

D175

Proyecto de
REGLAMENTO
INTERNO
DE ORDEN,
HIGIENE Y
SEGURIDAD

MUTUAL
0048


CAMARA CHILENA DE
LA CONSTRUCCION
Centro Documentación
MUTUAL DE SEGURIDAD

2051

MUTUAL

0048

SEGURIDAD LABORAL
HIGIENE DEL TRABAJO
NORMAS LABORALES.

MFN 927

**PROYECTO DE
REGLAMENTO INTERNO DE
ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

Preparado por la Asesoría Jurídica
de la Mutual de Seguridad C.CH.C.

Abogado Jefe
Sergio Palacios Lira

Abogados
Jaime Cerda Troncoso
Carmen Benavente Medel

El artículo 82 del Decreto Ley Nº 2.200, de 1978, establece que las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes están obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, que contenga las obligaciones y prohibiciones a que estarán sujetos, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Este reglamento debe contener las normas que sobre los referidos aspectos establece el D.L. Nº 2.200 de 1978, como también las consignadas en la ley Nº 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, siendo controladas el cumplimiento de las primeras por la Dirección del Trabajo y, las segundas, por el Ministerio de Salud o por el organismo administrador del seguro a que esté adherida la empresa.

Con el objeto de colaborar con nuestras empresas adherentes en el cumplimiento de la legislación laboral vigente, hemos elaborado un proyecto de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que se contiene en el presente manual, que cada empresa deberá adecuar a su propia realidad.

MUTUAL DE SEGURIDAD C. CH. C.

**PROYECTO DE
REGLAMENTO INTERNO
DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

TITULO I

DEL INGRESO

Artículo 10.- Toda persona que desee ingresar como trabajador en la empresa deberá presentar al Jefe de Personal o al Gerente, en su caso, los siguientes documentos:

- a) Cédula de Identidad y RUT;
- b) Copia del aviso de cesación de servicios del antiguo empleador o la libreta del Seguro Social, en su caso, si hubiera trabajado anteriormente;
- c) Certificado de Antecedentes en vigencia o AFP;
- d) Certificado de estudios cursados;
- e) Certificado de salud;
- f) Certificado de trabajo del último empleador, si lo hubiere tenido;
- g) Si fuera mayor de 18 años, certificado de haber cumplido con el Servicio Militar Obligatorio o acreditar haber quedado eximido por causal legal;
- h) Si fuera menor de 18 años y mayor de 15 años, autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Los menores de 15 años y mayores de 14 años pueden contratar la prestación de sus servicios, siempre que cuenten con la autorización indicada en el inciso anterior, hayan cumplido con la obligación escolar, y sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.

En ningún caso, los menores de 18 años podrán trabajar más de 8 horas diarias, e

- i) Si fuera casado su libreta de matrimonio o certificado de matrimonio.

Artículo 2º.- La comprobación posterior de que para ingresar se hubiera presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado en conformidad al art. 14 N° 1 del D.L. N° 2.200, de 1978.

Artículo 3º.- Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso deberá comunicarlo al Departamento de Personal con las certificaciones pertinentes.

TITULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 4º.- Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1º y dentro de los 15 días siguientes a la incorporación del trabajador, se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo que se extenderá en dos ejemplares, suscritos por los contratantes, quedando uno en poder del trabajador y otro en poder de la empresa. En este último constará bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

Artículo 5º.- El contrato de trabajo de los menores de 18 años de edad deberá ser firmado, conjuntamente con éstos, por el representante legal del menor o, en su defecto, por la persona o institución que lo tenga a su cuidado y, a falta de todos los anteriores, deberá acompañarse la autorización del Inspector del Trabajo respectivo.

Artículo 6º.- El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del contrato;
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo;
- f) Plazo del contrato, y
- g) Beneficios adicionales que suministre el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios, y además pactos que acordaren las partes.

Artículo 7º.- Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes.

La remuneración del trabajador se actualizará en el contrato por lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales.

Si los antecedentes personales del trabajador consignados en el contrato experimentaran alguna modificación, ésta deberá ser puesta en conocimiento de la empresa para los fines pertinentes.

