

REGLAMENTO INTERNO

PARA OBREROS DEL

MOLINO FRUTILLAR

DE PROPIEDAD DE LA

Soc. Industrial Frutillar Ltda.

UBICADO EN FRUTILLAR ALTO



Impr. y Libr. "Hera" P. Varas

Datos Personales

Nombre del obrero

Domicilio

Nacionalidad

Estado Civil

Libreta Seg. N.º de

.....

.....

.....

Reglamento Interno para obreros del Molino Frutillar DE PROPIEDAD DE LA SOCIEDAD INDUSTRIAL FRUTILLAR LTDA., UBICADO EN FRUTILLAR ALTO.

1) Individualización y condiciones de ingreso: El obrero que ingrese al establecimiento deberá comprobar que tiene más de 14 años de edad. (Art. 15 y 19 del C. del T.) Deberá presentar además; Cédula de Identidad personal en actual vigencia; Si hubiere estado ocupado con anterioridad en otra empresa, presentar su libreta de la Caja de Seguro Obligatorio con las imposiciones correspondientes a los últimos salarios percibidos; Si fuere varón mayor de 19 años de edad, certificado de haber cumplido con la Ley de Reclutas y Reemplazos. Si fuere menor de 18 años de edad, certificado en que acredite haber cumplido con la Ley de Instrucción Primaria Obligatoria; certificado de cesantía expedido por el último patrón en que hubiere prestado sus servicios; libreta o certificado sanitario otorgado por autoridad competente; y, certificado de competencia profesional.

2) Del Contrato de Trabajo: Cumplido los requisitos exigidos en el Art. anterior, y antes de que el obrero empiece a trabajar en las labores para las cuales ha sido contratado, se procederá a celebrar por escrito, el respectivo Contrato de Trabajo, que deberá suscribirse por duplicado y que contendrá las estipulaciones previstas en el Art. 6.º del Código del Trabajo. Un ejemplar del contrato quedará en poder del patrón y otro en poder del obrero. Los menores de 18 años, para contratar sus servicios, necesitan la autorización de sus padres, madre, guardador o de la persona o institución que lo tenga a su cuidado, el cual firmará el contrato conjuntamente con el menor en señal de expresar la autorización de sus servicios.

3) Condiciones de la Jornada Diaria: La jornada ordinaria de trabajo será de 48 horas semanales, distribuidas en la siguiente forma:

en la mañana de 8 a 12 horas,
en la tarde de 14 a 18 horas.

La jornada diaria será interrumpida por un descanso de 2 horas para el almuerzo.

Para el personal que trabaja en los turnos, la jornada será como sigue:

Primer turno, de 6 a 14 horas,

Segundo " de 14 a 22 horas,

Tercer " de 22 a 6 horas, pudiendo los

operarios almorzar, cenar y tomar once dentro del establecimiento.

4) Del trabajo en horas extraordinarias: Solo en casos excepcionales, debidamente calificados por la Inspección del Trabajo, se podrá pactar por escrito con los obreros horas extraordinarias de trabajo, hasta un máximo de 2 horas por día, las cuales serán canceladas con el recargo legal del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo y en los respectivos periodos de pago. Los menores de 18 años no trabajarán horas extraordinarias y la jornada de trabajo de ellos, no será superior a ocho horas diarias.

El recargo legal del 50 % se pagará igualmente cuando el molino trabaje los domingos y festivos.

5) Remuneraciones: El salario que perciben los obreros de este establecimiento, es aquél que en cada caso particular se determina en el respectivo Contrato de Trabajo.

Los salarios serán cancelados los sábados a las 12 horas del día en la Administración.

Se deducirá del salario de cada obrero las sumas correspondientes a imposiciones de la Ley 4054, Impuesto a la Renta, cotizaciones sindicales si procedieren, arriendos y demás que determinen las Leyes.

6) De las Obligaciones: Es obligación preferente de todo

obrero el cumplimiento de su respectivo Contrato de Trabajo y de las disposiciones de este Reglamento Interno.

Son además obligaciones de los obreros; Presentarse a las horas exactas fijadas para el comienzo de la jornada y no podrá retirarse antes de la hora sin el consentimiento del Jefe de Bodega.

Las herramientas y demás útiles que se proporciona a los operarios deben ser perfectamente conservados.

