



Importancia de los Reglamentos Internos de Orden Higiene y Seguridad

Debe ser considerado como una excelente herramienta técnica y legal, dado que permite establecer los aspectos regulatorios en la organización y que cualquier momento se puede hacer referencia.

El Código del Trabajo, establece que las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Asimismo, la Ley N° 16.744, establece que las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan.

De lo anterior, se concluye que toda empresa está obligada a confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, independiente el número de trabajadores, y las que ocupen 10 ó más deben agregar a las normas de Higiene y Seguridad las Normas de Orden que establece el Código del Trabajo (Art. N° 154).

El Reglamento Interno, debe ser considerado no sólo en el cumplimiento de la Ley, sino como un excelente herramienta técnica y legal, para establecer los aspectos regulatorios en la convivencia en la organización, dado que define el compromiso de todos, y también como un instrumento el cual en cualquier momento se puede hacer referencia, y en consecuencia es muy importante en instancias técnicas y legales.

En materias de Orden, el Art. 154 del Código del Trabajo, establece que el reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

1. Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
2. Los descansos;
3. Los diversos tipos de remuneraciones;
4. El lugar, día y hora de pago;
5. Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;
6. La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales;

7. Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;
8. La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;
9. Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;
10. Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que solo podrán consistir a las obligaciones que señale este reglamento, las que podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;
11. El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;
12. El procedimiento al que someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en casos de denuncias por acoso sexual.
En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II ,no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168, y
13. El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.
Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

Asimismo, todas las empresas que cuenten con 200 o más trabajadores, deben incorporar en sus Reglamentos Internos, de Orden, Higiene y Seguridad, un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales, ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias

En lo que dice relación a materias de Higiene y Seguridad (Ley N° 16.744), el reglamento deberá comprender como mínimo un preámbulo y cuatro capítulos destinados respectivamente a disposiciones generales, obligaciones, prohibiciones y sanciones. Lo que debe considerar entre otras materias las siguientes:

Preámbulo

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Capítulo sobre :Disposiciones Generales

Capítulo sobre:Obligaciones

Protección Ultravioleta
Prevención y Control de incendios
Peso Máximo de Carga Humana (Ley 20001)
Ley 20123 Ley Subcontratación
Control de la Salud

Capítulo sobre: Prohibiciones

Capítulo sobre: Procedimientos de Sanciones y Reclamos

Anexos

De la Obligación de Informar Riesgos Laborales (con respaldo de la Matriz de Riesgos)

Anexo según Planesi (con los respectivos registros)

Anexos según el Prexor y sus registros

Anexos Evaluación de Factores de Riesgo Asociados a TMERT

Manual de Descripción de Cargos

Legislación y arts. Relacionados

Legislación sobre los Reglamentos Internos

Cronograma para la confección del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Protección a la Maternidad: Cambio en el Reglamento Interno

Prohíbe a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno.

Dictamen regula implementación de nuevo posnatal, pero aún hay dudas sobre aplicación

Brecha de sueldos entre hombres y mujeres crece y alcanza el 17%

Ley N°20.248 Resguarda el derecho a la Igualdad en las Remuneraciones

A un año de su promulgación, la ley de igualdad salarial tiene nulo efecto

La Dirección del Trabajo evalúa flexibilizar fiscalización y dar plazo para corregir infracciones antes de multar empresas

Disposiciones Generales e importancia de los Reglamentos Internos

Empresas ajustan contratos ante nuevas leyes laborales

Dictamen sobre plazo para remitir a la Inspección del Trabajo las Investigaciones de acoso sexual.

Igual de remuneraciones

D.S.N°40

Ley N° 20.001 El Peso Máximo de Carga Humana

Reglamento para la aplicación de la Ley N° 20.001 que regula el peso máximo de carga humana

Ley N° 20.005 Tipifica y Sanciona Acoso Sexual

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Disposiciones sobre Prohibición de Fumar

Resguarda El Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones

División Difusión y Comunicaciones

para Latinoamérica

Ley N° 20.096 Establece mecanismos de Control Aplicables a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono

Guía para el cumplimiento de la Ley 20096 sobre la protección contra radiación ultravioleta

Ley N° 20.137 Otorga permiso laboral por muerte de hijo y de cónyuge

Ley N°20.047 Establece Permiso Paternal

Ley N° 20.482 Modifica Permiso Laboral del Padre por nacimiento de un hijo

Forma de Aplicación de Multas de la Dirección del Trabajo

Criterio para aplicar las multas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Autor del artículo: Director de www.sigweb.cl