TITULO III

DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Artículo 8º.- La jornada ordinaria de trabajo será de horas semanales, distribuídas en la siguiente forma (Fijar las jornadas de 48, 42, 33 horas semanales, según el caso y los distintos turnos y horarios).

Artículo 9º.- El trabajador no podrá abandonar el lu-

gar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su Jefe directo.

Artículo 10º.- Se prohíbe trabajar fuera de las horas enunciadas en el presente Reglamento Interno, salvo lo que se previene en el Título siguiente.

TITULO IV

DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 11º.- Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 8º de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso y las trabajadas en días domingo y festivos o en el día de descanso semanal, según corresponda, siempre que excedan dichos máximos.

Artículos 12º.- El trabajo en horas extraordinarias será pagado con el recargo legal del 50º/o sobre el valor de la hora ordinaria, calculada ésta a base del resultado que se obtenga de dividir el monto de lo ganado por el trabajador en las últimas cuatro semanas por 132, 168 y 192, según sea la jornada semanal de 33, 42 o 48 horas, respectivamente.

Se convendrá por escrito, en cada caso, el número de horas extraordinarias que por circunstancias o causas especiales deba trabajar el personal, pero en ningún caso la jornada diaria podrá exceder de 10 horas.

Artículo 13º.- De la asistencia del personal a su trabajo quedará constancia en un libro o reloj-control que los trabajadores deberán firmar o marcar a las horas exactamente de entrada y salida del trabajo.

Semanalmente se confeccionará un resumen de las horas trabajadas en el que se indicarán las horas extraordinarias.

Artículo 14º.- La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago del respectivo sueldo y su derecho a reclamarlas prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

TITULO V

DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DIAS FESTIVOS

Artículo 15º.- En la empresa los siguientes cargos y labores están excepcionados del descanso dominical y en días festivos: (indicarlos considerando para ello lo dispuesto en el artículo 49 del D.L. 2.200).

A este personal se le otorgará un día de descanso a la semana y un día de descanso por cada día festivo trabajado, fijándose para ello los correspondientes turnos mensuales.

Los turnos de descanso semanal se anunciarán por carteles en las oficinas y lugares de trabajo, siendo obligación de los Jefes de Sección confeccionarlos y fijarlos mensualmente con la debida oportunidad.

TITULO VI

DE LA REMUNERACIONES

Artículo 16º.- Los trabajadores recibirán como remuneración el sueldo base, las asignaciones, bonificaciones y regalías establecidas en sus respectivos contratos de trabajo, todo lo cual no podrá mensualmente ser, en total, inferior al Ingreso Mínimo legal vigente, si la jornada es completa y proporcional, si es parcial.

La remuneración mínima establecida en el inciso pre-

cedente no será aplicable a los trabajadores mayores de 65 años, caso en que se estará a la remuneración que libremente convengan las partes.

Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 17º.- El pago de las remuneraciones mensuales se hará a más tardar el último día hábil de trabajo del mes, en el lugar en que el trabajador presta sus servicios y dentro de la hora siguiente al término de la jornada.

A los trabajadores con remuneración diaria o semanal se les pagará el día viernes de cada semana dentro de la hora siguiente al término de la jornada.

En los trabajos con pago mensual y que efectúen por piezas, obra o medida y en los de temporada se harán anticipos quincenales.

Artículo 18º.- La empresa pagará la gratificación anual conforme a la utilidad de cada ejercicio comercial y de acuerdo a las disposiciones de los artículos 55 a 58 del D.L. Nº 2.200.

El pago de la gratificación que corresponda se hará en el carácter de anticipo a la presentación por la empresa de su balance o liquidación anual a Impuestos Internos.

Artículo 19º.- De las remuneraciones de los trabajadores la empresa deducirá los impuestos legales que las grava, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales ordinarias, las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

También se deducirán las sumas que autorice por escrito el trabajador para : cooperativas de consumos, ahorro, crédito y viviendas; economatos; aportes a asociaciones mutualistas con personalidad jurídica y cuotas para cursos de capacitación educacional. Los descuentos indicados en este inciso no podrán exceder en total el 15º/o de la remuneración del trabaja-

dor.

Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determinen las leyes.

Artículo 20º.- Junto con el pago de las remuneraciones la empresa entregará al trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho.

TITULO VII

DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 21º.- Es obligación de los trabajadores de la empresa cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento que a continuación se señalan:

- a) Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que éstos impartan en orden al buen servicio y/o los intereses del establecimiento;
- b) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento;
- c) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes del establecimiento;
- d) dar aviso inmediato a su Jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo;
- e) Registrar diariamente su hora de entrada y salida. Se considerará falta grave que un trabajador timbre indebidamente tarjetas de otros dependientes;
- f) Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen, y
- g) Dar aviso dentro de 24 horas al Jefe directo y/o Jefe del Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días la empresa

podrá exigir la presentación de certificado médico.

TITULO VIII

DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 22º.- Se prohíbe a los trabajadores de la empresa.

- a) Trabajar sobretiempo sin autorización previa escrita del Jefe directo;
- b) Formar corrillos, leer diarios y ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo durante las horas de labor;
- c) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su Jefe directo;
- d) Atrasarse cuatro o más días en el mes calendario;
- e) Preocuparse durante las horas de trabajo de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones o desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta empresa;
- f) Revelar datos o antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la empresa cuando se les hubiere encargado reserva sobre ellos;
- g) Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales;
- h) Dormir, comer o preparar comidas o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo;
- i) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en sus dependencias o lugares de trabajo;
- j) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo;
- k) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al Jefe inmediato quien resolverá sobre si lo envía al Servicio Médico

- o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación, y
- l) Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.

TITULO IX

NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 23º.- Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emita el Departamento de Seguridad y/o el Comité Paritario o el Organismo Administrador del Seguro Social Obligatorio contra los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la Ley Nº 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, relacionadas con el trabajo que debe efectuar o con las actividades que se desarrollen dentro de la empresa.

Artículo 24º.- Todo trabajador al ingresar a la empresa deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrollados con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las consecuencias que le hayan quedado.

Artículo 25º.- Todo trabajador deberá usar el equipo de protección que le proporcione la empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su Jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección o si éste no le acomoda o le molesta para efectuar el trabajo.

Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de la empresa, por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto de la faena, salvo que el trabajo así lo requiera.

Para solicitar nuevos elementos de protección el trabajador está obligado a devolver los elementos que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional la reposición será de cargo del trabajador.

Artículo 26º.- Todo trabajador deberá informar en el acto al Jefe inmediato, si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o ha quedado inservible o deteriorado, solicitando su reposición o colaborando a encontrarlo o repararlo.

Artículo 27º.- Todo trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique el Jefe inmediato o lo dispongan las Normas de Seguridad o Reglamentos.

Artículo 28º.- Todo trabajador deberá preocuparse y velar por el buen estado de funcionamiento y uso de las maquinarias, implementos y herramientas que utiliza para efectuar su trabajo. Deberá, asimismo, preocuparse que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden y despejada de obstáculos para evitar accidentarse o que se accidente cualquiera persona que transite a su alrededor.

Los trabajadores que efectúen una reparación o revisión o cualquiera otra faena que les exija retirar las defensas o protecciones deberán reponerlas apenas hayan terminado su labor. Si por cualquier motivo el trabajador abandona su máquina debe detener la marcha del motor o sistema que la impulse.

Artículo 29º.- Todo trabajador deberá usar la ropa de trabajo adecuada en conformidad a lo dispuesto por la empresa, su Departamento de Seguridad o Comité Paritario y que su trabajo le requiera.

Artículo 30º.- Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de

vértigos, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc.

Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta a su Jefe inmediato de cualquiera enfermedad infecciosa o epidémica que hayan atacado a personas que vivan con él.

Artículo 31º.- Todo trabajador que sufra un accidente por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su Jefe inmediato.

Las licencias por accidente del trabajo o enfermedad profesional se sujetarán a las disposiciones contenidas en los artículos 49, 50, 51 y 52 de este Reglamento.

