

## PROFESIONALES

# IMPUESTOS Y LEGAL



# Reglamentos y Protocolos

Adaptando la empresa a las nuevas regulaciones; la importancia de estar bien asesorado

**DR. FELIPE MARTÍNEZ FALCO**  
felipemartinez@kpmg.com



Las empresas deben adaptarse a un entorno complejo. La normativa interna se ha convertido en un recurso esencial para el desarrollo de las relaciones laborales y para actuar frente a diferentes fenómenos asociados al trabajo.

Analizaremos los principales reglamentos y protocolos con que deben contar las empresas en la actualidad.

### Reglamento Interno

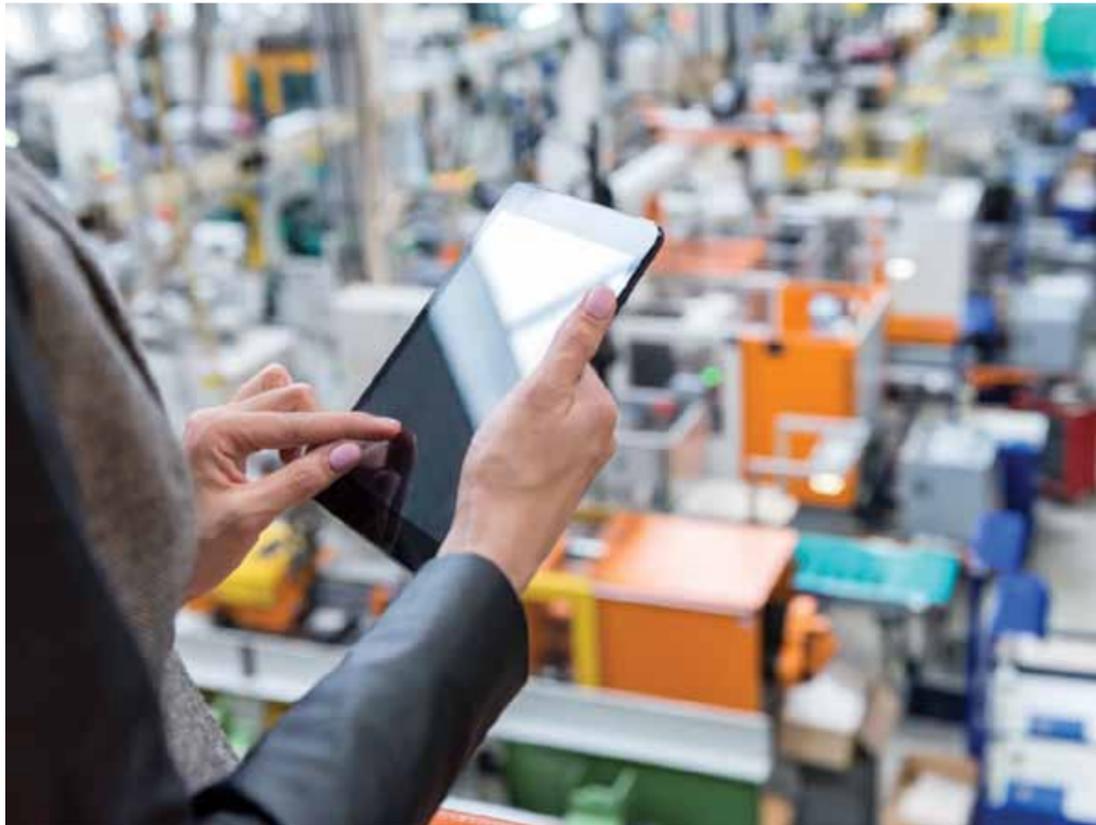
El Reglamento Interno es un instrumento indispensable para la correcta organización del trabajo y para el adecuado ejercicio del poder disciplinario.

Como parte del poder de dirección del empleador, se encuentra la facultad de dictar normas internas que establezcan las condiciones de trabajo y la conducta que deben observar quienes se desempeñen en la empresa, pudiendo sancionar los incumplimientos a las mismas.

