

POLÍTICAS DE PERSONAL VS. REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO.

738

12 de agosto de 2025

¿Qué diferencia hay entre un reglamento interior de trabajo y una política de personal? ¿Tienen el mismo valor jurídico? ¿Son igualmente vinculantes o uno es jerárquicamente superior a la otra?

La primera distinción es su origen: Los reglamentos interiores de trabajo (RIT) se idearon en Europa Occidental y a través de los expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se fueron insertando en los códigos y leyes de trabajo. En América Latina derivan de la Ley Federal de Trabajo mexicana y del Código de Trabajo chileno, ambos de 1931, excepto Argentina, Brasil y Uruguay, que lo “importaron” directamente de Europa.

Las políticas de personal emergen en las corporaciones de USA y RU. Se van fraguando con el desarrollo industrial del siglo XX, en distintos tópicos: políticas sobre bonos de desempeño; sobre procedimiento de despachos en almacén; sobre uniformes y códigos de vestimenta; relativas a créditos educativos, etc.

Las políticas de personal son reglas, guías y procedimientos que una empresa establece para gestionar su personal. Procuran aclarar y reconocer derechos de los empleados, pero

también ayudan a la empresa a operar de un modo más productivo y eficaz.

En la República Dominicana los RIT no son obligatorios, pero en varios países latinoamericanos son mandatorios si el personal sobrepasa 10 o 15 empleados, según el país.

Los RIT deben ser validados por el Ministerio de Trabajo, lo mismo que sus modificaciones; no así las políticas de personal. Ambos son jurídicamente vinculantes.

Las políticas de personal son más flexibles pues el empleador las puede crear libremente sin aprobación del MT. Sin embargo, en casos de conflictos un juez laboral tendrá siempre la facultad de verificar su conformidad con los principios fundamentales de la ley laboral.