Artículo 32º.- Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su Jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias cuando el Comité Paritario, Departamento de Seguridad, Jefe de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

Cada vez que ocurra un accidente con lesión que pueda significar más de una jornada de tiempo perdido, el Jefe directo del accidentado podrá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito, en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente, al Departamento de Seguridad y/o Comité Paritario y éstos a su vez podrán remitirlo al Organismo Administrador conjuntamente con la respectiva denuncia.

Artículo 33º.- El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa, sin que previamente presente un "certificado de alta" dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de

responsabilidad del Jefe inmediato.

Artículo 34º.- Todo trabajador deberá dar aviso a su Jefe inmediato o a cualquier ejecutivo de la empresa de toda anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso deberá ser inmediato si la anomalía es manifiesta o está ocasionando o produciendo un riesgo de accidente al equipo o a las personas.

Artículo 35º.- Todo trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extinguidores de incendio del sector en el cual trabaja. Debe, asimismo, conocer la forma de operarlos.

Artículo 36º.- Todo trabajador que vea que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar alarma avisando en voz alta al Jefe inmediato o a cualquier ejecutivo o compañero que se encuentre cerca. Dada la alarma de incendio, el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en la Norma de Seguridad vigente en la empresa para estos casos.

Artículo 37º.- Todo trabajador al que se le diagnostique que padece alguna enfermedad profesional tendrá derecho a que la empresa lo destine a algún otro trabajo, aunque no sea de su especialidad, donde no existan riesgos ambientales que agraven su lesión, siendo obligación del trabajador aceptarlo.

Artículo 38º.- Cuando a juicio de la empresa o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.

Artículo 39º.- Sin perjuicio de lo estipulado en el art. 21 de este Reglamento, queda termi-

nantemente prohibido a todo trabajador de la empresa:

- a) Fumar o encender fuego en lugares en que la empresa, Comité Paritario o el Jefe inmediato ha prohibido hacerlo o donde exista algún control o aviso indicando prohibición de fumar;
- b) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos o que no sean los que les corresponda para desarrollar su trabajo habitual;
- c) Chancear, correr, jugar, reñir o discutir en horas o lugares de trabajo;
- d) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello;
- e) Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no estén diseñadas y habilitadas especialmente para transporte de personas, tales como montacargas, pescantes, ganchos de grúas, camiones de transporte de carga, pisaderas de vehículos, tractores, acoplados, etc.;
- f) Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes a la empresa o a algún compañero de trabajo que no le hayan sido entregados por el Jefe directo para su uso personal;
- g) Usar elementos de protección personal en mal estado, inapropiados o cuyo funcionamiento y uso adecuado desconozca;
- h) Ejecutar trabajos o acciones para los cuales no esté capacitado o en estado de salud apropiados, tales como: trabajar en altura, padeciendo de vértigos o mareos o epilepsia; trabajar en faenas de esfuerzo físico, padeciendo insuficiencia cardíaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados de polvo, padeciendo de silicosis u otro tipo de neumoconiosis, etc.;
- i) Sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones. Detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües, etc., que existan en las faenas;

- j) Negarse a proporcionar informaciones en relación con determinadas condiciones de seguridad en la faena o en accidentes que hubieren ocurrido;
- k) Romper, rayar, retirar o destruir afiches, avisos, normas o publicaciones colocados a la vista de los trabajadores para que sean conocidos de éstos o para información general;
- l) Aplicarse o aplicar a otros medicamentos o tratamientos sin prescripción autorizada en caso de haber sufrido alguna lesión, y
- m) Presentarse al trabajo sin la ropa, calzado y cualquier equipo de protección que la empresa le proporcione para tal efecto.

TITULO X

DEL FERIADO

Artículo 40º.- Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con derecho a remuneración íntegra.

Todo trabajador con diez años de trabajo con un mismo empleador, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Estos años trabajados los acreditará el trabajador por medio de certificado expedido por el o los respectivos institutos de previsión, en el que conste el tiempo de afiliación o por otros medios probatorios que franquee la ley.

Artículo 41º.- Los trabajadores de la empresa con horario semanal distribuído en menos de seis días, uno de ellos será considerado inhábil para los efectos de la concesión del feriado anual.

