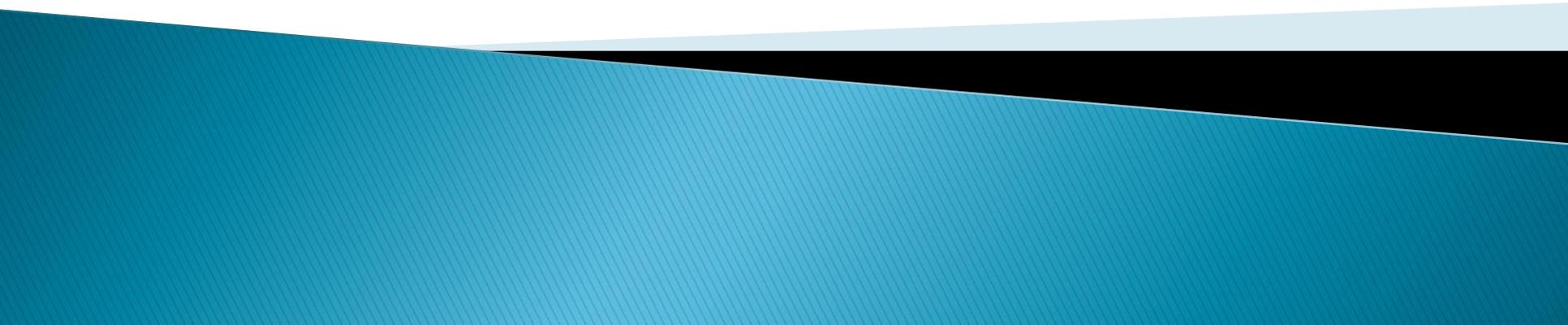


Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS)

Prof. Claudio Palavecino



Reglamento interno de orden, higiene y seguridad (RIOHS)

- ▶ El ordenamiento reconoce al empleador una potestad normativa (**art. 153 CT**) para regular :
- ▶ “*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” y*
- ▶ Es un poder finalizado: “Especialmente se deberán estipular las normas que se deban observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores” .

Reglamento interno de orden, higiene y seguridad (RIOHS)

- ▶ Es un poder-deber puesto que las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente 10 o más trabajadores permanentes “estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad” (art. 153 CT).
- ▶ Es un poder perfecto pues viene dotado de potestad sancionatoria: La infracción por el trabajador de las obligaciones que señale este reglamento pueden ser sancionadas por el empleador con amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria (art. 154 N°10 CT). Los RIOHS deberán consultar obligatoriamente *la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo...*” (Art. 67 Ley 16.744).

Contenido del RIOHS

- ▶ 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;
- 

Contenido del RIOHS

5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;

- ▶ Estas obligaciones y prohibiciones 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 .

Contenido del RIOHS

6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias;

- ▶ Las respuestas que dé el empleador podrán ser verbales o mediante cartas individuales o notas circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes que la empresa estime necesarios para la mejor información de los trabajadores (art. 155 CT).
- ▶ En el caso de empresas de 200 trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales

Contenido del RIOHS

- 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;
- 

Contenido del RIOHS

9.- Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;

- ▶ Art. 190 CT *“Los Servicios de Salud fijarán en cada caso las reformas o medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen...”*
- ▶ Art. 67 Ley 16.744: *“Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan.*

Contenido del RIOHS

10.- Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria;

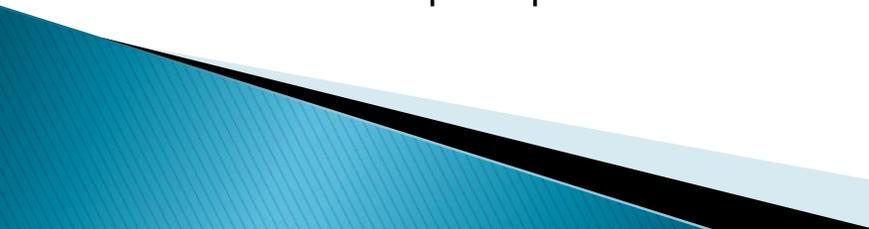
11.- El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;

Art. 157 CT: la multa 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.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva 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 SENCE, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

Contenido del RIOHS

- 12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.
 - 13.- El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al art. 62 bis CT (igualdad de remuneraciones). 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.
- 

Creación y modificación del RIOHS

Art. 156 CT. Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

- ▶ El delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda.
- ▶ De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias

Creación y modificación del RIOHS

- ▶ Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.
 - ▶ Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.
- 