

CARTILLA INFORMATIVA

La Importancia del “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad” en las empresas.

Del Artículo 153 al 157 del Código del Trabajo nos entrega información sobre la importancia que tiene el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que las empresas con más de 10 trabajadores permanentes, tienen la obligación de tener y entregar para conocimiento de sus trabajadores. El reglamento debe existir, además de ser una exigencia legal, para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto.

Una copia de éste Reglamento Interno debe enviarse a la Dirección del Trabajo a los 5 días en que entre en vigencia.

El Sindicato puede impugnar (objetar), las disposiciones que este reglamento tenga y que las considere ilegales. Esto se debe hacer por escrito ante la Dirección del Trabajador o a la autoridad de salud que corresponda. Estas autoridades pueden, de oficio, exigir las modificaciones en razón de lo que consideren una ilegalidad, como también que se incorporen disposiciones obligatorias que estén contenidas en el Artículo 154 del Código del Trabajo.

Estas disposiciones son, a lo menos, las siguientes:

- El horario normal de trabajo y las de cada turno
- Los descansos
- Los tipos de remuneraciones
- El lugar, día y hora de pago
- La obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores
- La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias
- Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo a la edad y sexo de los trabajadores;
- La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes, previsionales, servicio militar, cédula de identidad. En el caso de menores haber cumplido las obligaciones escolares;
- Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;
- Las sanciones que pueden aplicarse al incumplimiento a las obligaciones que les señala éste reglamento, sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa hasta el 25% de la remuneración diaria y el procedimiento que se aplicará;

- Las medidas y resguardos para el caso de denuncias por acoso sexual;
- En caso de reclamos el empleador deberá contestar por escrito con los debidos fundamentos en un plazo no mayor a 30 días de efectuado el reclamo por el trabajador.

El empleador deberá mantener siempre reserva de toda información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

El Artículo 156 del Código del Trabajo indica que los Reglamentos Internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores 30 días antes de la fecha que comiencen a regir y colocarse a la vista en sitios visibles en la empresa. Debe entregarse también una copia al Sindicato, delegados del personal y Comités Paritarios existentes en la empresa. Además, el empleador por su cuenta debe entregar un ejemplar de éste reglamento a los trabajadores.

Finalmente las infracciones que sean sancionadas con multas en dinero, no podrán exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del trabajador y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo.

Una sugerencia desde la CNT:

Los dirigentes de los sindicatos deben solicitar a sus empresas una copia del Reglamento Interno y deben tomar conocimiento de él, discutiendo sus términos y consultar sobre legalidades o ilegalidades que éste contenga y en el caso de tener observaciones, hacerlas saber o dirigirse a las Inspecciones de Trabajo.

Si no existiese éste Reglamento hay que exigirlo a la empresa, en caso contrario efectuar el reclamo correspondiente.