



Industria Metalúrgica
URSUS TROTTER S.A.

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



**Ursus
Trotter**

Compartimos tus mejores momentos

SANTIAGO, JULIO 2011

Primera Parte

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN

TÍTULO I: DEL INGRESO

ARTÍCULO 1º: Toda persona interesada en ingresar a trabajar para la Empresa, deberá llenar la solicitud de empleo que entregará el Jefe de Producción o el Gerente respectivo, la que contendrá, a lo menos, los siguientes antecedentes:

- a) Individualización completa del interesado, con mención de su nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, cédula identidad y número de calzado.
- b) Fotocopia de la cédula de identidad vigente, por ambos lados.
- c) Certificado de Matrimonio, si es casado, y certificado de nacimiento o los que correspondieren, respecto de las cargas familiares que pretendan invocar ante los organismos respectivos.
- d) Si fuere imponente de algún organismo de previsión (Caja, A.F.P. o Isapre), documentación que lo identifique como afiliado al respectivo organismo, a fin de hacer posible la continuidad en los pagos previsionales y de salud.
- e) Si es varón, mayor de 18 años de edad, certificado extendido por la autoridad competente, que acredite estar al día con las obligaciones previstas por la Ley de Reclutamiento y Movilización de las FF.AA.
- f) Si es menor de 18 años, deberá acompañar autorización notarial de sus padres o guardadores legales.
- g) Certificado de estudios o título profesional, según sea el caso.
- h) Finiquito, copia de la carta de término de contrato, mutuo acuerdo o renuncia suscrita por su último empleador, si lo hubiere.
- i) Los exámenes médicos y psicotécnicos y pruebas psicológicas que determine el Departamento de Recursos Humanos.

Las restantes exigencias que determine la Empresa, según el cargo o función a que postule el interesado.

ARTÍCULO 2º: La presentación o suministro de documentos falsos o adulteración por parte del trabajador, constituirá falta grave a este Reglamento Interno, sin perjuicio de las responsabilidades legales que procedan y facultará a la empresa a poner término al contrato de trabajo por aplicación de la causal establecida en el número 7º .del artículo 160 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 3º: Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales indicados por el trabajador en la solicitud de ingreso de éste, deberá comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos, en el mismo mes de producirse dichas variaciones, acompañando los certificados pertinentes.

ARTÍCULO 4º: En caso que el trabajador tenga nacionalidad extranjera, se requerirá para su ingreso a la empresa que cuente con la respectiva visa o permiso provisorio para trabajar.

TÍTULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 5°: El trabajador que cumpliendo los requisitos señalados en el Artículo 1° fuera aceptado para ingresar a la Empresa, deberá suscribir dentro de los 15 días siguientes a la fecha de incorporación del trabajador al servicio del empleador, el respectivo contrato de trabajo. Este documento se extenderá en duplicado, siendo suscrito por ambas partes, quedando un ejemplar en poder del trabajador y el otro en poder del Empleador.

Si el contrato es de duración inferior a 30 días o es por obra, trabajo o servicio determinado, el plazo de escrituración del contrato será de cinco días.

ARTÍCULO 6°: El contrato de trabajo deberá, a lo menos, contener las siguientes estipulaciones en conformidad a la Ley:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de la fecha de nacimiento, nacionalidad, estado civil, domicilio y fecha de ingreso del trabajador.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- f) Plazo de contrato; y
- g) Demás pactos que hubieren acordado las partes.

ARTÍCULO 7°: Toda modificación del contrato de trabajo, deberá consignarse por escrito al dorso del mismo o en documentos anexos suscrito por ambas partes, quedando una en poder del trabajador y otra de la Empresa.

ARTÍCULO 8°: El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el recinto en que ellos deban presentarse, a condición de que se trate de labores similares y que el sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe un menoscabo para el trabajador.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo debiendo dar el aviso al respectivo trabajador con 30 días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de 30 días hábiles contados desde la ocurrencia del hecho a que se refiere el párrafo primero o de la notificación a que alude el párrafo segundo de este artículo, ante el Inspector del Trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones y requisitos señalados en los incisos precedentes.

De la resolución del Inspector del Trabajo podrá recurrirse ante el Juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia.

TITULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO

ARTÍCULO 9°: La jornada ordinaria de trabajo no excederá de las horas diarias y semanales estipuladas en el Código del Trabajo, o de la jornada pactada en los instrumentos colectivos o individuales, si ésta fuere menor.

Este máximo semanal se distribuirá de lunes a viernes o lunes a sábado, según lo pactado en los respectivos contratos individuales de trabajo. Por regla general, la jornada diaria empieza a las **07:30 horas** y termina a las **17:00 horas**, sin perjuicio de aquellas jornadas especiales convenidas en forma individual o colectiva en los instrumentos que correspondan.

En el caso de trabajos en turno, los horarios serán los siguientes.

Turno 1:	De 08:00 horas a 18:00 horas	Lunes a Viernes
Turno 2:	De 16:00 horas a 00:00 horas	Lunes a Sábado
Turno 3:	De 07:30 horas a 17:00 horas	Lunes a Viernes
Turno 4:	De 08:00 horas a 17:30 horas	Lunes a Viernes
Turno 5:	De 07:30 horas a 15:30 horas	Lunes a Sábado
Turno 8:	De 00:00 horas a 08:00 horas	Lunes a Sábado
Turno 9:	De 08:00 horas a 16:00 horas	Lunes a Sábado
Turno 10:	De 08:00 horas a 16:42 horas	Lunes a Viernes
	De 09:30 horas a 13:30 horas	Sábado
Turno 11:	De 08:00 horas a 16:42 horas	Lunes a Viernes
	De 10:00 horas a 14:00 horas	Sábado
Turno12:	De 08:18 horas a 17:00 horas	Lunes a Viernes
	De 09:30 horas a 13:30 horas	Sábado
Turno13:	De 08:18 horas a 17:00 horas	Lunes a Viernes
	De 10:00 horas a 14:00 horas	Sábado
Turno 14:	De 08:30 horas a 17:24 horas	Lunes a Viernes
	De 09:30 horas a 13:30 horas	Sábado
Turno 15:	De 08:30 horas a 17:24 horas	Lunes a Viernes
	De 10:00 horas a 14:00 horas	Sábado
Turno 16:	De 09:18 horas a 18:00 horas	Lunes a Viernes
	De 09:30 horas a 13:30 horas	Sábado
Turno 17:	De 09:18 horas a 18:00 horas	Lunes a Viernes
	De 10:00 horas a 14:00 horas	Sábado
Turno 18:	De 10:30 horas a 20:00 horas	Lunes a Viernes

ARTÍCULO 10°:La jornada ordinaria diaria de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, el tiempo de media hora para la colación. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la expresada jornada y, por ende, será de cargo del trabajador.

ARTÍCULO 11°: Tratándose de faenas exceptuadas del descanso dominical, en los términos del artículo 38 del Código del Trabajo, la Empresa podrá distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingos y festivos. Sin perjuicio de lo expuesto, la Empresa deberá otorgar un día de descanso en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios. Si en una determinada semana se acumula más de un día de descanso, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal.

Se deja constancia que, al menos, dos días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse el día domingo. Los turnos de descanso semanal se anunciarán por Carteles en las Oficinas y lugares de trabajo, siendo obligación de los Jefes de Secciones confeccionarlos y fijarlos con la debida oportunidad.

ARTÍCULO 12°: Se prohíbe trabajar fuera de las horas enunciadas en el presente Reglamento Interno, salvo lo que se previene en el Título siguiente.

ARTÍCULO 13°: La jornada ordinaria de trabajo podrá excederse en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la Empresa, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las máquinas o instalaciones, considerándose extraordinarias las horas trabajadas en exceso, las que se pagarán con el recargo legal pertinente.

ARTÍCULO 14°: Las ausencias o faltas deberán ser comunicadas a la Empresa a más tardar a las 09:00 horas, ya que de otro modo aparecerán como faltas sin aviso.

ARTÍCULO 15°: Los permisos para no concurrir a las labores, deberán ser solicitados a través del Jefe Directo y solo se entenderán otorgados cuando se extiendan por escrito en el formulario respectivo.

TITULO IV DEL TRABAJO EN LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 16°: fuese menor, con conocimiento y/o pacto escrito del empleador. En todo caso, ellas no podrán exceder de dos horas diarias.

Las horas extraordinarias solo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. No obstante a lo expuesto, serán también horas extraordinarias aquellas trabajadas sin pacto escrito, pero con conocimiento del empleador.

ARTÍCULO 17°: Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre el sueldo base convenido para la jornada ordinaria, o con el recargo convencional, si fuere mayor.

ARTÍCULO 18°: La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago del respectivo sueldo y su derecho a reclamarlas prescribirá en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

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

ARTÍCULO 19°: No serán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada y en compensación de un permiso autorizado por el Empleador, que fuere solicitado previamente por el trabajador.

TITULO V DE LA ASISTENCIA

ARTÍCULO 20°: Para los efectos de cumplir con las disposiciones vigentes en el sentido de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, se llevará un registro especial que consistirá en un Libro de Asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro, un sistema computacional u otro sistema, previamente autorizado por la respectiva Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 21°: Todos los trabajadores de la empresa deberán registrar diariamente su asistencia, tanto al ingreso como a la salida del establecimiento, en el respectivo sistema de asistencia. De la misma manera, deberán anotar su salida y regreso, los trabajadores que salgan del establecimiento con permiso autorizado por escrito por el empleador o jefe directo, durante la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 22°: Quedarán exceptuados de la obligación señalada en el artículo anterior únicamente los Gerentes y Jefes de Departamento, y todos aquellos que trabajen excluidos de la limitación de jornada de trabajo, en cuanto así se disponga en los contratos individuales o colectivos de trabajo.

ARTÍCULO 23°: Las anotaciones que consten en el sistema de asistencia no podrán alterarse por ningún motivo. Si por alguna razón el trabajador registra su asistencia o la anotación tiene algún error, podrá solicitar la rectificación necesaria a la Gerencia de Recursos Humanos o quien cumpla las funciones de control de remuneraciones, previa instrucción escrita del jefe directo del trabajador.

ARTÍCULO 24°: No se considerará como trabajado el tiempo que no haya sido debidamente anotado en el sistema de asistencia, ni podrá alegarse excusa alguna por tiempo trabajado que no aparezca debidamente anotado o registrado en el mencionado sistema de asistencia.

ARTÍCULO 25°: El trabajador que haya registrado por otro su asistencia o sea el autor de alteraciones de ésta en cualquier forma, será sancionado con la aplicación de la causal de caducidad del contrato que corresponda.

ARTÍCULO 26°: El horario de trabajo requiere que el trabajador esté en su puesto al inicio de su jornada laboral de lo que será directamente responsable. A su vez, cada Jefe de Sección deberá velar y hacerse responsable que los trabajadores a su cargo no se presenten con atraso indebido a su puesto de trabajo, después de haber marcado su tarjeta y al reintegrarse a sus labores después de la colación.

TITULO VI DE LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 27°: Se entiende por remuneración la contraprestación en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que percibe el trabajador a causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, desgaste de herramientas, de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones por años de servicios y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causas del trabajo.

ARTÍCULO 28°: El pago de las remuneraciones mensuales se efectuará el último día hábil laboral del mes, en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada.

Los trabajadores con remuneraciones mensuales y aquellos que tengan su remuneración fijada por pieza, medida u obra tendrán derecho a recibir un anticipo quincenal, debiendo el trabajador firmar y devolver copia de dicho anticipo a la Empresa.

ARTÍCULO 29°: Junto con el pago de las remuneraciones, la Empresa entregará al trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de sus pagos y de las deducciones que se han efectuado.

Asimismo, en el caso de los trabajadores que perciban remuneraciones variables, se entregará un anexo de la liquidación en el cual se explique los montos de cada remuneración variable, el detalle de cada operación que dio a su origen y la forma empleada para su cálculo.

ARTÍCULO 30°: La Empresa pagará la gratificación anual de acuerdo a las disposiciones establecidas en los instrumentos colectivos o, conforme a lo dispuesto de los Artículos 46 a 52 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 31°: De las remuneraciones de los trabajadores la Empresa deducirá los impuestos legales que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con Instituciones de Previsión o con organismos públicos.

Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá descontar de las remuneraciones las cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

ARTÍCULO 32°: Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, siempre que todas estas deducciones no excedan del 15% de la remuneración total de trabajador, asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determinen las leyes.

No podrá deducirse, retenerse o compensarse otras sumas que no autoricen la Ley o este Reglamento.

TITULO VII DE LAS OBLIGACIONES

ARTÍCULO 33°: Los trabajadores de la Empresa están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato y las de este Reglamento, particularmente deberán acatar las obligaciones que a continuación se señalan:

- a) Ser respetuoso con sus superiores y cumplir las órdenes que éstos impartan en orden al buen servicio y/o los intereses de la Empresa.
- b) Tener un trato deferente y cortés con sus compañeros de trabajo, subordinados, clientes y, en general, con todas las personas con quienes se relaciona.
- c) Ordenar y emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo, que se entreguen para el desempeño de sus labores, o los que se encuentren al interior de las instalaciones de la compañía, velando por su conservación y buen uso.
- d) Dar cuenta oportuna a su Jefe Directo de cualquier desperfecto que encuentre en las maquinarias, equipos, materiales y, en general, de cualquier anomalía que pudiere significar un riesgo o perjuicio para las personas, en medioambiente, la calidad del producto, las instalaciones y/o los equipos.
- e) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida en el sistema de control de asistencia. Se considerará falta grave que un trabajador marque indebidamente la asistencia de otros dependientes.
- f) Informar sobre las irregularidades o anomalías que se observen dentro del establecimiento y sobre los reclamos que formulen terceros ajenos a la Empresa.
- g) Informar, en forma inmediata, a su Jefe Directo, de cualquier lesión o herida que sufra con motivo de su trabajo o en el trayecto de su casa a la Empresa o viceversa, o de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que sufra.
- h) Rendir cuenta, a más tardar dentro de las 48 horas siguientes al viaje o gestión de que se trate, de los viáticos o valores por rendir que se le hubieren entregado.
- i) Permanecer en su lugar de trabajo durante la jornada o turno que le corresponda y no ausentarse sin solicitar la debida autorización al Jefe Directo. Esto, además de dejar constancia en el formulario respectivo de las horas en que se inicie y termine el permiso que le otorguen, precisando el nombre del Jefe que autorizó, y día que compensará el permiso si es el caso.
- j) Dar fiel cumplimiento a las estipulaciones del Contrato de Trabajo, suscrito con la Empresa, respecto de las disposiciones del presente Reglamento Interno y de las órdenes de sus superiores, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.