Los nocheros deben cuidar de la buena marcha de las maquinarias y del aseo en general. En casos especiales deberán efectuar los trabajos que se les encomiende.

Durante el trabajo nocturno, todas las ventanas al frente de la calle deben permanecer cerradas.

En caso de inasistencia por enfermedad, el obrero deberá avisar el mismo día por intermedio de otra persona esta inasistencia para poder así conservar su ocupación y pedir al establecimiento su libreta de Seguro Obrero para la respectiva atención y subsidios.

El operario que haga uso de su feriado legal, deberá firmar el comprobante respectivo en triplicado a fin de enviar un ejemplar a la Inspección del Trabajo.

7) De las Prohibiciones: No se permitirá la presencia de personas extrañas dentro del establecimiento y las encargadas de proporcionar el almuerzo o comida sólo tendrán acceso al departamento reservado con este fin. Ningún operario será admitido en estado inconveniente.

Queda estrictamente prohibido que los operarios duerman durante la noche y si el patrón o un empleado los sorprendiera durmiendo en horas de trabajo, tiene la facultad de despedirlos en el acto, sin necesidad de pagar desahucio.

Se prohíbe igualmente salir fuera del recinto durante las horas de trabajo; correr listas o suscripciones de cualquier naturaleza, ejercitar durante las horas de trabajo actividades societarias, religiosas, sociales o sindicales que interrumpan o perturben la buena marcha de las labores del establecimiento. Ningún obrero podrá salir del establecimiento con paquetes o bul-

los sin permiso del propietario o su representante, y deberán acatar las órdenes emanadas de sus superiores.

8) Sanciones y Multas: Las infracciones al Reglamento Interno serán sancionadas con una multa equivalente al 25 % del salario diario del obrero infractor y si la falta se repite serán desahuciado sin mayor trámite.

En caso de atraso injustificado, el obrero caerá en las siguientes multas, cuyo producto se destinará a los premios fijados en el inciso 9: 1 hora de salario por la primera infracción, 2 horas de salario por la segunda, y total suspensión en la tercera.

En caso de destrucción y pérdida intencionada de máquinas o herramientas, se perseguirá la responsabilidad civil o penal del obrero, en conformidad con lo dispuesto en el Art. 96 del Código del Trabajo.

9) Premios y Estimulos: Inmediatamente de percibidas las multas que se previenen en este Reglamento, serán depositadas en una cuenta especial de la Caja Nacional de Ahorros de Frutillar y contra la cual no se podrá girar, sino para los fines que a continuación se indican: En la segunda quincena de Diciembre de cada año, el producto de las multas será distribuido entre aquellos obreros que durante el año se hubieren distinguido por su mayor dedicación y constancia en el trabajo, a juicio de una comisión compuesta por los tres obreros más antiguos del establecimiento, un representante de la empresa y un Inspector del Trabajo, que la presidirá y resolverá los reclamos que por aplicación de multas formulen los obreros.

10) Asistencia Social: Todos los obreros deberán estar asegurados en conformidad a las disposiciones de la Ley 4054.

El establecimiento cuenta con un botiquín de primeros auxilios a cargo del Molinero, persona a la cual se debe recurrir en caso de accidentes del trabajo. La atención posterior de los accidentados estará a cargo de la Caja de Accidentes del Trabajo, contándose para ello con la póliza respectiva.

11) Protección a la Maternidad Obrera: No se ocupa personal femenino.

12) Sala-Cuna: En relación con el inciso anterior.

13) Beneficios y facilidades: Todo obrero que durante el año hubiere trabajado más de 220 días y menos de 288, tendrá derecho a un feriado de 7 días hábiles, con goce de salario íntegro. Este feriado será de 15 días hábiles, y en las mismas condiciones anteriores, para aquellos obreros que durante el año hubieren trabajado 288 días o más. El año para los efectos del feriado, se contará desde la fecha de ingreso del obrero al establecimiento. El feriado no será compensable en dinero para los obreros en servicio y en todo caso se dará el descanso correspondiente, pero, si teniendo el obrero los requisitos para hacer uso de él, dejare de pertenecer a la empresa por cualquier circunstancia, el patrón deberá pagarle los días que por concepto de feriado le corresponden, sin perjuicio de sus demás derechos.