Si bien no existe obligación de contar con un reglamento interno, éste es de gran utilidad, ya que si no se encuentra prevista una falta y asociada a la misma una sanción en un texto conocido en forma previa y con carácter general por todos los trabajadores, pueden generarse conflictos al momento de aplicar el régimen disciplinario.

### Protocolo de Seguridad

El 25.03.2014 se promulgó la Ley N° 19.196 que incorporó un régimen de responsabilidad penal empresarial derivado del incumplimiento de normas de seguridad e higiene laboral en el ámbito de las relaciones de trabajo. A su vez, se modificaron normas sobre responsabilidad civil vinculada al seguro de accidentes de trabajo del Banco



de Seguros del Estado.

En este marco, es imperioso alinear la Política de Seguridad Laboral en la empresa, y a tales efectos, los Protocolos de Seguridad son un instrumento idóneo para la aplicación y supervisión de la Política de Seguridad Laboral, dando marcos de actuación claros para todo el personal.

### Protocolo de Actuación Sobre Alcohol y Drogas en el Trabajo

El 09.05.2016 fue publicado el Decreto N° 128/016 que estableció procedimientos de actuación en materia de consumo de alcohol, cannabis y otras drogas en el ámbito laboral y/o en ocasión del trabajo.

Se prevé que en la detección del consumo y la tenencia de dichas sustancias, deberá actuarse conforme lo establezca el protocolo que en la empresa se haya acordado, en forma bipartita, previéndose también la forma de actuación en aquellos casos en que no se haya podido

Reglamentos internos, protocolos de seguridad, de actuación sobre alcohol y drogas y de acoso y violencia en el trabajo son herramientas útiles para la empresa.

alcanzar acuerdo, o no se haya constituido el ámbito bipartito.

En este marco es importante que las empresas cuenten con un asesoramiento jurídico integral para negociar estos protocolos, o para implantarlos en caso de desacuerdos o no constitución de ámbitos bipartitos.

### Protocolo Sobre Acoso y Violencia en el Trabajo

La Ley N° 18.561 de 11.09.2009 y su decreto reglamentario N° 256/017 de 11.09.2017 establecen normas vinculadas a la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral.

La referida ley establece diversas obligaciones a cargo del empleador, entre ellas, el decreto consideró como parte de las medidas preventivas, la confección de protocolos por parte de los empleadores que contemplen la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.

Y en materia de acoso moral en el trabajo y otras situaciones de discriminación y violencia,

### LAS CLAVES

- La normativa interna se ha convertido en un recurso esencial para el desarrollo de las relaciones laborales en tanto dan seguridad a las partes y documentan la actitud proactiva del empleador.
- Los reglamentos y protocolos de empresa son como “trajes a medida” que deben basarse en un estudio de la empresa y su estructura.
- Es importante no sólo su confección, sino también la asistencia en su implementación y en la capacitación con equipos multidisciplinarios del personal a que están destinados.

si bien no existe una norma que obligue al empleador a contar con un protocolo de actuación, es recomendable contar con uno. Máxime tomando en cuenta que, exista o no el referido protocolo, si el empleador recibe una denuncia deberá realizar una investigación y tomar las medidas que sean necesarias para proteger al denunciante.

### Estar asesorado en un entorno complejo

La confección de reglamentos y protocolos de empresa y la asistencia en su implementación requieren hoy día de un asesoramiento profesional, ya que cada empresa es distinta y dichas regulaciones son como “trajes a medida”, que deben basarse en un estudio de la empresa y su estructura, afín de crear mecanismos eficaces de actuación y control.

*Material elaborado por el Departamento Tributario y Legal de KPMG*



## Asesoramiento en el Sector Agropecuario

Un equipo multidisciplinario con especialistas en Análisis Contable, Financiero, Legal, Impositivos e Ingenieros Agrónomos, especializados en distintos sectores de actividad, permitiendo ajustar los recursos a las necesidades de cada cliente