TITULO VIII DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 34°: Se prohíbe a los trabajadores de la Empresa:

- a) Trabajar horas extraordinarias sin autorización o conocimiento de su Jefe directo. Ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo durante las horas de labor. Hacer o recibir comunicaciones escritas o telefónicas particulares, sin la autorización expresa del Jefe directo, cuando estas signifiquen interrumpir sus funciones laborales.
- b) Llegar atrasado a su trabajo o retirarse antes del término de la jornada de trabajo, salvo autorización expresa de su Jefe directo o de otro nivel superior.
- c) 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. (Vendedores, promotores y similares).
- d) Revelar datos o antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la Empresa, y que puedan afectar la posición competitiva de la última.
- e) Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faena, actividades sociales y políticas.
- f) Prestar servicios a otro u otros empleadores, en funciones similares a las que desarrolle en la Empresa, salvo que se le hubiere autorizado expresamente para ello, dejándose constancia en su Contrato de Trabajo.
- g) Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo, como asimismo dormir o preparar comida en los mismos.
- h) Llevar, vender o usar barajas, naipes, juegos de azar u otras entretenencias de cualquier clase o especie, en las Oficinas o lugares de trabajo.
- i) Utilizar lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
- j) Ingresar a la Empresa o trabajo en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso, debe avisar al jefe inmediato quien le solicitará acuda al médico
- k) Adulterar el registro de tarjeta de hora de llegada o salida del trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
- l) Utilizar los vehículos a su cargo en objetos ajenos a sus obligaciones.
- m) Romper, rayar, retirar o destruir bienes y/o instalaciones de la Empresa colocadas en sus recintos (incluye afiches, normas, circulares, etc.)
- n) Utilizar el parque de estacionamientos de vehículos de la Empresa para fines diversos de los permitidos, particularmente para efectuar mantenciones, reparaciones o limpieza de los vehículos. Igualmente se prohíbe prestar, ceder o traspasar el lugar de estacionamiento que se hubiere asignado.
- o) Retener valores o dineros de la Empresa por un período superior a 24 horas.
- p) No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos remunerados o no, durante dichos períodos, falsificar, adulterar o enmendar Licencias Médicas propias o de otros trabajadores
- q) Usar otros implementos para realizar su trabajo, si dispone de elementos de seguridad para llevarlo a cabo.
- r) Sacar herramientas y otros útiles de trabajo fuera de los locales de la Empresa sin su debida autorización.
- s) Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación

laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

- t) Queda estrictamente prohibido al trabajador incurrir en conductas que constituyan un acoso laboral, entendiéndose por tal, todo acto que implique una agresión física a uno o más compañeros de labores, así como las molestias o burlas insistentes en contra de éstos, además de la incitación reiterada a hacer algo, no importando el medio por el cual se someta a él o los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte un menoscabo o descrédito en la honra o fama del trabajador afectado o atenten contra su dignidad, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados.

TITULO IX DEL FERIADO LEGAL

ARTÍCULO 35°: Los Trabajadores con más de un año en la Empresa tendrán derecho a un feriado legal de quince días hábiles, con goce de remuneración íntegra.

Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles.

Todo trabajador con diez años de trabajo para uno o más empleadores 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. Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

ARTÍCULO 36°: Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

ARTÍCULO 37°: El feriado se otorgará preferentemente en primavera o verano, y deberá ser solicitado por escrito, con a lo menos un mes de anticipación, pudiendo sólo ser compensable en dinero el feriado progresivo.

Si el trabajador, que cumple con los requisitos para hacer uso del feriado legal deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, antes de haber gozado tal derecho, deberá recibir de ella la compensación económica correspondiente.

Si el trabajador cesa en sus funciones, por cualquier circunstancias, ante de haber cumplido un año de contrato, percibirá como compensación, el equivalente a la remuneración íntegra de feriado calculado en forma proporcional a los meses trabajados.

ARTÍCULO 38: El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles, podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes. Asimismo, el feriado anual podrá acumularse por acuerdo del trabajador y la Empresa, pero sólo hasta dos períodos consecutivos.

TITULO X DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

ARTICULO 39°: Se entiende por Licencia Médica el período en que el trabajador por razones previstas y protegidas por la legislación vigente, sin dejar de pertenecer a la Empresa, interrumpe la relación de trabajo con su empleador, entre ellas por causas descritas en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 40°: Por enfermedad. El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo, deberá dar inmediato aviso a la Empresa, por si o por medio de un tercero, dentro de las veinticuatro horas de sobrevenida la enfermedad o imposibilidad.

Asimismo, deberá entregar la e Licencia Médica a su empleador, en la forma, plazo y condiciones que establece el Decreto N°3 de 1984 del Ministerio de Salud Pública.

ARTÍCULO 41°: agan uso sus trabajadores y respetará rigurosamente el reposo médico que deban hacer uso sus empleados, adoptando las medidas necesarias para impedir la ejecución de cualquier labor durante su vigencia, sea en el lugar de trabajo o en el domicilio del trabajador, a menos que se trate de actividades recreativas, no susceptibles de remuneración y compatibles con el tratamiento indicado.

ARTICULO 42°: La empresa podrá cerciorarse, en cualquier momento, que el trabajador de cumplimiento al reposo que se le ordene por la licencia médica.

ARTICULO 42º BIS: Para el acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud: el formulario SANNA, al igual que los demás tipos de licencia médica, otorga al trabajador o trabajadora el beneficio de ausentarse al trabajo durante un lapso determinado de tiempo y durante el cual podrá recibir un subsidio que remplace total o parcialmente su remuneración, siempre que se cumpla con los requisitos y condiciones que para estos efectos establece la Ley N°21.603, en cumplimiento de una indicación prescrita por el médico tratante del niño o niña, debiendo certificarse en dicho formulario la ocurrencia de alguna de las condiciones graves de salud.

Las condiciones graves de salud y contingencias protegidas son:

- a) Cáncer (cobertura a contar del 1° de febrero de 2018).
- b) Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos (cobertura a contar del 1° de julio de 2018).
- c) Fase o estado terminal de la vida (aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte (cobertura a contar del 1° de enero de 2020).
- d) Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente (cobertura a contar del 1° de diciembre de 2020). En conformidad a lo dispuesto en el artículo segundo transitorio de la Ley N° 21.063 que crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el código del trabajo para estos efectos.

Esta licencia médica se tramitará en conformidad a lo dispuesto en el artículo anterior, esto es, dentro del plazo de dos días hábiles en conformidad a lo dispuesto en el artículo 11 del D.S. N°3, de 1984, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento de

autorización de licencias médicas por las COMPIN e Instituciones de Salud Previsional.

En caso que el trabajador o trabajadora que se encuentre acompañando a su hijo o hija en el tratamiento de la contingencia protegida fuera del lugar de domicilio del empleador, se entenderá que cumple con los plazos reglamentarios entregando la licencia médica y el informe complementario SANNA directamente en la COMPIN del lugar en que se encuentre, en conformidad a lo dispuesto en la Circular N° 3346 del 31 de enero del 2018 de la Superintendencia de Seguridad Social. Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, el trabajador o trabajadora deberá entregar o enviar electrónicamente copia de la licencia médica al Departamento de RR.HH.

ARTÍCULO 43°: Por maternidad y paternidad. Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad que se iniciará seis (6) semanas antes del parto y terminará doce (12) semanas después de él, conforme lo establece el artículo 195 del Código del Trabajo.

Para hacer uso del descanso de maternidad la trabajadora deberá presentar a la empresa la Licencia Médica que ordena el Decreto N° 3 de 1984, ya citado.

ARTÍCULO 44°: Sin causa justa y autorización judicial no se podrá despedir de su empleo a la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

En todo caso no se podrá poner término al contrato de trabajo de la trabajadora, que goza de fuero maternal, sino con autorización previa del juez competente, la que podrá ser concedida invocando los casos establecidos en las causales N° 4 y 5 del artículo 159 y aquellas del artículo 160.

ARTÍCULO 45°: Toda mujer trabajadora tendrá derecho al permiso y al subsidio que establece el artículo anterior, cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante Licencia Médica otorgada en la forma y condiciones que ordena el Decreto citado en el artículo anterior.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualesquiera de ellos a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará el padre del permiso y subsidio indicados precedentemente, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviera la tuición del menor por sentencia judicial. También tendrá derecho a este subsidio y permiso la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección.

Este derecho se extenderá al cónyuge o conviviente civil en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Si los beneficios anteriores fueran obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas sin perjuicio de las sanciones penales que por hecho les pudiere corresponder.

ARTÍCULO 46°: La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado

personal del menor como medida de protección, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso deberá acompañarse necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su cuidado personal el causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.

ARTÍCULO 47°: La madre o el padre, según sea el caso, tendrán derecho a un permiso de postnatal parental que se describe a continuación:

a.- Permiso Postnatal Parental de Jornada Total. (Postnatal Parental Jornada Completa):

Este permiso tendrá una duración de 12 semanas, es decir 3 meses, contados desde la fecha en que expire el plazo del post natal establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo.

b.- Permiso Postnatal Parental de Media Jornada. (Postnatal Parental Parcial):

Este permiso consiste en que la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el descanso postnatal de 12 semanas establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo, haciendo uso del descanso postnatal parental de forma parcial, es decir, trabajando media jornada. En este caso, el postnatal parental se extenderá a 18 semanas, esto es 7,5 meses aproximadamente.

Características Permiso Postnatal de Media Jornada:

1.- La trabajadora percibirá el 50% del subsidio que le hubiere correspondido y el 50% de la remuneración fija, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

2.- Las trabajadoras exceptuadas del límite de la jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, mantienen las modalidades de su trabajo y deben pactar con el empleador la forma como prestarán sus servicios.

3.- Para ejercer este derecho de Permiso Postnatal Parental, la trabajadora deberá dar aviso al empleador mediante carta certificada con 30 días de anticipación, con copia a la Inspección del Trabajo.

4.- La reincorporación parcial a media jornada es obligatoria para el empleador, salvo que el trabajo que desempeña la trabajadora no pueda ser realizado en forma parcial, sino que en jornada completa, caso en el que la negativa del empleador debe ser fundada y notificada a la trabajadora por carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo, en el plazo de 3 días de recibido el aviso de la trabajadora.

5.- El empleador deberá dar aviso antes del inicio del permiso postnatal parental parcial a la entidad pagadora del subsidio sobre la modalidad elegida por la trabajadora.

6.- La trabajadora puede reclamar a la Inspección del Trabajo de la negativa del empleador a la reincorporación parcial. El reclamo será presentado dentro de tres (3) días hábiles contados desde que tome conocimiento de la negativa del empleador.

La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas, justifican o no la negativa del empleador.

- Derechos del Padre:

a) El padre tiene derecho al permiso postnatal parental, es decir las doce semanas posteriores al postnatal ordinario, sea en sus modalidades de tiempo completo o de media jornada, en caso que la madre trabajadora hubiera fallecido o se le hubiere confiado el cuidado del menor por sentencia judicial.

b) Si ambos padres son trabajadores, es decir, tienen vigente un contrato individual de trabajo, la madre trabajadora podrá ceder o transferir al padre trabajador el derecho a permiso postnatal parental, es decir, el permiso de doce (12) semanas adicionales ya sea a jornada completa o jornada parcial, por el tiempo que la madre indique.

b.1) La cesión de este derecho solo puede hacerse efectiva a partir de la séptima semana del permiso postnatal parental. Es decir, esta cesión tendrá una duración máxima de seis (6) semanas del postnatal parental y de doce (12) semanas en el caso de este permiso a media jornada.

b.2) La cesión de este permiso solo podrá efectuarse al final del permiso y por el número de semanas que la madre trabajadora indique. Así por ejemplo, si la madre trabajadora traspasa cuatro (4) semanas al padre, la madre ejercerá el permiso durante los primeros ocho (8) semanas y el padre durante las cuatro (4) últimas.

b.3) El trabajador que utilice el permiso postnatal parental cedido por la madre trabajadora, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada con 10 días de anticipación, a la fecha en que se inició el período del permiso cedido, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de esta comunicación deberá ser enviada al empleador de la madre trabajadora.

Asimismo, la madre trabajadora que ceda parte de su permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada con 30 días de anticipación, con copia a la Inspección del Trabajo.

b.4) El empleador del padre que haga uso del permiso postnatal parental deberá dar aviso de la cesión a la entidad pagadora de subsidio que corresponda, antes del inicio del citado permiso.

b.5) El padre que haga uso de parte del permiso postnatal parental, tendrá derecho a percibir un subsidio cuyo monto es igual a su remuneración con tope de 66 Unidades de Fomento. Obviamente que la madre no percibirá subsidio por el período de permiso cedido al padre.

Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.

Post Natal Prolongado. En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al

comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Se establece tres nuevos casos del permiso postnatal prolongado que consagra actualmente el artículo 196 del Código del Trabajo que regula los permisos por enfermedad a consecuencia del parto.

a.- Parto Prematuro. Parto antes de la semana Nº 33 de gestación, el permiso se amplía de 12 a 18 semanas.

b.- Bajo Peso del Nacido. Si pesare menos de 1.500 gramos al nacer el permiso postnatal se amplía de 12 a 18 semanas.

c.- Partos Múltiples. Parto de dos o más niños, el postnatal se amplía en 7 días corridos por cada niño a partir del segundo.

Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias anteriormente señaladas, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la empresa la licencia médica que ordena el D.S. Nº 3 de 1984, del Ministerio de Salud.

La falsificación o adulteración, así como el incumplimiento de la licencia médica por parte del o la trabajadora, dará lugar a la denuncia de los hechos a la Justicia Ordinaria.