El feriado anual de un trabajador no podrá exceder de treinta y cinco días, incluídos los días inhábiles, sea por aplicación de lo dispuesto en el inciso final del artículo 40, o de cláusulas contenidas en convenios o

contratos colectivos o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 42º.- El feriado se otorgará preferentemente en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio, debiendo ser solicitado por escrito, con un mes de anticipación a lo menos y sólo será compensable en dinero el feriado adicional. No obstante lo anterior, si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, dejare de prestar servicios a la empresa por cualquier causa, se le pagará el tiempo que por concepto de feriado le corresponda. Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio percibirá una indemnización equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación y el término de sus funciones.

Artículo 43º.- El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes.

Artículo 44º.- Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

TITULO XI

DE LAS LICENCIAS

Artículo 45º.- A) Por enfermedad común. El trabaja-

dor enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo dará aviso a la empresa, por sí o por medio de un tercero, dentro de veinticuatro horas de sobrevenida la enfermedad.

Existirá la misma tramitación y formulario de licencias, para todos los trabajadores, independientemente del régimen previsional, laboral o estatutario al que se encuentren afectos, las que podrán ser la siguiente clase: 1) Curativa o de enfermedad común; 2) Medicina preventiva de la Ley N° 6.174; 3) Maternal; 4) Enfermedad grave del hijo menor de un año.

Artículo 46º.- El trabajador deberá presentar el formulario de licencia, proveído por el médico tratante y con la certificación de éste, a la empresa, dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica. La empresa, en el acto de recepción del formulario de licencia, procederá a desprender la colilla respectiva, la que claramente fechada y firmada, se entregará al trabajador.

La referida colilla de recepción servirá al trabajador para acreditar la entrega de la licencia dentro del plazo señalado en el inciso primero, como también para el cobro de los subsidios a que dé lugar la licencia médica otorgada. (Por ejemplo, subsidio por incapacidad laboral, maternal, por accidente del trabajo, etc., según fuere el caso).

Artículo 47º.- La tramitación y autorización de las licencias médicas se sujetarán, en lo no previsto por los artículos precedentes, a las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 3, de 4 de Enero de 1984, del Ministerio de Salud, publicado en el Diario Oficial de fecha 28 de Mayo del mismo año, que aprobó el Reglamento de Autorización de Licencias Médicas por los Servicios de Salud e Instituciones de Salud Previsional.

Artículo 48º.- Sin causa justa no se podrá pedir la renuncia, exonerar o despedir de su empleo a la trabajadora durante el período de embarazo

y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

La empresa tendrá a disposición de las trabajadoras, cualquiera que fuera su edad o estado civil, un servicio de Salas-Cunas, donde éstas puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Las madres tendrán el derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para el pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado no podrá ser renunciado en forma alguna. (Nota: este artículo es obligatorio para aquellas empresas que tengan 20 o más trabajadoras).

Artículo 49º.- B) Por accidente del trabajo o enfermedad profesional. Todo accidente del trabajo o enfermedad profesional deberá ser denunciado al Organismo Administrador del Seguro de la Ley Nº 16.744 dentro de las 24 horas de acaecido o diagnosticada. En la denuncia deberá indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente. Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador citado, la empresa, y, en subsidio de ésta, el accidentando o enfermo o sus derechos habientes o el que trató o diagnosticó la lesión, como igualmente el Comité Paritario.

Artículo 50º.- Se entiende por accidente del trabajo toda lesión que el trabajador sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Se considera enfermedad profesional a la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice el trabajador y que le produzca incapacidad o muerte.

Artículo 51º.- Son, asimismo, accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo.

Corresponde a la víctima probar estas circunstancias ante el Organismo Administrador, mediante la entrega de la siguiente documentación:

- a) Denuncia del accidente;
- b) Certificado de la Empresa que acredite:
 - b1.- Horario normal de trabajo
 - b2.- Horario de trabajo del día del accidente.
- c) Copia del parte de Carabineros (o indicar Comisaría),
- d) Certificado de atención en Postas de Urgencias, Clínicas, Hospitales, etc., si la primera atención no fue en el Organismo Administrador;
- e) Testigos presenciales del accidente (si los hubo).