Para determinar el salario con que el obrero hará uso del feriado, se calculará el término medio de lo percibido por éste en los últimos 220 o 288 días trabajados, multiplicándose este resultado por 7 o 15, según corresponda, en el caso que el salario fuere variable. En caso en que el salario es fijo, se otorgará el feriado pagándose al obrero los días a que tenga derecho, de acuerdo con el salario percibido la última semana trabajada. El comprobante de haber obtenido feriado será firmado por el obrero en tres ejemplares, uno de los cuales quedará en su poder, el segundo en poder del patrón y el tercero será enviado por éste a la Inspección del Trabajo.

Todo obrero que hubiere sido desahuciado, tendrá una hora diaria de permiso para buscar nueva ocupación. Esta hora coincidirá con la primera de la jornada de la mañana y, para los efectos del pago, se considerará como trabajado.

Los obreros menores de 18 años, que no hubieren cumplido con la obligación escolar, dendirán diariamente 2 horas libres de las destinadas al trabajo para asistir a una escuela. Esta horas no serán remuneradas.

El molino proporcionará a todos sus obreros un mameuco al año para cada uno, el que el obrero estará obligado de usar. En cuanto a los demás beneficios y regalías, estos se especificarán en los respectivos Contratos de Trabajo.

14) Reclamos, Peticiones e Informaciones: Todo reclamo, petición o información individual, será formulada directamente por el interesado al Administrador del Molino. Los reclamos de carácter colectivo serán formulados por escrito, por intermedio de una comisión de 5 obreros mayores de 21 años y con un año de servicio, a los menos, en el establecimiento. En caso de existir Sindicato, estos reclamos se harán por intermedio del Directorio del mismo. La firma contestará estos reclamos por escrito y dentro del plazo de 5 días.

15) De la terminación del Contrato: El Contrato de Trabajo termina; por la voluntad de las partes con la sola obligación de dar aviso por escrito con seis días de anticipación o abonando una suma equivalente a seis días de salario.

El Contrato de Trabajo caducará por las siguientes causales: 1) Por expiración del plazo. 2) Por conclusión del trabajo o servicio que dieron origen al contrato. 3) Por fuerza mayor o caso fortuito. 4) Por voluntad de una de las partes, conforme al Art. 10 del C. del Trabajo. 5) Por muerte del obrero. 6) Por falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave, debidamente comprobada de cualquiera de las partes. 7) Por un perjuicio material causado intencionalmente en las máquinas, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías. 8) Por actos, omisiones e imprudencias temerarias que afectan a la seguridad del establecimiento o de los obreros o de la salud de éstos. 9) Por faltas graves a las obligaciones que impone el contrato. 10) Por no concurrir el obrero al trabajo, sin causa justificada, dos días seguidos, dos lunes en el mes o en total de tres días durante igual período. 11) Por abandono de trabajo por parte del obrero.

Se entiende por abandono de trabajo:

- a) La salida intempestiva e injustificada del obrero del sitio de la faena y durante los horas de trabajo, sin permiso del Administrador o quien lo represente.
- b) La negativa de trabajar en las faenas a que ha sido destinado, siempre que éstos estén de acuerdo con el respectivo contrato, y
- c) La falta injustificada o sin previo aviso de asistencia al trabajo de parte del obrero que tuviese a su cargo una faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación en la marcha del resto de la obra.

A solicitud del obrero que se retire del establecimiento, se le otorgará un certificado en que exprese únicamente fecha de ingreso, fecha de término de contrato y naturaleza del trabajo ejecutado.

16) Disposiciones Generales: Cada obrero recibirá una libreta con el texto íntegro del Reglamento Interno con la fecha de su aprobación y los datos de individualización del obrero, que se previene en el Art. 94 del Código del Trabajo. Si el obrero fuere menor de 18 años esta libreta será entregada a su padre o a la persona que lo tenga a su cuidado. El presente Reglamento regirá un año y se entenderá prorrogado por igual período si a su término no se formulan observaciones por parte de la firma o de los obreros. Este Reglamento Interno empezará a regir una vez aprobado por la Inspección del Trabajo 15 días después de haber sido fijado en 2 o más lugares visibles del local de trabajo. Las reformas o modificaciones quedarán sujetas a las mismas normas que rigen para su aprobación.

Aprobado.

Adolfo Alvear Fritz

Inspector Provincial del Trabajo



Pto. Montt, Diciembre 19 de 1949