ARTÍCULO 48°: Por fallecimiento de parientes. En el caso de muerte de un hijo así como del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en periodo de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento, no obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso de hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

ARTÍCULO 49°: Por Servicio Militar. El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el Servicio Militar o tomare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción y hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento, sin que el tiempo de ausencia del trabajador interrumpa su antigüedad en la Empresa para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 50°: Por Nacimiento de un hijo: (Ley 20.147): Sin perjuicio del permiso establecido en el Art. 66 del Código del Trabajo, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será en forma continua y excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Este permiso también deberá ser otorgado al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

El permiso de que se trata no se aumenta en caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el padre sólo tendrá derecho a cinco días por tal causa, cualquiera sea el número de hijos producto del embarazo.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

ARTÍCULO 51°: Por matrimonio. En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Los días de permiso por matrimonio del trabajador, pactados individual o colectivamente serán imputados a los señalados en el párrafo precedente.

ARTÍCULO 52°: Para dar Alimento. Las trabajadoras, tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos menores de 2 años, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de 1 hora al día las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo.

En el caso, en que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas a la empresa por escrito a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.

Las partes, de común acuerdo, podrán acumular ambas porciones de tiempo para atrasar en una hora el horario de ingreso a la jornada diaria, o bien, adelantar la salida en mismo período de tiempo.

ARTÍCULO 53°: Para exámenes médicos: Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva.

En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste. El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considere un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.”

TITULO XI NORMAS Y PROCEDIMIENTOS SOBRE PERMISOS SINDICALES

ARTÍCULO 54°: Para utilizar un permiso sindical, los directores de las organizaciones constituidas en la empresa deberán ceñirse al procedimiento establecido en las normas siguientes:

1. El director que desee hacer uso de una licencia sindical deberá utilizar el formulario denominado **“Solicitud de Permiso Sindical”** que se extenderá en un original y dos copias. El original y una de las copias quedarán en poder del empleador, y la restante en poder del respectivo director.
2. El director deberá solicitar el permiso sindical a su Jefe Directo, presentando la solicitud indicada en el artículo anterior.
3. El permiso deberá ser solicitado con una anticipación mínima de 48 horas, salvo situaciones excepcionales que signifiquen la ausencia necesaria del Director Sindical fuera de su lugar físico de trabajo.
4. El original de la solicitud, debidamente firmada por el Jefe Directo en señal de aceptación del permiso, deberá ser enviado al Departamento de Administración de Personas de la empresa.
5. El Jefe Directo firmará la respectiva copia que quedará en poder del dirigente sindical que solicitó el permiso.
6. El Departamento de Personas deberá llevar un registro y control de los permisos sindicales con las respectivas jefaturas, mediante un sistema de control interno.

7. El director sindical deberá marcar la respectiva tarjeta de reloj control o dejar constancia de las licencias en el sistema que establezca la empresa.
8. El tiempo que abarquen los permisos sindicales se computarán desde el momento en que el respectivo director se ausenta del lugar o sitio físico en que ejecuta la labor para la cual fue contratado.
9. Para los efectos del cómputo del límite máximo de las licencias sindicales no se considerará el tiempo utilizado por los dirigentes sindicales en las actividades o citaciones efectuadas por la propia empresa o las citaciones realizadas a los directores en sus calidades de tales por las autoridades públicas, las que deberán ser debidamente acreditadas.
10. Si un director sindical cede a otro la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, deberá avisar por escrito al empleador con una anticipación mínima de 48 horas mediante el formulario denominado “Cesión de Licencia Sindical”, que también será extendido en un original y dos copias.
11. Este documento deberá ser entregado por el cedente a su jefe directo con la anticipación indicada en el párrafo precedente, el que enviará una copia debidamente firmada en señal de recepción al Departamento de Recursos Humanos.

TITULO XIII INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 58°: Las informaciones que deseen obtener, como asimismo las peticiones y reclamos que estimen pertinente plantear los trabajadores, en relación con sus derechos y obligaciones en el trabajo, deben ser canalizadas por escrito al Jefe que corresponda a la Gerencia en que presta servicios el trabajador.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se tramitarán por intermedio de la Directiva de la organizaciones sindicales constituidas en la Empresa, o bien, del Delegado del Personal, y a falta de éste, por una delegación formada por cinco trabajadores designados en Asamblea, los que deben ser mayores de 18 años de edad ocupados desde un año antes en la Empresa, a lo menos.

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

TÍTULO XIV SANCIONES Y MULTAS

ARTÍCULO 59°: Toda infracción, tanto a las disposiciones contenidas en este Reglamento, así como a las recomendaciones expresas o a las normativas dadas por las Gerencias, serán sancionadas con amonestaciones y/o multas en dinero, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 67º de la Ley Nº 16.744 y el Art. 157º del Código del Trabajo.

Las amonestaciones verbales tendrán el carácter de discrecionales, quedando supeditadas al criterio de Recursos Humanos en coordinación con la Gerencia respectiva.

ARTÍCULO 60: Las sanciones se aplicarán según la gravedad del hecho que las motiva y podrán consistir en:

- Amonestación verbal, sin constancia en la carpeta personal.
- Amonestación escrita, con constancia en la carpeta personal.
- Amonestación escrita con copia a la Gerencia respectiva y a la Inspección del Trabajo, y con constancia en la carpeta personal.
- Amonestación escrita con copia a Gerencia respectiva y a la Inspección del Trabajo, con constancia en la carpeta personal más una multa de un 25% de la remuneración diaria.
- Caducidad inmediata del Contrato de Trabajo, sin perjuicio de lo que pudieran disponer en definitiva los Tribunales del Trabajo.

De la aplicación de las multas se podrá reclamar ante la respectiva Inspección del Trabajo, notificándose esta decisión a la Empresa.

TITULO XV DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 61°: 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 Trabajo a plazo fijo no podrá exceder de un año. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida; igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato fijo.
- c) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- d) Muerte del trabajador.
- e) Caso fortuito o fuerza mayor, y
- f) Renuncia del trabajador dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.

ARTÍCULO 62°: El contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el trabajador incurra en algunas 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. Algunas de las causales indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
 - b) Conductas de acoso sexual.
 - c) Vía de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.
 - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
 - e) Conducta inmoral grave del trabajador, debidamente comprobada que afecte a la empresa.
 - f) Conductas de acoso laboral
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren 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 periodo de

- tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin previo aviso de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la Empresa.
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.
 - b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el Contrato, y
 5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
 6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
 7. incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 63°: Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que en todos estos casos, estén dotados a lo menos de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, una copia a la inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada, Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

ARTÍCULO 64°: A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, la Empresa le otorgará un Certificado que expresará únicamente la 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 Institución de Previsión que corresponda.

ARTÍCULO 65°: En caso de trabajadores sujetos a fuero laboral, la Empresa sólo podrá poner término al contrato de trabajo con autorización previa del Juez competente.

ARTÍCULO 66°: En lo no previsto por este Reglamento, la duración y terminación de los contratos de trabajos se sujetarán a las reglas establecidas en el Código del Trabajo y sus modificaciones.

TÍTULO XVI DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 67°: El trabajador tendrá derecho a reclamar ante la Empresa de la decisión de poner término al contrato de trabajo, cuando notificado éste estimare injustificada la medida. La reclamación podrá interponerla por escrito dentro de las 48 horas hábiles de ser requerido personalmente o en su defecto, por intermedio del Delegado del Personal o por el Presidente del Sindicato.

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 6 días hábiles.

Ninguna solución a que se llegue entre la Empresa y el Delegado del Personal o el Presidente del Sindicato podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador, ni permitan a la Empresa omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo. En todo caso, la Inspección del Trabajo podrá intentar un avenimiento entre las partes cuando éstas hayan fracasado en la gestión directa.

Sin perjuicio a esta reclamación, el trabajador podrá concurrir ante el juzgado competente.

TÍTULO XVII DE LA COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES DE PREVISIÓN, DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO Y OTROS.

ARTÍCULO 68°: El cumplimiento de las leyes de previsión se acreditará mediante las correspondientes planillas o documentos del pago que den constancia de los descuentos y de su depósito en el respectivo organismo previsional. El comprobante de pago de remuneraciones que se debe entregar al trabajador deberá expresar las deducciones que se hayan efectuado por este concepto.

El cumplimiento de las leyes de Servicio Militar Obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, el cumplimiento de la obligación escolar se comprueba mediante las correspondientes certificaciones oficiales que se exige a los trabajadores antes de su ingreso y de todo lo cual se deja constancia en su carpeta personal.

TÍTULO XVIII DE LOS SISTEMAS DE CONTROL DE LOS TRABAJADORES DEL USO DE INTERNET

ARTÍCULO 69°: El recurso Internet contratado por la empresa, constituye un bien de ésta y, como tal, debe ser utilizado con responsabilidad y mesura, y sólo para cumplir con las obligaciones laborales y administrativas de los trabajadores. Cada usuario es

responsable del uso que le da a internet, así como de la protección de los accesos y contraseñas.

Por lo anteriormente señalado, se prohíbe usar Internet para tareas o labores ajenas al trabajo, tales como juegos, trabajos personales u otras funciones análogas, instalar en ellos programas computacionales no autorizados o hacer copias ilegales de aquellos de propiedad de la Empresa.

El uso o distribución de materiales ofensivos, de acoso, o inapropiados hacia, desde o por medio de un computador de la empresa o por sistemas de correo electrónico se prohíben estrictamente, y constituirán causa de acciones disciplinarias, que pueden llegar hasta la desvinculación del trabajador.

ARTÍCULO 70°: En el uso de los correos electrónicos y de las demás tecnologías disponibles en la Empresa los trabajadores deberán respetar las siguientes obligaciones, que tienen por objeto regular las condiciones, frecuencia y oportunidad en que se podrán usar dichos correos:

a) Cada trabajador que, por sus labores diarias requiera una dirección de correo electrónico o e-mail, podrá usarlo para efectos de recepción y de envío.

En el evento en que reciba un correo electrónico desde una dirección desconocida o que no corresponda a alguna de las direcciones de las cuales se encuentre autorizado para recibir correos electrónicos o e-mail, no deberá abrir dicho correo en ningún caso.

Por otra parte, en el evento que el trabajador decida utilizar una nueva dirección de correo electrónico o e-mail, sea para efectos de envío o de recepción, deberá informarlo previo a su uso, a su Jefe Inmediato o superior jerárquico.

Sin perjuicio de lo anterior, el uso de los correos electrónicos, sea para envío o recepción, siempre deberá tener relación directa con las funciones laborales que presta para el Empleador, y debe realizarse con copia a la Gerencia o Jefatura directa, salvo que expresamente sea autorizado por el Jefe Inmediato o correspondiente.

b) El trabajador no podrá acceder a ningún sitio o página Web o lugar electrónico de similar naturaleza que no se encuentre autorizado y que tenga relación directa con las funciones laborales que presta para el Empleador, o que expresamente su Jefe Inmediato se lo solicite.

c) El trabajador deberá siempre cumplir con todas y cada una de las políticas de seguridad de información dispuestas en la Empresa que se le instruyan, debiendo consultar a su Jefe Inmediato en caso de duda, antes de efectuar cualquier aplicación.

d) En la oportunidad en que se adopten las medidas de control antes enunciadas, los trabajadores serán siempre informados de la forma en que éstas se aplicarán, debiendo acatarlas.

El incumplimiento de las obligaciones contempladas en el presente título será evaluado por parte de la Empresa, de acuerdo a su reiteración y gravedad para así administrar las medidas disciplinarias que resulten necesarias. El trabajador no podrá invocar como defensa el hecho que el Empleador no haya sancionado al trabajador anteriormente por los mismos hechos.

ARTÍCULO 71°: El empleador podrá establecer medidas de control y revisión de las unidades computacionales de los trabajadores, mediante sistemas que sean compatibles

con el respeto de la honra, dignidad e intimidad de los últimos. Estos sistemas de revisión computacional, tendrán como únicas finalidades: i) satisfacer requerimientos técnicos objetivos de producción; y ii) razones de seguridad.

ARTÍCULO 72°: Las medidas de revisión señaladas en el artículo anterior que el empleador decida implementar, se sujetarán a los límites establecidos por la Dirección del Trabajo para proteger la información personal de los trabajadores. Es de esta manera, que los sistemas de revisión computacionales deberán cumplir con las siguientes condiciones:

1. La descripción de las medidas de revisión y su operación serán incorporadas a este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, mediante modificación que será puesta en conocimiento de los trabajadores con 30 días de anticipación a la fecha en que entre a regir, con la publicidad exigida por el artículo 156 del Código del Trabajo.
2. Cada campaña de control que se efectúe, será avisada por la empresa a los trabajadores afectados, con a lo menos una semana de anticipación.
3. Estarán absolutamente excluidos de la revisión regulada en éste título, los archivos personales alojados en los computadores controlados. Para cumplir esta restricción, es deber del trabajador definir una carpeta de archivos personales que sea reconocible al momento de efectuar el la revisión.
4. Queda absolutamente prohibido alterar, modificar, o transmitir los archivos personales a los que se tenga acceso con ocasión de la revisión de los computadores.
5. El empleador se compromete a cumplir de manera estricta la obligación de confidencialidad del artículo 154 bis del Código del Trabajo, que obliga al empleador a mantener en reserva los datos personales de sus trabajadores a los que tenga acceso con ocasión de estas medidas de control computacional.
6. Los trabajadores cuyos computadores fueron controlados, tienen derecho a revisar la totalidad de la información obtenida en la revisión de los sistemas computacionales con que operan.

ARTÍCULO 73°: La Empresa opera en sus faenas un sistema de control audiovisual que tiene, exclusivamente, las siguientes dos finalidades: i) la seguridad de las instalaciones, tanto de los trabajadores como de terceros; y ii) razones de carácter técnico-productivas. Este sistema de grabación audiovisual, en ningún caso tendrá por objeto el control de la actividad laboral de los trabajadores de la empresa. Las imágenes de la actividad de los dependientes captadas por las cámaras, es una situación netamente accidental y, por lo mismo, no podrán ser usadas para imponer medidas disciplinarias legales, reglamentarias o convencionales.

ARTÍCULO 74°: Con el objeto de dar publicidad a la ubicación de las cámaras, para que los trabajadores conozcan los lugares en donde se realizan las grabaciones, reproducimos la siguiente tabla en la que se indica el número total de cámaras y su respectiva ubicación en las faenas.

