contratos individuales de trabajo son insuficientes para regular toda la relación laboral entre empleador y trabajador.
- La no puesta en vigencia de los RIT, deja en situación de indefensión a empleadores y trabajadores. Las empresas se han visto obligadas a incluir políticas específicas (capacitación, viáticos, régimen sancionador, vestimenta de trabajo, horarios, ente otros) en el contrato individual de trabajo, estableciendo que el empleador puede poner en vigencia procedimientos, políticas y otras disposiciones razonables.
- La ausencia de los RIT promueve la precarización laboral, porque ante condiciones muy rígidas en la protección de los derechos laborales, se genera un incentivo para que las relaciones de trabajo sean de tiempo limitado, lo cual tiene consecuencias en el mercado de trabajo.
- Un RIT pacifica la relación laboral que naturalmente es susceptible de controversia. La normativa laboral vigente no es suficiente para resolver todos los desacuerdos que naturalmente ocurren en relación laboral, por tanto, el Reglamento se constituye en un elemento principal de prueba o descargo ante un desacuerdo entre empleador y trabajador.
- Algunas empresas han optado por elaborar Convenios Colectivos y remitirlos al MTEyPS para su conocimiento, en tanto que, la norma establece que estos documentos deben ser registrados (y no aprobados) por la autoridad laboral.
- Debido la ampulosa normativa existente en materia laboral, se recomienda realizar un análisis previo de control de convencionalidad para compatibilizar la normativa nacional e internacional. Para ello, es conveniente realizar un catálogo de los Convenios Internacionales en materia laboral suscritos por Bolivia.