Sin estos documentos, el accidente será considerado común y se estará a lo previsto en los artículos 45º, 46º y 47º de este Reglamento.

Artículo 52º.- Sin perjuicio de lo indicado en este Reglamento, la víctima de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional tendrá derecho a las prestaciones señaladas en la Ley Nº 16.744.

Artículo 53º.- C) Por Servicio Militar. Los trabajadores que salgan a cumplir con el servicio militar o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, tendrán derecho a la reserva de sus ocupaciones, sin goce de remuneraciones.

La obligación impuesta a la empresa, de conservar el empleo del trabajador que deba concurrir a cumplir con sus deberes militares, se entenderá satisfecha si le da otro cargo de iguales grado o remuneración al que anteriormente desempeñaba, siempre que el trabajador esté capacitado para ello.

Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

TITULO XII

DEL DELEGADO DEL PERSONAL

Artículo 54º.- Los trabajadores que no estuvieren afiliados a un Sindicato de empresa, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 10 del D.L. Nº 2756, de 1979, podrán elegir un delegado del personal.

En consecuencia, podrán existir uno o más delegados del personal, según determinen agruparse los propios trabajadores y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados.

Los trabajadores que elijan un delegado del personal lo comunicarán por escrito a la empresa y a la inspección del trabajo, acompañando una nómina con sus nombres completos y con sus respectivas firmas.

El delegado del personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director sindical, durará dos años en sus funciones y podrá ser reelegido indefinidamente.

Artículo 55º.- El delegado del personal no podrá ser separado de su empleo mientras conserve su cargo, sino por causa justificada, previamente calificada por el Juez competente.

TITULO XIII

INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 56º.- Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivos serán formulados por él o los interesados, por escrito, al Jefe que corresponda o a la Gerencia.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se transmitirán por intermedio del Delegado del Personal, si lo hubiere o de un Director del Sindicato de la empresa a que los trabajadores estén afiliados y,

a falta de los anteriores, por una Delegación formada por cinco trabajadores designados en asamblea, los que deben ser mayores de 18 años de edad y ocupados desde un año antes en la empresa, a lo menos.

Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde su presentación.

TITULO XIV

SANCIONES Y MULTAS

Artículo 57º.- Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de los Títulos VII, VIII y IX de este Reglamento se sancionarán con una primera amonestación verbal del Jefe inmediato; con una amonestación por escrito suscrita por el Jefe superior que tenga poder de administración, en caso de reincidencia y, en último término, con multa aplicada por la gerencia respectiva, la que no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda, dentro del tercer día de aplicada.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, todo ello acorde con lo dispuesto en el artículo 85 del D.L. No 2.200, de 1978.

TITULO XV

DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 58º.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes;
- b) Vencimiento del plazo convenido. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida;
- c) Conclusión del trabajo o servicio que dió origen al contrato;
- d) Muerte del trabajador;
- e) Caso fortuito o fuerza mayor;
- f) Desahucio escrito de una de las partes, que deberá darse a la otra con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esa anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada.

El desahucio dado por el trabajador debe ser firmado por éste y por el Presidente del Sindicato o el Delegado del Personal o ratificado ante un Inspector del Trabajo. Esta norma se aplicará también a los finiquitos.

Artículo 59º.- El contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el trabajador ha incurrido en alguna de las siguientes causales, caso en el cual la empresa dará aviso por escrito a la Inspección del Trabajo, dentro del tercer día hábil contado desde la separación del trabajador:

1. Falta de probidad, vía de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del

- giro del negocio y que hubieran sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato de trabajo;
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviera a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra;
 4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato;
 5. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 60º.- Asimismo, el contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el trabajador incurra en alguna de las siguientes causales, en cuyos casos la empresa dará aviso por escrito, dentro del tercer día a la Inspección del Trabajo y, además, a la autoridad respectiva para que ésta adopte las medidas y efectúe la denuncia que fuere procedente:

- a) Comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales;
- b) Atentado contra los bienes situados en la empresa;
- c) Comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercadería o disminuyan su valor o causen su deterioro;
- d) Dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegales de actividades totales o parciales, en la empresa o en sus lugares de trabajo, o en la retención indebida de personas o bienes;
- e) Incitación a destruir, inutilizar o interrumpir insta-

laciones o servicios de la empresa para el público o sus usuarios, o participación en hechos que los dañen, y

- f) Comisión de un delito establecido en la Ley 12.927 sobre Seguridad del Estado o de la Ley 17.798 sobre Control de Armas y sus modificaciones.