Número total de camaras:
Ubicación de las cámaras de seguridad en las dependencias de la empresa:
1. Recepción de Servicio Técnico, San Pablo nº 3747 Quinta Normal
2. Taller Servicio Técnico, San Pablo nº 3747 Quinta Normal
3. Planta de Enlozados, Sector Hornos, San Pablo nº 3865 Quinta Normal
4. Área de Producción, Avenida Chena nº 1401 San Bernardo.

ARTÍCULO 75°: El sistema de control audiovisual regulado en este párrafo, se ajusta a las condiciones específicas que la Dirección del Trabajo ha impuesto a medidas empresariales de estas características. Estas exigencias, analizadas de manera exhaustiva por el Dictamen N° 2328/130 de fecha 19 de julio de 2002, tienen por finalidad resguardar de manera efectiva la intimidad, honra y dignidad de los trabajadores.

Es así, que las cámaras del establecimiento: Están orientadas a planos panorámicos, para no enfocar de manera directa a trabajadores determinados. Esto garantiza la impersonalidad del sistema de control audiovisual.

1. No están emplazadas en lugares de esparcimiento de los trabajadores, como comedores, salas de descanso, baños, casilleros, etc.
2. Son conocidos por todos los trabajadores, conforme lo establecido en el artículo precedente.

ARTICULO 76°: Con el propósito de cumplir la obligación del artículo 154 bis del Código del Trabajo, de mantener en reserva la información o datos privados de sus trabajadores, la Empresa tomará los siguientes resguardos para proteger la información personal señalada, que obtenga con ocasión de la operación del sistema de cámaras regulado en este párrafo:

1. La Empresa garantiza la custodia y almacenamiento de las grabaciones, mediante sistemas efectivos.
2. Los trabajadores tienen pleno derecho a acceder a las grabaciones, previa solicitud escrita a la gerencia para coordinar la entrega de información.
3. La Empresa se compromete a mantener la reserva de los datos privados obtenidos mediante la grabación, quedando prohibida su revelación a terceros distintos de los encargados de administrar éste sistema de control audiovisual.
4. Cada 3 meses, la empresa eliminará las grabaciones que contengan datos innecesarios para los fines de seguridad y técnico-productivos que justifican este sistema de control audiovisual.
5. La manipulación, alteración o revelación del contenido de las grabaciones por parte de la empresa, generará las responsabilidades contempladas en la ley.

ARTÍCULO 77°: El empleador podrá establecer medidas de control y revisión de los trabajadores mediante sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los dependientes.

Los sistemas de prevención serán técnicos y despersonalizados y se aplicarán mediante mecanismos automáticos y de sorteos, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas. Se regularán de manera específica en cada caso en el Reglamento Interno de Orden de la empresa, y cuidando que no lesionen de manera desproporcionada, injustificada o arbitraria las garantías constitucionales de los trabajadores.

ARTÍCULO 78°: Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un reloj control computarizado con tarjeta de registro que los trabajadores deberán marcar exactamente a las horas de inicio y término de la jornada.

TÍTULO XIX DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 79°: Para los efectos de este reglamento, se entiende por acoso sexual, toda conducta o comportamiento que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, efectuando requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona a la que va dirigido, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Serán consideradas especialmente conductas de acoso sexual, entre otras, las miradas, gestos, muecas, llamadas telefónicas, correos electrónicos, cartas o misivas personales, invitaciones que insinúen o contengan propuestas de carácter sexual, manosear, acorralar, sujetar a la persona acosada, presiones psíquicas, amenazas y, en general, toda acción o conducta hostil, intimidante y ofensiva que, por cualquier medio, tienda a promover o insinuar una relación de carácter sexual.

ARTÍCULO 80°: Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos que puedan constituir un acoso sexual, tiene derecho a denunciarlos por escrito a la gerencia general de la empresa o a la Inspección del Trabajo respectiva.

ARTÍCULO 81°: La denuncia escrita dirigida a la gerencia general de la empresa deberá señalar los nombres, apellidos, Rol Único Tributario del denunciante, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica, una relación detallada de los hechos materias del denuncia, en lo posible indicando lugar, fecha y hora, el nombre del presunto acosador y, finalmente, la fecha y firma del denunciante.

ARTÍCULO 82°: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo precedente, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para este efecto una persona imparcial y debidamente capacitada para conocer de estas materias.

La gerencia general de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de cinco días contados desde la denuncia, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia o cuando considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

ARTÍCULO 83°: Una vez recibida la denuncia y decidido por la gerencia general que se efectuará en forma interna la investigación, se procederá a designar al investigador quien tendrá el plazo de dos días hábiles contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación.

Dentro del mismo plazo, el investigador deberá notificar a las partes, en forma personal el inicio del procedimiento de investigación y fijará de inmediato la o las fechas para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

ARTÍCULO 84°: El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia general la adopción de medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados, la redistribución de la jornada de trabajo o la destinación en otro lugar de trabajo de una de las partes, atendida la gravedad de los

hechos denunciados y las posibilidades de derivadas de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 85°: El proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y de las pruebas que se aportaron al proceso.

Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes el debido proceso.

ARTÍCULO 86°: Una vez concluido la etapa de recolección de información, el investigador procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, una relación de los hechos, la individualización de los testigos que declararon y las otras pruebas aportadas por las partes y las medidas o sanciones que se proponen para el caso.

ARTÍCULO 87°: Atendida la gravedad de los hechos acreditados en la investigación, el investigador podrá proponer a la gerencia de la empresa, las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita, con copia a la carpeta personal.
- c) Amonestación escrita, con copia a la Inspección del Trabajo.
- d) Multa de un 25% de la remuneración diaria del trabajador.
- e) Terminación del contrato de trabajo por aplicación de lo dispuesto en la letra
- f) b) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 88°: El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Gerencia General de la empresa a más tardar el día vigésimo, contado desde el inicio de la investigación y será notificado en forma personal a las partes o mediante carta certificada enviada al domicilio indicado en el contrato individual de trabajo.

La Gerencia General podrá aprobar el informe o solicitar aclaraciones o nuevas diligencias que estime pertinente.

ARTÍCULO 89°: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes mediante nota dirigida al investigador, dentro del plazo fatal de dos días hábiles contados desde la fecha en que se les notificó el informe. La instancia investigadora apreciará los nuevos antecedentes ratificando o modificando su primitivo informe y notificándolo a las partes en la forma señalada precedentemente.

El informe y todos los antecedentes de la investigación, serán remitidos a la Inspección del Trabajo dentro de los tres días hábiles siguientes de expirado el plazo de 30 días de duración de la investigación o del término de ésta, si ella hubiere terminado con antelación al citado plazo máximo de 30 días.

ARTÍCULO 90°: Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán consideradas por la Gerencia General de la empresa, efectuándose los ajustes

pertinentes al informe final del investigador. El informe definitivo, que contendrá las observaciones de la Inspección del Trabajo, será notificado a las partes dentro del plazo fatal de cinco días hábiles de recibidas las observaciones de la respectiva Inspección del Trabajo, personalmente o mediante carta certificada.

Las medidas y sanciones definitivas propuestas serán aplicadas dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la notificación del informe definitivo a las respectivas partes.

ARTÍCULO 91°: Si la sanción es la aplicación de una multa, el afectado podrá utilizar el procedimiento de apelación general de este tipo de sanción establecido en el presente reglamento.

TÍTULO XX NORMAS SOBRE AMBIENTE LABORAL

ARTÍCULO 92°: La empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, disponiendo y adoptando para ello todas las medidas necesarias. Estas medidas deberán ser adoptadas en conjunto con el Comité Paritario, a fin de que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

ARTÍCULO 93°: La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos. Para este efecto, el trabajador que tenga un problema o una situación de conflicto con otro dependiente de la empresa, podrá recurrir al Departamento de Recursos Humanos para que interponga sus buenos oficios en la solución del conflicto.

TÍTULO XXI DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO ESPECIAL POR INFRACCIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTEN UN MISMO TRABAJO

ARTÍCULO 94°: El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo. No se considerarán discriminatorias, las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

ARTÍCULO 95°: Todo trabajador o trabajadora de la Empresa, que considere se haya infringido el principio establecido en el primer artículo de este capítulo, tendrá derecho a presentar un reclamo por escrito a la Jefatura, Departamento, Dirección o Gerencia de

Recursos Humanos o de Personal de la Empresa, donde se deberá expresar con detalle y claridad los fundamentos del mismo.

ARTÍCULO 96°: El reclamo escrito dirigido a la Gerencia de Recursos Humanos, deberá señalar los nombres, apellidos y RUT, el cargo específico que ejerce, el lugar que ocupa dentro del organigrama de la Empresa y la remuneración que percibe, tanto respecto del o la reclamante, como del trabajador o trabajadora que estaría ejerciendo el mismo trabajo y recibiendo mayor remuneración, además de una relación detallada de los hechos materia del reclamo, y sus fundamentos.

ARTÍCULO 97°: Presentado el reclamo, el empleador tendrá el plazo de 30 días para entregar una respuesta por escrito y fundada al trabajador o trabajadora, la que será notificada personalmente, o en su defecto, por medio de carta certificada enviada al domicilio consignado por éste o ésta en su respectivo contrato de trabajo.

ARTÍCULO 98°: La Empresa se compromete a guardar la más estricta reserva sobre toda aquella que guarde relación con este procedimiento.

ARTÍCULO 99°: En caso de que el empleador acoja el reclamo, procederá a igualar las remuneraciones entre él o la reclamante y aquel trabajador o trabajadora que ejerciendo el mismo trabajo percibía una mayor remuneración, a partir del mes siguiente al de la fecha de notificación de la respuesta fundada.

ARTÍCULO 100°: Recién una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en este Reglamento Interno, el trabajador o trabajadora quedará facultado para presentar una denuncia por infracción a la igualdad de remuneraciones entre trabajadores que ejerzan un mismo trabajo, la que se tramitará según las normas establecidas en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, esto es, según las reglas del Procedimiento de Tutela Laboral.

CAPITULO XXII DE LA LEY DE LA SILLA

ARTÍCULO 101°: La empresa mantendrá un número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores con objeto de suplir el descanso necesario.

ARTÍCULO 102°: Cada trabajador tendrá derecho a descansar en los asientos dispuestos, cuando la ejecución de la operación que esté desempeñando, así lo permita.

ARTÍCULO 103°: Cuando el trabajador se encuentre haciendo uso de este derecho, no podrá descuidar el monitoreo constante de la operación sobre la cual esté a cargo.

ARTÍCULO 104°: Cuando se trate de trabajos ejecutados en líneas de producción continuas, y que por la naturaleza de la ejecución de las funciones se deba trabajar de pie, la compañía mantendrá al menos 01 silla por cada 06 trabajadores que laboren en esa unidad.

ARTÍCULO 105°: El uso indebido de las sillas, así como del descanso para el cual se han dispuesto, será sancionado con una anotación en la correspondiente hoja de Vida del trabajador infractor.

Se entenderá como uso indebido de las sillas, cualquier acción de destrozo, carga indebida, parase sobre ella, u otra acción no inherente al uso propio de este mobiliario.

CAPITULO XXIII DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS

ARTÍCULO 106º: En atención a disposiciones legales vigentes y sin ánimo de vulnerar la privacidad y honra de los trabajadores de la Empresa Ursus Trotter S.A. desarrollará medidas de Prevención y Control de consumo de alcohol y otras drogas.

ARTÍCULO 107º: La Empresa tiene el propósito que sus trabajadores desarrollen sus labores en un ambiente laboral seguro, sano y libre del uso indebido de drogas y del consumo de alcohol.

Por tal motivo, Ursus Trotter S.A., realizará periódicamente a su personal exámenes toxicológicos, cuyo objetivo específico será detectar el consumo de alcohol y drogas ilegales a fin de desarrollar políticas de prevención en la empresa y de rehabilitación de los trabajadores afectados. El costo de estos exámenes será de cargo de la Empresa.

ARTÍCULO 108º: El resultado de los exámenes serán de carácter confidencial y no podrán ser utilizados para justificar sanciones, en especial, la terminación del contrato de trabajo del trabajador enfermo, salvo la negativa de éste a someterse a rehabilitación ó la reiteración una vez que complete el período de rehabilitación.

ARTÍCULO 109º: El procedimiento de selección de los trabajadores que deberán efectuarse los exámenes de control en cada oportunidad, será mediante un sistema aleatorio, a un porcentaje de trabajadores con sobre representatividad de aquellos desempeñen cargos definidos como críticos.

Actuarán como ministros de fe, en esta selección, los dirigentes de las organizaciones sindicales y/o integrantes del Comité Paritario.

CAPITULO XXIV DE LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN, EL FUNCIONAMIENTOS DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS.

ARTÍCULO 110º: Se define el Trabajo en régimen de contratación, según Ley 20.123, publicada con fecha 16 de Octubre de 2006, en el Diario Oficial, aquel realizado en virtud de un contrato de Trabajo, por un Trabajador para un empleador denominado contratista o subcontratista, cuando este en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgos, con Trabajadores bajo su dependencia para una tercera persona natural o jurídica, dueña de la Obra, empresa o faena, denominada Empresa principal.

ARTÍCULO 111º: La responsabilidad (solidaria o subsidiaria) de la Empresa principal será respecto de las obligaciones laborales y previsionales de que afecten a los contratistas a

favor de los Trabajadores de estos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral, limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los Trabajadores prestaron servicio en régimen de subcontratación para la Empresa principal.

ARTÍCULO 112º: La Empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudieran hacerse efectiva la responsabilidad de su empleador directo.

ARTÍCULO 113º: Se amplía la responsabilidad directa de la Empresa principal en materias de higiene y seguridad.

ARTÍCULO 114º: Sin perjuicio de las obligaciones de la Empresa principal del contratista y subcontratista respecto de sus propios Trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, la Empresa principal, deberá adoptar las medidas necesarias, para proteger eficazmente la vida y salud de todos los Trabajadores que laboren en su obra, Empresa o faena, cualquiera sea su dependencia en conformidad a lo dispuesto en el Artículo N°66 de la Ley N°16744 y el artículo N° 3 del Decreto Supremo N° 594, sobre las condiciones de higiene y seguridad básicas que deben existir en los lugares de Trabajo.

CAPITULO XXV

DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 115º: Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

Se entiende ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa.

Por su parte, conducta de acoso, es toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Además, la empresa proporcionará servicios de apoyo permanente, que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado. En ese sentido, se implementarán acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.

