

RESUMEN MÓDULO 3

EL REGLAMENTO INTERNO, LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LAS MEDIDAS DE CONTROL QUE EL EMPLEADOR PUEDE IMPLEMENTAR

En este módulo hemos revisado 6 unidades, que versan sobre diferentes aspectos de los reglamentos internos de orden higiene y seguridad, como así también de las normas sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El Reglamento Interno de orden higiene y seguridad, es una especie de ley que rige en la empresa, cuyo objeto es establecer 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. Es el empleador quién debe confeccionarlo y mantenerlo debidamente actualizado.

Se encuentran obligadas a elaborar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las empresas que ocupen 10 o más trabajadores permanentes.

Se obliga al empleador a estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, estableciendo para ello, en el reglamento interno obligaciones y prohibiciones a las que estarán afectos los trabajadores.

Se debe tener en cuenta que no existe una visación previa del Reglamento antes de entrar en vigencia, sino que los controles se efectúan con posterioridad.

El procedimiento para la confección del Reglamento Interno es el siguiente:

1. Una vez elaborado, debe colocarse en conocimiento de los trabajadores, a lo menos con 30 días de anticipación a la fecha en que entrara en vigencia. Además, debe fijarse o publicarse en 2 sitios visibles de la empresa con la misma anticipación.
2. El empleador debe remitir copia al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, en el plazo de 5 días, desde la fecha en que comienza a regir.
3. Se faculta a las organizaciones sindicales y a cualquier trabajador para impugnar las disposiciones del Reglamento Interno por no ajustarse a la ley. Esta impugnación se efectúa mediante presentación a la autoridad de salud o del trabajo, según la materia impugnada.
4. La Dirección del Trabajo y los Servicios de Salud, tienen facultades para exigir modificaciones a las disposiciones ilegales del Reglamento Interno. Asimismo, estos Servicios podrán requerir a la empresa la incorporación al Reglamento Interno, de las disposiciones que deben formar parte del mismo, de conformidad al artículo 154.
5. El empleador debe entregar a los trabajadores un ejemplar del Reglamento. El costo de ello será de cargo de la empresa. Además, debe proporcionar una copia a los sindicatos y Comités Paritarios que existen en la empresa.
6. Lo expuesto en los números precedentes, también se aplica cuando se efectúen modificaciones al Reglamento Interno.

Respecto de las normas relativas a prevención, higiene y seguridad que debe contener todo, Reglamento Interno,

podemos mencionar las siguientes:

- ✓ Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de 01 de febrero de 1968.
- ✓ Decreto Supremo N° 40, de 07 de marzo, de 1969, de Previsión Social, que contiene el reglamento de Riesgos Profesionales.
- ✓ El Decreto Supremo N° 594, de 15 de septiembre, de 1999, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales en los Lugares de Trabajo, publicado en el Diario Oficial del 29 de abril de 2000.
- ✓ Decreto Supremo N° 54, de 11 de marzo, de 1969, sobre constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- ✓ Ley N° 20.001, D. O. 05 de febrero, de 2005, peso máximo de carga humana, Ley del Saco. D.S. N° 63, de 27 de julio de 2005.
- ✓ Ley N° 20.096, D. O. 23 de marzo de 2006, establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono.
- ✓ Ley N° 20.105, D. O. 16 de mayo de 2006, modifica la Ley N° 19.419, en materias relativas a la publicidad y el consumo del tabaco.
- ✓ Ley N° 20.308, D. O. 27 de diciembre de 2008, sobre protección a los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios.

Respecto de las normas sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad, debemos tener presente, que el Artículo 157 bis del código del Trabajo, establece la obligación legal de las empresas que tengan 100 o más trabajadores, de contratar o mantener contratados, a lo menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, este porcentaje dice relación al total de trabajadores de las empresas. El porcentaje indicado constituye un estándar mínimo, un piso, que se hace exigible considerando la dotación total de trabajadores de la empresa, durante la anualidad respectiva.

Las empresas de 100 o más trabajadores, deberán contratar o mantener contratadas a personas con discapacidad que cuenten con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422., es por ello que deberán acreditar dicha circunstancia con la documentación respectiva.

Se establece la obligación de que los empleadores registren los contratos que se suscriban con personas con discapacidad como así también sus modificaciones, dentro de los 15 días siguientes a su celebración., en la Dirección del Trabajo, a través de la página web de dicha institución.

Es importante destacar que la Ley N° 21.015, que incorpora los artículos 157 bis y 157 ter al Código del Trabajo ha entrado en vigencia el 01.04.2018, y de acuerdo a sus disposiciones transitorias, como así también las disposiciones transitorias del Decreto N° 64 del 20.11.2017 del Mintrab, tendremos que:

1. Las empresas de 200 o más trabajadores estarán sujetas a la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis, a partir del 01.04.2018, esto es desde el primer día del mes subsiguiente a la publicación del Decreto N° 64-2017 del Mintrab, publicación realizada en el Diario Oficial el 01.02.2018.
2. Las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis, a partir del 02.04.2019, esto es desde primer día del año siguiente a la entrada en vigencia de la obligación establecida para las empresas de 200 y más trabajadores.

3. Durante los 2 primeros años contados desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, esto es hasta el 01.04.2020, las empresas pueden optar por cumplir dicha obligación de contratación en forma directa o a través de alguna de las medidas subsidiarias del artículo 157 ter del Código del Trabajo, sin necesidad de contar con una razón fundada para ello.