Artículo 61º.- Cuando la empresa desahucie un contrato de trabajo que hubiere estado vigente un año o más, pagará al trabajador la indemnización que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose, por tal, la que no cumpla con el requisito establecido en el inciso precedente, la empresa pagará al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, prestados continuamente. Esta indemnización tendrá un límite máximo de 150 días de remuneración.

Esta indemnización será compatible con la que señala el artículo 13º, letra f) del D.L. Nº 2.200, de 1978; pero será incompatible con toda otra indemnización que por concepto del término del contrato o de los años de servicios pudiere corresponder al trabajador, cualquiera que sea su origen, y a cuyo pago concurra la empresa total o parcialmente, salvo con las indemnizaciones legales que paguen los respectivos organismos previsionales. En caso de incompatibilidad se pagará al trabajador la indemnización por la que opte.

Artículo 62º.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, la empresa sólo podrá poner término al contrato con la autorización previa del juez competente.

Artículo 63º.- A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, la empresa le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador realizó.

La empresa avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador a la Caja de Previsión que corresponda.

Artículo 64º.- En lo no previsto por este Reglamento, la duración y terminación de los contratos de trabajo se sujetarán a las reglas establecidas en el D.L. Nº 2.200, de 1978, y sus modificaciones.

TITULO XVI

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 65º.- El trabajador tendrá derecho a reclamar ante la empresa de la decisión de poner término al contrato de trabajo cuando, notificado por ésta, estimare injustificada la medida. La reclamación podrá interponerla dentro de las 48 horas hábiles de ser requerido, personalmente o en su defecto por el Presidente del Sindicato o Delegado del Personal, según el caso.

Habrà un plazo de 6 días hábiles, contados desde la fecha de reclamación, para dar por satisfecha o por fracasada la gestión de arreglo directo. Este plazo podrá ampliarse, de común acuerdo entre el interesado y la empresa, hasta por otros 6 días más.

Ninguna solución a que se llegue entre la empresa y el Presidente del Sindicato o Delegado del Personal podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador ni permitan a la empresa omitir trámites de los señalados en el D.L. Nº 2.200, de 1978.

En todo caso la Inspección del Trabajo podrá intentar un avenimiento entre las partes cuando éstas hayan fracasado en la gestión directa.

Artículo 66º.- Sin perjuicio a la reclamación a que se refiere el artículo anterior el trabajador podrá ocurrir ante el Juzgado competente respectivo.

TITULO XVII

DE LOS PREMIOS

Artículo 67º.- A fin de recompensar al personal que se distingue por su actividad, puntualidad, fidelidad en el cumplimiento de sus obligaciones y al que se ha destacado por su cooperación en las labores de prevención de riesgos profesionales, la Gerencia podrá acordar premios o primas las que no podrán ser en caso alguno consideradas como remuneración fija y la Gerencia queda en libertad de concederlos o suprimirlos según sea el comportamiento del trabajador y la situación económica de la empresa.

TITULO XVIII

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 68º.- El presente Reglamento entrará a regir el previa entrega de una copia al Ministerio de Salud Pública y a la Dirección del Trabajo y de ser puesto en conocimiento del personal de la empresa por intermedio de las organizaciones sindicales a que están afiliados y del Delegado del Personal.

De este Reglamento se entregará a cada trabajador un ejemplar impreso, colocándose, además, carteles que lo contengan en las oficinas y talleres o lugares de trabajo.

Las nuevas disposiciones que se estime introducir a futuro en este Reglamento se entenderán incorporadas a su texto previa publicación por 3 días consecutivos en carteles que las contengan en los lugares de trabajo y con aviso a la Inspección del Trabajo que corresponda.



Autor.: Mutual de Seguridad

Título: Reglamento Interno de Orden

Nº top.: 2051. *Higiene y Seguridad*