Para estos efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en

igualdad de condiciones con las demás.

CAPITULO XXVI MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 116º: La Ley 20.609 tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Corresponderá a la empresa, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a todos los trabajadores de la empresa, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4º, 6º, 11º, 12º, 15º, 16º y 21º del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.

Para interponer las acciones que correspondan, existen las siguientes alternativas:

a) Los directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria podrán interponer la acción de no discriminación arbitraria, a su elección, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

b) Cualquier persona lesionada en su derecho a no ser objeto de discriminación arbitraria, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.

c) También podrá interponerse por cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación,

o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

El plazo y forma de interposición deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión.

La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

SEGUNDA PARTE

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la Empresa que el presente Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo se dicta en cumplimiento del artículo 67 de la Ley 16.744, que establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y del Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales (Decreto N°40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social). El Artículo 67 mencionado, dice textualmente:

“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 impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les hayan proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo.

La aplicación de tales multas se registrará por lo dispuesto en el Código del Trabajo”.

Las disposiciones que contiene el presente Reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que pudieran afectar a los trabajadores de la Empresa y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en los lugares de trabajo.

La Gerencia General considera que la prevención de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales forma parte de todas las actividades que en la Industria Metalúrgica Ursus Trotter S.A. se ejecutan, razón por la cual es necesaria la colaboración de cada uno de nosotros, para que se puedan controlar y suprimir las causas de los accidentes y enfermedades laborales.

En resumen, este Reglamento está destinado a poner todo trabajo en las condiciones de higiene y de seguridad necesarias, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que laboran en la empresa.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°: Definiciones, para los efectos del presente reglamento se entenderá

por:

- a) **Empresa:** Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.
- b) **Empleador:** La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales, de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.
- c) **Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo, por los cuales percibe una remuneración.
- d) **Obra, Faena o Servicios propios de su giro:** Todo proyecto, trabajo o actividad destinada a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación.
- e) **Subcontratación:** Se refiere al régimen en que una empresa dueña de una obra o faena, contrata a otra empresa denominada contratista, mediante un contrato civil o comercial, para que ejecute a su cuenta y riesgo, con sus propios trabajadores, un determinado trabajo o servicio, pudiendo esta última a su vez, contratar a otra empresa, denominada Subcontratista, para que lleve a cabo el trabajo o servicio requerido.
- f) **Empresa de Servicios Transitorios:** toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en éstas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades en el ámbito de los recursos humanos.
- g) **Usuaría:** toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concurra alguna de las circunstancias que se detallarán más adelante.
- h) **Trabajador de Servicios Transitorios:** todo aquél que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla.
- i) **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Conjunto de elementos interrelacionados entre sí, que tienen por finalidad garantizar la protección de la salud y seguridad de todos los trabajadores.
- j) **Jefe Directo:** Supervisor que está a cargo del trabajo que se desarrolla tales como Jefe de Departamento, de Sección, de turno, en caso de que dos o más personas desarrollen este rol se entenderá por jefe inmediato el de mayor jerarquía.
- k) **Departamento Prevención de Riesgos Profesionales:** Dependencia de la empresa a cargo de planificar, organizar, asesorar, supervisar y promover acciones permanentes para prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La jefatura de este Departamento estará a cargo de un Experto en Prevención de Riesgos.
- l) **Organismo Administrador del Seguro:** Al que la empresa se encuentra adherido y al que le corresponde administrar el seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido por la Ley N° 16.744 del 01.02.68.
- m) **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 5°, inc. 1°, Ley N° 16.744).
- n) **Accidente de Trayecto:** Son también accidentes del trabajo, los ocurridos en el

trayecto directo, de ida y regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro (Art. 5°, inc. 2°, Ley N° 16.744, Ley N°20.101 D.O. 28.04.06).

- o) **Enfermedad Profesional:** La causada de una manera directa, por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 7°, inc. 1°, Ley N° 16.744).
- p) **Accidente de Trabajo Fatal:** Aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial. (Art. 76°, Ley N° 16.744).
- q) **Accidente del Trabajo Grave:** Cualquier accidente del trabajo que:
 - Obligues a realizar maniobras de reanimación,
 - i. Obligue a realizar maniobras de rescate,
 - ii. Ocurra por caída de altura, de más de 2 metros,
 - iii. Provoque en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo, o
 - iv. Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.
- r) **Faena Afectada:** Aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente (Fatal o Grave), pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la empresa medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.
- s) **Riesgo Profesional:** Los riesgos a los que está expuesto el trabajador, definidos expresamente por los artículos 5° y 7° de la Ley 16.744.
- t) **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Grupo de personas representantes de la empresa y los trabajadores dirigidos a ocuparse de materias técnicas de prevención, de acuerdo a lo establecido en el art. 66° de la Ley 16.744, cuya constitución y funcionamiento se rigen por el Decreto Supremo N° 54 de 1969.
- u) **Equipo de Protección Personal:** Equipos destinados a proteger al trabajador contra algún riesgo en particular.
- v) **Norma de Seguridad:** Conjunto de disposiciones contenidas en este Reglamento, entregadas por el Departamento de Prevención, Comité Paritario y/o el Organismo Administrador, que señale la forma de ejecutar un trabajo en forma segura o indicaciones conducentes a evitar riesgos presentes en el ambiente de trabajo.
- w) **Programa de Prevención de Riesgos:** Estudio Técnico planificado y elaborado por Prevención de Riesgos, que fija procedimientos, actividades y plazos de cumplimiento, destinados a controlar y prevenir riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 2°: El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744, la de sus decretos complementarios vigentes o que se dicten en el futuro, a las del presente Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud y/o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

TÍTULO II DE LAS OBLIGACIONES DEL CONOCIMIENTO DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 3°: Todos los trabajadores de la empresa, estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

ARTÍCULO 4°: Se ha dispuesto copia de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en sector relojes control de asistencia y se ha proporcionado un ejemplar a cada trabajador, dando con ello por conocido por todos los que en Industria Metalúrgica Ursus Trotter S.A. trabajan, no aceptándose, bajo ninguna excusa, la ignorancia de sus disposiciones, procedimientos o de sus normas.

DE LA PRESENTACIÓN Y NORMAS DE HIGIENE

ARTÍCULO 5°: Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y salida del recinto de la Empresa, así como también sus ausencias durante la jornada de trabajo por motivos diferentes a los fines de la Empresa.

ARTÍCULO 6°: A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en forma pulcra en su área de trabajo, debidamente vestido y equipado con los elementos de protección que la Empresa ha destinado para cada labor.

ARTÍCULO 7°: Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes Normas de Higiene y Seguridad en la Empresa, a fin de evitar condiciones que puedan afectar la seguridad, ocasionar enfermedades, contaminaciones y atraer moscas, roedores y otras plagas.

- a) Utilizar los casilleros individuales para los fines exclusivos a que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, trapos impregnados de grasa o aceite, etc., debiendo además, mantenerlos permanentemente aseados.
- b) Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida, etc. los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para estos fines. Los trabajadores deberán en su aseo personal, especialmente el de las manos, usar jabón o detergentes, prohibiéndose el uso de aserrín, huaipe o trapos que puedan tapar los desagües y producir condiciones antihigiénicas.

DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

ARTÍCULO 8°: La Empresa, entregará sin costo alguno, pero a cargo y bajo la responsabilidad del trabajador, los elementos de protección personal que se requieran para los trabajos que en él se cumplen.

ARTÍCULO 9°: Los trabajadores a cargo de estos equipos deberán usarlos en forma permanente cuando desarrollen la tarea que los exija. Los elementos de protección son de propiedad de la Empresa, no pueden ser enajenados, canjeados, o sacados fuera del recinto de la industria, salvo que el trabajo así lo requiera.

ARTÍCULO 10°: Los guantes, respiradores, máscaras, gafas, botas, tapones, mascarillas,

manguillas, coletos, polainas u otros elementos personales de protección, serán, como su nombre lo indica, de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio, por motivos higiénicos.

ARTÍCULO 11°: Todo trabajador deberá dar cuenta inmediata a su Jefe directo si su equipo ha sido cambiado, sustraído, extraviado o ha quedado inservible o deteriorado, solicitando su reposición y/o colaborando a repararlo o ubicarlo.

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

ARTÍCULO 12°: Todo trabajador estará obligado a dar cuenta, en el acto, a su Jefe directo cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección o si éste no le acomoda o le molesta para efectuar su trabajo.

ARTÍCULO 13°: Los Jefes inmediatos serán directamente responsables en la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este Reglamento.

DE LOS ELEMENTOS Y DISPOSITIVO DE SEGURIDAD

ARTÍCULO 14°: Todo operador de máquina, herramienta o equipo de trabajo, antes de ponerlos en marcha debe cerciorarse que todas las protecciones o dispositivos de seguridad estén colocados y en funcionamiento.

ARTÍCULO 15°: Los esmeriles, del tipo que sean, y los pulidores, deberán ser manejados con los elementos de protección requeridos y los trabajadores deberán, si no están esmerilando en su propia faena, protegerse de los trabajos similares que efectúen sus compañeros a su alrededor.

ARTÍCULO 16°: Todo trabajador que deba destapar aberturas y/o fosos, tiene la obligación de proteger el sector a fin de que nadie sufra accidentes y terminada su faena deberá colocar la tapa original. Además, deberá poner un letrero que indique **ZONA DE EXCAVACIÓN.**

ARTÍCULO 17°: Todo trabajador que efectúe labores de soldaduras eléctricas o a oxígeno, tiene la obligación de proteger el sector con biombos, separadores, etc., para evitar las irradiaciones y chispas a los que trabajan alrededor.

ARTÍCULO 18°: El o los trabajadores que efectúen reparaciones, revisiones o cualquier otra faena que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades se tomarán las precauciones necesarias, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, de manera que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo de reparación.

DEL USO Y CONSERVACIÓN DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 19°: El o los trabajadores que usen escaleras de mano, deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos,

afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tablonces sueltos.

Si no es posible afirmar una escalera de mano en forma segura, deberá colaborar otro trabajador en sujetar la base con la debida aprobación de su Jefe o Superior.

ARTÍCULO 20°: Las escaleras no deben pintarse sino al máximo, barnizarse en color natural y deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.

ARTÍCULO 21°: Podrán trabajar con equipos de oxígeno y/o acetileno sólo las personas debidamente autorizadas y capacitadas. Las botellas no deberán colocarse en superficies inestables o en lugares que afecte el calor.

Deberán mantenerse en carros, cuando son móviles o debidamente acolleradas a muros, pilares, o bancos de trabajo. Al transportarlas en carro, deberán estar convenientemente sujetas. En la sujeción no se emplearán alambres o cordones, sino cadenas o collares.

Los cilindros deberán mantenerse, cuando no estén en uso o se encuentren vacíos, debidamente tapados con sus casquetes protectores. Es aconsejable que los tubos vacíos sean tendidos en el suelo. Las válvulas de los cilindros deben mantenerse libres de materias grasas y lubricantes, debiendo manipularse con las manos limpias. Previo efectuar trabajos con estos equipos, se debe cubrir todo material combustible que no puede sacarse, y en todo momento se debe tener a mano un extintor de incendios.

Asimismo, jamás se contaminará con aceite las válvulas de los cilindros de oxígeno, ya que todo trabajador se expone a un PELIGRO EXPLOSIÓN.

ARTÍCULO 22°: El traslado de materiales, especialmente de planchas de fierro, deberá hacerse con las debidas precauciones, especialmente si se trata de planchas delgadas, debido a su excesiva flexibilidad. Los trabajadores que trasladen el material deberán usar guantes o manoplas de protección.

ARTÍCULO 23°: Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar en el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de maquinarias, herramientas e instalaciones en general, tanto las destinadas a producción, como las de seguridad e higiene.

Deberán, asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, esto para evitar accidentes o que se lesione cualquier persona que transite a su alrededor.

ARTÍCULO 24°: Todo operador de máquina, herramienta, equipos o dispositivos de trabajo a su cargo, deberá preocuparse permanentemente de su funcionamiento, para prevenir cualquier anomalía que pueda a la larga ser causa de accidente.

ARTÍCULO 25°: El trabajador deberá informar a su Jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

ARTÍCULO 26°: Los trabajadores que manejen herramientas, tales como: martillos, limas o cinceles, etc., deberán mantenerlas en perfecto estado, con sus mangos en buenas condiciones. Los cinceles deberán estar convenientemente afilados, prohibiéndose terminantemente el trabajo con cinceles deformados ya que éstos suelen ser causa de accidentes graves.

ARTÍCULO 27°: Los trabajadores revisarán, cada vez que hagan uso de las máquinas a su cargo, la limpieza necesaria para poder así laborar en una nueva oportunidad con elementos en perfectas condiciones de seguridad.

En los casos que el trabajador detecte alguna irregularidad en el funcionamiento de estas máquinas, deberá informar de inmediato a su jefe directo.

ARTÍCULO 28°: Al término de cada etapa de la jornada de trabajo, el encargado de una máquina deberá desconectar el sistema eléctrico que la impulsa, para prevenir cualquier imprudencia o intervención de terceros que, al poner en movimiento la máquina, cree condiciones inseguras.

En vísperas de feriado o paralizaciones prolongadas, todas las máquinas deben cubrirse con su funda de lona.

ARTÍCULO 29°: Igualmente deberá desconectarse el sistema eléctrico que impulsa a la máquina, en el caso de abandono momentáneo del lugar de trabajo.

DEL ORDEN Y ASEO DE LOS LUGARES DE TRABAJO

ARTÍCULO 30°: Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados, evitando derrames de aceite, grasa u otra sustancia que pueda producir resbalones o caídas.

ARTÍCULO 31°: Se prohíbe la acumulación de basuras, especialmente huapies o trapos con aceite, diluyentes o grasas en los rincones, bancos de trabajo, casilleros individuales, ya que estos elementos suelen arder por combustión espontánea.

ARTÍCULO 32°: Al término de cada etapa de trabajo o al proceder al cambio de operación, el trabajador a cargo de un área deberá procurar despejarla de excedentes de materias primas, despuntes, etc.

ARTÍCULO 33°: El almacenamiento de piezas, partes, conjuntos o subconjuntos de fabricación, lo mismo que los desechos, despuntes, materiales, etc., se hará en lugares designados específicamente por los jefes superiores, no pudiendo los trabajadores improvisar los lugares de depósito, ni mucho menos atochar las vías de circulación.

DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE INCENDIOS

ARTÍCULO 34°: Por política de Seguridad está prohibido fumar o encender fuego en cualquier lugar de la empresa. Todo trabajador deberá respetar esta disposición.

ARTÍCULO 35°: Las vías de circulación interna y/o de evacuación, deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

ARTÍCULO 36°: Todo trabajador deberá conocer perfectamente la ubicación y el uso del equipo contra incendio de su sección o área de trabajo, como asimismo de cualquier otro equipo de seguridad.

ARTÍCULO 37°: El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

ARTÍCULO 38°: Deberá darse cuenta al Jefe Inmediato y el Comité Paritario inmediatamente después de haber ocupado un extintor, para proceder a su recarga.

ARTÍCULO 39°: Cuando ocurre un amago o principio de incendio, el trabajador que se percate de ello deberá dar alarma al primer Jefe que encuentre cerca y se pondrá a la orden de éste para cumplir con las labores que le encomiende.

ARTÍCULO 40°: Los trabajadores que no pertenezcan al equipo destinado por la Empresa y debidamente instruidos por el Comité Paritario para actuar ante este tipo de emergencias, deberán colaborar con dichos equipos, uniéndose al Plan de Evacuación del área amagada con rapidez y orden.

ARTÍCULO 41°: En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los Jefes señalados por la Empresa a evacuar con calma el lugar del siniestro.

ARTÍCULO 42°: Clases de fuego y formas de combatirlo:

- a) **Fuegos Clase A:** Papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos se extinguen o apagan con extintores de: AGUA A PRESIÓN, POLVO QUÍMICO MULTIPROPÓSITO, LIGHT WATER Y /O AGUA CORRIENTE.
- b) **Fuegos Clase B:** Líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas, y materias similares, se extinguen o apagan con extintores de: POLVO QUÍMICO SECO Y LIGHT WATER.
- c) **Fuegos Clase C:** Equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas en general. Por seguridad de las personas deben extinguirse o apagarse mediante agentes no conductores de la electricidad, tales, como: POLVO QUÍMICO SECO y ANHÍDRIDO CARBÓNICO.

ARTÍCULO 43°: Los extintores de espuma química, Light Water, agua a presión y/o agua corriente son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuego clase C, descritos en el artículo anterior, a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones desconectando los switches o palancas en los Tableros Generales de Iluminación y Fuerza.

DE LAS NORMAS Y RECOMENDACIONES GENERALES DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 44°: Los trabajadores que laboren con productos químicos y/o en el desengrase, deberán tomar las debidas precauciones para evitar quemaduras o intoxicaciones, empleando los delantales, guantes, polainas y mascarillas que la Empresa señale.

ARTÍCULO 45°: Todo trabajador cuando debe levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas.

ARTÍCULO 46°: Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

ARTÍCULO 47°: Los mismos avisos, carteles, afiches, deberán ser protegidos por todos los trabajadores, quienes deberán impedir su destrucción debiendo avisar a la autoridad competente de su falta, con el fin de reponerlos.

DE LA DENUNCIA DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 48°: El funcionario que sufra un accidente en el transcurso de su jornada, por leve que sea o que le parezca sin importancia, debe dar cuenta inmediata, al Jefe directo o algún miembro del Comité Paritario. Es responsabilidad de estos últimos arbitrar todas las medidas a fin de proceder a la atención del lesionado, ya sea en el botiquín de primeros auxilios de la Empresa, o enviándolo a la brevedad, al Centro de atención médica de la Asociación Chilena de Seguridad.

En los casos de accidentes graves, fracturas diversas, traumatismos encéfalo craneanos, hemorragias, heridas que sangran abundantemente, pérdida de conocimiento, etc., se deben arbitrar los medios más expeditos para que el accidentado reciba atención en la Asociación Chilena de Seguridad, o en el Centro de atención más cercano a la Empresa, en cuyo caso se debe poner en conocimiento de la Asociación Chilena de Seguridad.

Asimismo, tratándose de accidentes del trabajo fatales o graves, en los términos de las letras p) y q) del artículo 75 de este Reglamento, respectivamente, la Empresa deberá además cumplir las siguientes obligaciones:

- a) Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
- b) Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial que correspondan.

ARTÍCULO 49°: El trabajador que sufra un accidente en el trayecto directo entre la habitación y el trabajo o viceversa, deberá ser acreditado ante la Asociación Chilena de Seguridad, mediante:

Copia del Parte Policial obtenido en la Comisaría más cercana, certificando el hecho.

Certificado de la Posta de Primeros Auxilios.

Declaración de, a lo menos, dos testigos presenciales del hecho.

ARTÍCULO 50°: De acuerdo con el Artículo 74 del reglamento de la Ley N°16.744, el accidentado debe denunciar personalmente o por terceros el siniestro dentro de las 24 horas de producido, al respectivo Organismo Administrador.

ARTÍCULO 51°: Cuando a juicio de la Empresa, del Organismo Administrador o del Comité Paritario, se sospechan riesgos de enfermedad profesional o de estado de salud que cree una situación peligrosa en algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan los Servicios Médicos del Organismo Administrador en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 52°: El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se sienta mal, si el malestar afecta su capacidad, y por ende, su seguridad de trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe inmediato, que este proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

DE LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

ARTÍCULO 53°: Los trabajadores deberán cooperar en las investigaciones que lleven a cabo los Jefes superiores y/o Comité Paritario, aportando los antecedentes del accidente y de las condiciones de trabajo en que éste ocurrió, a objeto de tomar las medidas preventivas que eviten su repetición.

ARTÍCULO 54°: Cada vez que ocurra un accidente que signifique más de una jornada de trabajo perdida para el o los afectados, el Jefe inmediato deberá proceder a practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron, enviando dentro de las 48 horas el Informe “INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO” al Subgerente de Producción.

TÍTULO III DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 55°: Queda prohibido a todo trabajador:

- a) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberlas o darlas a beber a terceros;
- b) Fumar o encender fuegos en cualquier lugar de la Empresa;
- c) Dormir, comer, o preparar alimentos en el lugar de trabajo;
- d) Autorizar el ingreso de otros trabajadores a su Puesto de trabajo, sin motivo
- e) justificado;
- f) Chacotear, jugar, correr innecesariamente, reñir o discutir dentro del recinto de la Empresa y a la hora que sea;
- g) Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos o máquinas sin haber sido expresamente autorizados para ello;
- h) Soldar o calentar tambores vacíos o envases que hayan contenido algún tipo de aceite o combustible;
- i) Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún trabajador o el registro de hora de salida;
- j) Tratarse por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente;
- k) Permitir que personas no capacitadas traten de remover y/o sacar cuerpos extraños de los ojos o heridas de algún trabajador accidentado;
- l) Apropiarse o usar elementos de protección personal a cargo de otro trabajador;
- m) Usar elementos de protección personal en mal estado, inapropiados o cuyo uso y funcionamiento desconozca;
- n) Viajar en sobre carga en camiones, camionetas, grúas o en las pisaderas de dichos vehículos;
- ñ) Usar audífonos reproductores de música, teléfono celular y cargadores portátiles para estos aparatos, durante el horario de Trabajo.
- o) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario de labores, sin autorización del jefe inmediato;

- p) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches instrucciones y reglamentos acerca de la seguridad industrial;
- q) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la empresa proporciona;
- r) Esmerilar sin las gafas protectoras y soldar sin máscara;
- s) Usar utensilios de aseo personal, máquinas de afeitarse, toallas, jabón, etc., de otro compañero de trabajo;
- t) Operar máquinas que no le corresponden, aún cuando sea aprendiz proveniente de escuela especializada y en práctica;
- u) Cambiar correas de transmisión estando en funcionamiento la máquina o el motor;
- v) Dejar sin vigilancia una máquina funcionando;
- w) Usar vestimentas inadecuadas o flotantes, especialmente cerca de las transmisiones;
- x) Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalón o torceduras;
- y) Lanzar objetos, de cualquier naturaleza que sean, dentro del recinto de la Empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna;
- z) Ayudar a otro trabajador a realizar una labor para la cual no tienen entrenamiento/ conocimiento previo.

TÍTULO IV DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 56°: El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos y del Organismo Administrador, será sancionado con multa de hasta el 25% del salario diario. Corresponderá a la Empresa fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

ARTÍCULO 57°: Los fondos provenientes de las multas que se apliquen a los trabajadores de la Empresa por las infracciones en materias de higiene y seguridad se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley 16.744.

El trabajador afectado por la aplicación de una multa podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

ARTÍCULO 58°: Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quien lo comunicará al Servicio de Salud para los efectos pertinentes.

ARTÍCULO 59°: Para todo lo que no esté consultado en el presente Reglamento, tanto la Empresa como el Comité Paritario, se atenderá a lo dispuesto en la Ley N°16.744 y en sus Decretos complementarios.

ARTÍCULO 60°: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores.

TÍTULO V DE LOS PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS DE RECLAMO

ARTÍCULO 61°: La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos – habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud.

Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el Reglamento.

ARTÍCULO 62°: Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. (Ley N°18.269, Art. Único N°7)

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores, podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Cualquiera persona o entidad interesada podrá reclamar directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social del rechazo de una licencia o reposo médico por los Servicios de Salud, Mutualidades e Instituciones de Salud Previsional, basado en que la afección invocada tiene o no origen profesional. La Superintendencia de Seguridad Social resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

ARTÍCULO 63°: (Ley 16.744, Art. 76°): La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o muerte de la víctima.

El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán

también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud.

Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señala el Reglamento”.

ARTÍCULO 64°: (Ley 16.744, Art. 77°): Los afiliados o sus derechos –habientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. (Ley 18.269, Art. Único N° 7).

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores, podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

ARTÍCULO 65: (Ley Nº 16.744 Artículo 77° bis): El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de 30 días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si estos fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones deben otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutual de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución

de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo.

En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en Unidades de Fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento de pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviera que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos.

El plazo para su pago será de diez días, contados desde que efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieran sido otorgadas como si su origen fuera profesional, el Servicio de Salud o la Institución Previsional que efectuó el reembolso, deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, con lo cual sólo se considerará el valor de aquellas.

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares”.

ARTÍCULO 66°: (DS N° 101, Artículo 71°): En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a. Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b. La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
- c. En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho –

habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

- d. En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
- e. Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.
- f. Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador. Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

ARTÍCULO 67°: (DS N° 101, Artículo 72°): En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.
- b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora, podrán recurrir

a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

- c) Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
- d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho – habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
- f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o ex-trabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó. g) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

ARTÍCULO 68°: (DS N° 101, Artículo 73°): Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 y 72 del DS N° 73, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

- a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia.
El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.
- b) Los organismos administradores deberán remitir a las Seremi la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley, por trimestres calendarios,

y en el formulario que establezca la Superintendencia.

- c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
- d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la “Orden de Reposo ley N° 16.744” o “Licencia Médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
- e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
- f) Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional, una vez que se le otorgue el “Alta Laboral” la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
- g) Se entenderá por “Alta Laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y hará responsable,
- j) además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.”

ARTÍCULO 69°: (DS N° 101, Artículo 76°): El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b) Las Compin y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.
- c) Las Compin, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos

aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.

- d) Las Compin, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e) Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las Compin deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las Compin deberán adoptar las medidas tendientes para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.
- f) Las resoluciones que emitan las Compin y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
- g) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.
- h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste. i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las Compin estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
- i) En las Compin actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas. De las resoluciones que dicten las Compin y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este reglamento.”

ARTÍCULO 70°: (DS N° 101, Artículo 76° Bis): Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la ley, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva Compin, según corresponda, para la revisión de su incapacidad.

En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin. En

la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador del citado examen en los 8 primeros años. En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la ley, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad.

Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados, cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La Compin o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

La Compin o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la ley.

ARTÍCULO 71°: (DS N° 101, Artículo 79°): La Comere tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la misma ley.”.

ARTÍCULO 72°: (DS N° 101, Artículo 80°): Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comere misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comere.

Se extenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o a la Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 73°: (DS N° 101, Artículo 81°): El término de 90 días hábiles establecido por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de las cuales se presentan. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

ARTÍCULO 74°: (DS N° 101, Artículo 90°): La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comere:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la Ley 16.395; y
- b) Contra de las resoluciones que la Comere dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad a los señalado en el artículo 79. La competencia de la superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

ARTÍCULO 75°: (DS N° 101, Artículo 91°): El recurso de apelación establecido en el inciso 2º del artículo 77º de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comere. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de notificación el tercer día de recibida en Correos.

ARTÍCULO 76°: (DS N° 101, Artículo 93°): Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.”.

TÍTULO VI DEL CONTROL DE SALUD PARA EVITAR RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO

ARTÍCULO 77°: Cuando la Empresa, el Organismo Administrador o el Comité Paritario, lo estime necesario o conveniente, podrán enviar a examen médico a cualquier trabajador con el propósito de mantener un adecuado control acerca de su estado de salud. El tiempo que se ocupe en estos permisos se considerará como efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 78°: Todo trabajador, antes de ingresar a la Empresa, podrá ser sometido a un examen médico pre ocupacional o podrá la Empresa exigir al postulante presentar un examen médico en dicho sentido.

ARTÍCULO 79°: Se considera necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que todo trabajador mantenga un adecuado control de su estado de salud.

ARTÍCULO 80°: Todo trabajador que sea enviado a un examen médico pre ocupacional y/o controles periódicos, está obligado a aceptarlo, llenando las fichas verazmente y cumpliendo con las recomendaciones y tratamientos que eventualmente puedan prescribir los profesionales a cargo de dichos exámenes.

ARTÍCULO 81°: Todo trabajador debe dar cuenta a su jefe inmediato sobre cualquier molestia, enfermedad o estado inconveniente que lo afecte. Igualmente debe comunicar cuando en su casa existan personas que padezcan enfermedades infecto-contagiosas.

TÍTULO VII DE LA ORGANIZACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 82°: Todas las empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen más de 100 trabajadores deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un Experto en la materia. El tiempo de dedicación, de este profesional dependerá del número de trabajadores de la empresa y de la magnitud de los riesgos que ésta presente.

Este Departamento deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

- a) Reconocimiento de riesgo de accidentes y enfermedades profesionales.
- b) Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
- c) Acción educativa de Prevención de Riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.
- d) Asesoramiento técnico a los comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica.
- e) Registros de información y evaluación estadística de resultados”.

TÍTULO VIII COMITÉ PARITARIO

ARTÍCULO 83°: De acuerdo con la legislación vigente, en toda Empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que le encomiendan la Ley 16.744, serán obligatorias para la Empresa y los trabajadores.

Si la Empresa tuviera faenas, sucursales o agencias distintas en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 84°: Los Comités Paritarios estarán integrados por 3 representantes patronales y 3 representantes de los trabajadores. Por cada miembro se designará, además, otro de carácter suplente, los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la Industria o faena donde se haya constituido el Comité Paritario.

ARTÍCULO 85°: La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N°54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969, y sus modificaciones.

ARTÍCULO 86°: Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- a) Tener más de 18 años.
- b) Saber leer y escribir.
- c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva Empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la Empresa un año como mínimo, y
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos profesionales dictado por el Servicio de Salud u otros Organismos Administradores del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades

Profesionales, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos en la Empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales, por lo menos un año.

El requisito exigido por la letra c) no se aplicará en aquellas Empresas, faenas, sucursales o agencias, en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.

ARTÍCULO 87°: Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo, decidir en caso de dudas si debe o no constituirse Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

ARTÍCULO 88°: Tanto la Empresa como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario, proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponde desempeñar.

ARTÍCULO 89°: Si en la Empresa, faena, sucursal o agencia, existiera un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el Experto en Prevención que lo dirija, formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.

ARTÍCULO 90°: Los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la Empresa, o cuando así lo requiera el Departamento de Seguridad o el Organismo Administrador.

En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva Empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del Presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado.

Por decisión de la Empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas se considerará como tiempo extraordinario para los efectos de remuneración.

Se deberá dejar constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes Actas, las cuales se enviarán a la Inspección del Trabajo y Asociación Chilena de Seguridad.

ARTÍCULO 91°: El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante patronal y un representante de los trabajadores.

Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes laborales o de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

ARTÍCULO 92°: El Comité designará un Presidente y un Secretario. No existiendo acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

ARTÍCULO 93°: Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del Organismo Administrador del Seguro, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán su ulterior recurso.

ARTÍCULO 94°: Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

ARTÍCULO 95°: Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva Empresa, o cuando no asistan a dos reuniones consecutivas, sin causa justificada.

ARTÍCULO 96°: Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en caso de impedimento de éstos, por cualquier causa, o por vacancia de cargo.

ARTÍCULO 97°: El Comité Paritario deberá actuar en forma coordinada con el Departamento de Seguridad de la Empresa. En caso de desacuerdo entre ellos, resolverá sin ulterior recurso el Organismo Administrador del Seguro.

ARTÍCULO 98°: Si la Empresa, por el número de trabajadores que ocupa, no está obligada a contar con un Departamento de Seguridad, deberá solicitar asesoría técnica para el funcionamiento de su o de sus Comités, de los organismos especializados del Servicio de Salud, del Organismo Administrador del Seguro, o de otras Organizaciones privadas o personas naturales a quienes el Servicio de Salud haya facultado para desempeñarse como experto en Prevención de Riesgos.

ARTÍCULO 99°: Son funciones del Comité Paritario:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
2. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la Empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la Empresa.
4. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador del Seguro.
7. Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados.

ARTÍCULO 100°: Los Comités Paritarios permanecerán en funciones mientras dure la faena, empresa, sucursal o agencia.

ARTÍCULO 101°: Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario se atenderá a lo dispuesto en la Ley N°16.744, y al Decreto N°54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del 11 de Marzo de 1969.

**TÍTULO IX
DE LOS RIESGOS TÍPICOS Y LAS MEDIDAS PREVENTIVAS
(DERECHO A SABER D.S. 40)**

ARTÍCULO 102°: La obligación de informar deber ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través del Departamento de Prevención de Riesgos y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 103°: El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

ARTÍCULO 104°: Los trabajadores deben tener conocimiento acerca de los riesgos típicos que entrañan sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control, algunos de los cuales se indican a continuación:

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Atrapamiento en máquinas, materiales, instalaciones.</p>	<p>Fractura Herida Esguince Contusión Lesiones Múltiples</p>	<p>Para uso de muebles y escritorios e infraestructura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cerrar puertas, ventanas, cajones de escritorios y muebles, desde las manillas, retirando oportunamente las manos cuando se cierren. • No abrir a la vez más de un cajón de los muebles archivos, especialmente Kardex. <p>Para uso y manejo de máquinas y herramientas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los usuarios, deben ser entrenados adecuadamente y contar con las autorizaciones específicas para su operación. • No usar ropas sueltas, accesorios ni ningún objeto que pudiera engancharse en las partes y piezas en movimiento. • Las fallas en deben ser reportadas a personal calificado para su oportuna reparación. Debe suspenderse su operación hasta la total reparación de la falla. • La mantención y cualquier trabajo de reparación debe realizarse desconectada de la red de energía eléctrica, por ningún motivo se debe introducir las partes del cuerpo a máquinas en movimiento. • Utilizar sistemas de bloqueo (candado de bloqueo) y/o sistema de advertencia mediante Tarjetas de Advertencia • La mantención y cualquier trabajo de reparación debe realizarse usando todos los elementos de protección personal obligatorios para tal fin. • Para transportar materiales, equipos, etc., usar carros, con la carga asegurada.
<p>Sobreesfuerzo por trabajo digitación</p>	<p>Tendinitis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener una buena postura física al sentarse, usando para ello los mecanismos de regulación de la silla. • Ubicar teléfono, mouse y teclado en una posición donde sus brazos lo puedan alcanzar, sin mayor esfuerzo. • Utilice los accesorios ergonómicos que se han especificado para los trabajos con uso de PC (apoya muñecas, pad con gel, apoya pies, etc.) • Efectuar micro pausas de descanso en trabajos de digitación continuo. • Se ha establecido un Programa de Evaluaciones de Puesto de Trabajo, con el objeto de medir el impacto de los diseños en la salud de sus usuarios. • Para la habilitación de Puestos de Trabajo se cumple con las disposiciones de iluminación establecidas en el Decreto Supremo N° 594.
<p>Sobreesfuerzo, atrapamiento, golpes por, con o contra, contacto con; por manejo manual de materiales</p>	<p>Lumbagos Contusiones Esguinces Fracturas Heridas</p>	<p>Para el control adecuado de estos riesgos, resulta necesario que los supervisores y trabajadores, conozcan las características de los materiales y riesgos que ellos representan. Como medidas preventivas se pueden señalar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al Levantar y trasladar materiales, ubicar bien el punto de agarre de la carga, doblar

		<p>las rodillas y tomar la carga firmemente. Para levantar, siempre utilizar la fuerza de las piernas no de la espalda. Evitar girar el tronco con la carga en sus manos.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Para manipulación de carga y Descarga superiores a 25 kilos, se deberá contar con ayudas mecánicas. Los menores de 18 años y mujeres no podrán manipular en forma manual y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilos. Están prohibidas las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada · Se deberán usar los elementos de protección personal que la situación aconseje, tales como guantes, fajas, calzado de seguridad u otros. · En el caso de los trabajadores que utilicen transpaletas, carros manuales, etc., deben transportar los estrictamente necesario, respetando los pesos máximos recomendados en este ítem.
<p>Caídas del mismo y distinto nivel.</p>	<p>Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Luxaciones Lesiones múltiples</p>	<p>Para trabajos a nivel de piso:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Mantener las superficies de tránsito niveladas, parejas y en lo posible con elementos antideslizantes. · Caminar con precaución, evitar correr. · No caminar leyendo o con las manos en los bolsillos. · Mantener el orden y aseo de las superficies de trabajo. · Mantener las superficies de tránsito libre de obstáculos, materiales u objetos sobresalientes. · Mantener bien iluminados los pasillos. · Utilizar cera antideslizante para limpieza de pisos. · Limpiar de inmediato derrames de líquidos en el piso. · Señalizar todas aquellas zonas que recién han sido aseadas (humedad). · Evitar todo tipo de objetos, cordones eléctricos y telefónicos en las vías de tránsito. · Toda abertura en el piso (alcantarillado, cámaras registro de sistemas de canalizaciones, fosos, etc.), debe estar protegida, aislada y claramente señalizada. Asimismo, solamente pueden ingresar el personal autorizado. · Todo desnivel, montículo y badenes en pasillos y vías de tránsito, debe estar debidamente señalizado. <p>Para medios de enlace entre desniveles del piso:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Evitar cambios súbitos de inclinación. · Evitar rampas con excesiva inclinación con sus laterales desprotegidos. · Señalizar claramente con color de contraste los desniveles y rampas. <p>Para trabajos a nivel de piso:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Mantener las superficies de tránsito niveladas, parejas y en lo posible con elementos antideslizantes. · Caminar con precaución, evitar correr. · No caminar leyendo o con las manos en los bolsillos. · Mantener el orden y aseo de las superficies de trabajo. · Mantener las superficies de tránsito libre de obstáculos, materiales u objetos sobresalientes.

		<ul style="list-style-type: none"> • Mantener bien iluminados los pasillos. • Utilizar cera antideslizante para limpieza de pisos. • Limpiar de inmediato derrames de líquidos en el piso. • Señalizar todas aquellas zonas que recién han sido aseadas (humedad). • Evitar todo tipo de objetos, cordones eléctricos y telefónicos en las vías de tránsito. • Toda abertura en el piso (alcantarillado, cámaras registro de sistemas de canalizaciones, fosos, etc.), debe estar protegida, aislada y claramente señalizada. Asimismo, solamente pueden ingresar el personal autorizado. • Todo desnivel, montículo y badenes en pasillos y vías de tránsito, debe estar debidamente señalado. <p>Para medios de enlace entre desniveles del piso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evitar cambios súbitos de inclinación. • Evitar rampas con excesiva inclinación con sus laterales desprotegidos. • Señalizar claramente con color de contraste los desniveles y rampas. • Instalar elementos antideslizantes en las rampas y desniveles. <p>Para trabajos en altura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al usar escalas tipo tijera, antes de subirse, asegurarse que esté totalmente extendida y con el respectivo seguro. • Las escalas de madera no deben pintarse, cuando más barnizarse de color natural. Deben mantenerse libres de grasas o aceites. • Mantener bien iluminados las escaleras. • No usar cajones de muebles o estanterías, pisos, sillas, escritorios, estantes, para ascender a niveles superiores. • En trabajos de mantenimiento en altura, es obligatorio el uso de calzado, casco arnés y cinturón de seguridad. • En trabajos de altura con andamios, se debe usar los elementos de protección personal, arnés, cinturón de seguridad y cuerda de vida. Asimismo revisar que el andamio esté bien construido y afianzado. Por ningún motivo se debe sobrecargarlo. • Se debe aislar, proteger y señalar los lugares donde se esté efectuando trabajos en altura. Asimismo, su acceso debe estar totalmente restringido al personal no autorizado. • No correr por las escaleras. • No transitar por escaleras leyendo o con las manos en los bolsillos. • Hacer uso de pasamanos al transitar por escaleras. <p>Al Transitar en la calle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evite desplazarse por escombros, hoyos o pavimentos en mal estado, en zonas de obras en construcción, circule por las aceras del frente. • Las mujeres usar calzado bajo o de taco medio ancho y suela de goma. • Transite siempre alejado de rejas y portones. • Evitar transitar por lugares solitarios y/o poco iluminado.
<p>Golpes por, con o contra. Contacto con elementos punzantes o cortante.</p>	<p>Contusiones Fracturas Heridas Traumatismos Amputaciones Muerte</p>	<p>En un Asalto en la Calle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trabajador debe mantener la calma. • No oponerse, discutir, originar situaciones conflictivas, responder provocaciones, etc. • Entregar las especies solicitadas. • Dar cuenta a la policía. • Observar los rasgos físicos del asaltante que esté más próximo, para poder dar una descripción clara y precisa de él.

<p>Golpes por, con o contra</p>	<p>Contusiones Fracturas Heridas Traumatismos Amputaciones Muerte</p>	<p>En la Oficina:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No correr en pasillos ni escaleras. • Señalizar puertas y mamparas de cristal. • Mantener cajones de escritorios, estantes, cajoneras, kardex, permanentemente cerrados. • Abrir un solo cajón de los muebles Kardex a la vez, evitando que éste se vuelque. • No sobrecargar los cajones superiores de kardex o cajoneras. • No colocar máquinas de oficina en los bordes de los muebles. • No dejar maletines, bolsos o documentación en el piso o áreas de trabajo. • Mantener ordenado el puesto de trabajo. • Mantener despejada la zona para las piernas bajo los escritorios. • No reclinarse hacia atrás en la silla, para evitar caídas. • Las sillas deben estar en buenas condiciones de uso. <p>En los Trabajos de mantención:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trabajador debe estar entrenado en el uso de las máquinas y herramientas para su labor. • Usar herramientas adecuadas y en buen estado. • Usar permanentemente las protecciones que corresponden.
<p>Contacto con elementos punzantes o cortantes</p>	<p>Heridas cortantes Contusiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener los elementos cortantes o punzantes con sus dispositivos de protección. • Utilizar correctamente cuchillos cartoneros, tijeras, corcheteras, perforadores, lápices, etc. • Para sacar corchetes usar el sacacorchetes.
<p>Contacto líquido u objetos calientes</p>	<p>Quemaduras Heridas Dermatitis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptar los procedimientos seguros de trabajo establecidos por la empresa. • Usar los elementos de protección personal que correspondan a este tipo de trabajos. • Estar en conocimiento de los procedimientos de primeros auxilios para actuar en caso de quemaduras.
<p>Contacto con sustancias químicas</p>	<p>Quemaduras Heridas Dermatitis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores deben recibir instrucción previa sobre la operación y medidas de seguridad (Hojas de Seguridad) para la manipulación de productos químicos (solventes, pinturas, aceites, combustibles). • Usar los elementos de protección personal adecuados a la operación (guantes, mascarillas, ropa de trabajo, etc.). • Mantener ventilada el área de trabajo.
<p>Contacto con electricidad</p>	<p>Electro Shock Corto circuito Incendios Quemaduras Amputaciones Muerte</p>	<p>Para el personal en general:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No efectuar reparaciones en líneas o equipos eléctricos. • Conservar los artefactos eléctricos en buen estado y ubicados convenientemente. • Cuando los cables inevitablemente deben cruzar el piso de una oficina o áreas de tránsito, deben estar cubiertos con un revestimiento especialmente diseñado para ese fin. • No recargar el uso de enchufes usando triples o ladrones de corriente.

		<ul style="list-style-type: none"> • No manipular elementos eléctricos sin haberlos desenchufados previamente. • Junto con desenergizar inmediatamente cualquier equipo eléctrico que provoque descargas, lance chispas o emita humo, se debe dar aviso a Mantenición. <p>Para el personal de Mantenición:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajos eléctricos deben ser ejecutados por personal especializado y entrenado. • Cerciorarse que todas las instalaciones tengan conexión a tierra. • Evitar el uso de instalaciones provisionales y/o extensiones eléctricas. • Para efectuar sus trabajos este personal debe usar herramientas adecuadas y los elementos de protección personal que corresponda. • Al constatar tapones, fusibles o interruptores automáticos, sustitúyalos por otros en buen estado, en ningún caso intentar repararlos. • En todos los casos de corte de energía los interruptores deben señalizarse con las Tarjetas de Aviso. • No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). • Respetar las especificaciones reglamentarias para efectuar trabajos eléctricos. • Todos los trabajos eléctricos deben ser Supervisados.
<p>Riesgos de incendios.</p>	<p>Incendio Quemaduras Asfixia Muerte</p>	<p>En todas las Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe prohibición de fumar en todas las dependencias de la empresa. • Mantener orden y ase en el lugar de trabajo. Eliminar desperdicios. • Evitar apilamiento de materiales combustibles en áreas de trabajo. • Resguardar debidamente útiles de aseo tales como cera, solventes, aceites y grasas, elementos que son altamente inflamables. • Mantener las instalaciones eléctricas en buen estado; no se deben recargar ni hacer reparaciones provisionales. • Al encender artefactos a gas, cerciorarse previamente que no exista olor a gas en el ambiente, de haberlo, ventilar profusamente la habitación y pedir la inspección de un especialista. • Mantener stock suficiente de extintores portátiles en lugares debidamente señalizados y de acceso expedito. Mantener su revisión técnica vigente. • Difundir información acerca de la ubicación de los extintores y entrenar al personal en su uso efectivo. • Conocer el Plan de Emergencia de su área. <p>En los Trabajos de Mantenición:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe prohibición de fumar en todas las dependencias de la empresa. • Al efectuar trabajos con soldadura, se debe mantener durante toda la operación equipos extintores portátiles. • En trabajos con soldadura, verificar el estado de las válvulas de los tubos de oxígeno y acetileno. • Usar la llama adecuada y con la precaución de no generar un principio de incendio.

		<ul style="list-style-type: none"> • Todo almacenamiento de material combustible, especialmente si es inflamable, debe contar con la autorización del Departamento de Prevención de Riesgos. • Controlar y eliminar de inmediato derrames, de materiales combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones. • Mantener un estricto control toda fuente de calor o combustible que pudiera generar un incendio.
<p>Atropellamiento o choque</p>	<p>Lesiones por: Contusiones Fracturas Heridas Traumatismos Muerte</p>	<p>Como Peatón:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cruzar sólo en las calles reguladas o en las esquinas. • Transite por las aceras. • Cruzar la calzada sólo cuando el semáforo indique luz verde o el carabiniero lo indique. En todos los casos, verifique que por ambos lados no concurren vehículos. • Subir o bajar de vehículos totalmente detenidos. • En ningún caso intente cruzar la calzada por detrás de vehículos detenidos o estacionados. • No viajar colgando y/o en las pisaderas. • No intente subir o bajar en segunda fila, de los vehículos de locomoción colectiva. • Al viajar de pie en la locomoción colectiva, hágalo tomado con sus manos de algún punto de agarre. • Al viajar en Taxi o Colectivos, utilice el cinturón de seguridad. • En dependencias de clientes y/ otras empresas, ingresar solo por los accesos controlados y permanecer solo en las áreas autorizadas. <p>Como Conductor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respetar todas las normas establecidas por la Ley de Tránsito. • Para usar vehículos de propiedad de la empresa, el conductor debe contar con toda la documentación legal al día. • Usar el cinturón de seguridad. Previo a iniciar la conducción ajustar el asiento, espejos, temperatura, etc. • Conducir a velocidad razonable y prudente, conservando la distancia. • No conducir bajo influencia de alcohol, drogas u otras sustancias que deterioren sus condiciones físicas y mentales o con síntomas de fatiga, somnolencia, efectos de medicamentos, dolor muscular o afectado emocionalmente. • Al subir o bajar del vehículo cerciorarse que no transiten otros vehículos. • No llevar objetos sueltos que se desplacen dentro del vehículo. • No dejar documentos y carpetas a la mano y por ningún motivo tratar de alcanzar objetos del asiento de atrás. • No utilizar teléfono celular mientras conduce. • Verificar que el vehículo que va a conducir se encuentre en buenas condiciones de operación, revisión técnica y documentación reglamentaria vigente. • Conducir a la defensiva y tener respeto por los peatones. • Al quedar en panne, ubicar de inmediato los triángulos. • Al cambiar un neumático, verificar que cuenta con suficiente espacio, para evitar ser atropellado por otro vehículo. • Al interior de dependencias de clientes y otras empresas, respetar las señalizaciones internas de ellas.

<p>Exposición a agentes infectocontagiosos</p>	<p>Alergia Intoxicación Dermatitis Picadura o mordedura de insectos u otros</p>	<p>En las Oficinas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantener los lugares de trabajo en buen estado de orden y aseo. • No guardar en los escritorios restos de alimentos. • Mantener los lugares de trabajo con niveles de temperatura y humedad en los rangos recomendados según sea la estación del año. <p>Para los trabajos de Aseo y Limpieza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estar capacitado y entrenado en la manipulación de los productos químicos usados para los trabajos de limpieza. • Conocer los riesgos y sistemas de protección en la preparación y uso de los productos químicos. • Usar los elementos de protección personal que corresponda. • Efectuar periódicamente evaluaciones ambientales para establecer grado de exposición del personal en la aplicación de limpiadores químicos.
<p>Exposición a radiaciones por soldaduras al arco, por punto, etc.</p>	<p>Quemaduras Conjuntivitis Heridas Dermatitis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cerciorarse que la máquina soldadora esté en buenas condiciones de uso. • Usar la energía adecuada. • Usar los elementos de protección personal requeridos para este tipo de trabajo (Guantes, pecheras, polainas, calzado de seguridad, cubre calzado, protector facial con el filtro para la radiación adecuado y en buenas condiciones de uso). • Usar pantallas de protección o biombos para aislar la zona de emisión del arco voltaico, para evitar lesiones a terceros
<p>Proyección de partículas sólidas y/o líquidas en operaciones de: pulido, esmerilado, torneado, fresado, decapado, desengrase, galvanoplastia, etc.</p>	<p>Conjuntivitis Erosiones Quemaduras Heridas Dermatitis</p>	<p>En estas actividades los Supervisores deberán asegurarse que las máquinas y equipos cuenten con sus protecciones necesarias y que los trabajadores deben usar los elementos de protección personal en forma permanente, tales como: protectores visuales y faciales, gafas, antiparras, caretas, mascarillas, etc.</p>
<p>Exposición a radiación solar UV (Radiación Ultravioleta)</p>	<p>Quemaduras Solares Lesiones Oculares Envejecimiento prematuro de la piel. Debilitación del sistema inmunológico</p>	<p>Recomendaciones de Prevención para trabajadores expuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A todos los trabajadores que por su labor deban exponerse a la radiación solar UV, la empresa proporciona bloqueadores solares, factor 30 o más. Este producto debe aplicarse 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo la aplicación durante la jornada de trabajo. • Usar ropa que proteja especialmente los brazos, cuello y cara. • Evitar las exposiciones directas al sol sin protección entre las 11:00 de la mañana y 16:00 horas. • Capacitar al personal expuesto en los riesgos de la exposición a radiación U.V. de origen solar, las medidas preventivas y los elementos de protección personal que deben utilizar; esta capacitación tendrá frecuencia semestral. • Consultar y publicar diariamente en las pizarras de la empresa, el Índice de Radiación Solar, informado por la Dirección Meteorológica de Chile

		<p>Asimismo se recomienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beber agua u otros líquidos permanentemente. • Mantener una dieta balanceada y rica en antioxidantes (frutas y verduras). • Consultar diariamente el pronóstico del índice de Radiación Solar, que se informa junto con el del tiempo, de la ciudad o lugar de residencia.
Exposición a ruido industrial	Disminución de la capacidad auditiva. Sordera profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar o controlar el ruido en su fuente de origen, de no ser posible, usar protectores auditivos que proporcionen un nivel de reducción de ruido que cumpla con el límite máximo permitido por la reglamentación vigente. • Mantener un Programa de Vigilancia Médica. Implementación del protocolo Prexor • (Control de Exposición a Ruido)
Exposición a sílice libre cristalina	Silicosis crónica Muerte	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación y seguimiento de programa de gestión de exposición a sílice • Programa de evaluación ambiental de sílice (organismo administrador) • Programa de seguimiento epidemiológico • Mantener ambiente de trabajo limpio, húmedo ,riego con agua • Uso de protección respiratoria • Mantener ambiente ventilado(natural, mecánico) • Uso de sistema de extracción forzada localizada • Capacitación en uso de protección respiratoria • Capacitación en autocuidado • Capacitación sobre que es la silicosis y sus riesgos • Capacitación en procedimiento de trabajos seguro.
Riesgos Psicosociales Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización	<p>Generación de climas laborales adversos</p> <p>Aumento en la sobrecarga laboral e incrementos en los factores que inciden en la ocurrencia de incidentes y accidentes dentro del trabajo</p>	<p>Para prevenir los efectos de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus consecuencias sobre la salud psicológica, física y sobre los resultados del trabajo y la propia organización, existen herramientas prácticas y efectivas basadas en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales de Asociación Chilena de Seguridad, y enmarcado en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud.</p> <p>Una buena gestión de estos riesgos involucra su identificación, evaluación, incorporación de medidas para su control y su revisión periódica.</p>
2.- Salud Psicológica	Disminución de los estímulos relacionados con el ánimo y aumento de los factores conductuales depresivos y conductuales.	<p>El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, es la herramienta más efectiva para la evaluación de estos riesgos, a través de la aplicación del cuestionario SUSESO/Istas 21.</p>
3.- Salud Física	<p>A través de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas</p> <p>Se produce: Trastornos médicos de diversos tipos (Nerviosos, Cardiacos, Respiratorios, Gastrointestinales).</p>	

TÍTULO X

LEY 20.001 DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL

ARTÍCULO 105°: Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga. La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

ARTÍCULO 106°: La empresa velará para que en la organización de sus trabajos se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, entre las que se pueden indicar:

- a) Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores;
- b) Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora, y
- c) Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

ARTÍCULO 107°: La empresa procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban la formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y en la ejecución del trabajo específico. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

- a) Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga y las formas de prevenirlos;
- b) Información acerca de la carga que debe manejar manualmente;
- c) Uso correcto de las ayudas mecánicas;
- d) Uso correcto de los equipos de protección personal, en caso de ser necesario, y
- e) Técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de carga. La formación por parte de la empresa será realizada por el Departamento de Prevención de Riesgos.

ARTÍCULO 108°: La Empresa procurará organizar los procesos de forma que reduzcan al máximo los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores derivados del manejo o manipulación manual de carga. Será obligación del trabajador cumplir con los procedimientos de trabajo para el manejo o manipulación manual de carga, y con las obligaciones y prohibiciones que para tal efecto se contengan en el este Reglamento Interno.

ARTÍCULO 109°: Con el objeto de determinar los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga, a que se refiere el artículo 211-F del Código del Trabajo, y sin perjuicio de las normas de la ley N° 16.744, la empresa evaluará los referidos riesgos, conforme a los criterios indicados por el Departamento Prevención de Riesgos.

ARTÍCULO 110°: Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto

supremo Nº 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley Nº 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

ARTÍCULO 111°: Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

ARTÍCULO 112°: Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

Para estos trabajadores, la empresa implementará medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

TÍTULO XI

DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA SOLAR (Modificación D.S. Nº 594 vigente a contar del mes Diciembre de 2010)

ARTÍCULO 113°: Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley Nº 16.744, la empresa adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

ARTÍCULO 114°: Todo equipo, instrumento y artefacto que emita radiación ultravioleta, debe contar con el respectivo Informe del Departamento Prevención de Riesgos, que lo valide para ser usado en las operaciones de la empresa. Los mismos deberán incluir en sus especificaciones técnicas o etiquetas, una advertencia de los riesgos a la salud que su uso puede ocasionar.

ARTÍCULO 115°: Conforme lo establecido en el artículo 109 a. del Decreto Supremo Nº 594 de 2000, los trabajadores que ejecutan labores expuestos a radiación solar, durante el 1 de septiembre y el 31 de marzo. entre las 10:00 y las 17:00 horas; y los trabajadores que se desempeñan habitualmente, y en cualquier época del año, en labores expuestas a un índice de radiación solar de UV igual a 6, están resguardados por la medidas de protección contra radiaciones ultravioletas de origen solar indicadas en el artículo 109 b. del decreto señalado.

ARTÍCULO 116°: Para cumplir con la obligación de proteger a los trabajadores indicados en el artículo anterior de las radiaciones ultravioleta de origen solar, la empresa deberá: Elaborar un programa de gestión de riesgo de radiación UV para los trabajadores señalados en el artículo anterior, que contemple como mínimo las siguientes medidas:

- i. informar a los trabajadores sobre los riesgos de la exposición laboral a la radiación UV de origen solar, y las medidas de protección pertinentes;

- ii. publicar diariamente en un lugar visible el índice UV establecido por la Dirección Meteorológica de Chile, y las medidas de control que corresponde aplicar;
 - iii. identificar a los trabajadores expuestos a las radiaciones UV de origen solar, detectar los puestos de trabajo y trabajadores que requieran medidas de protección adicionales, y hacer un seguimiento de la efectividad de éstas.
- Medidas de Ingeniería: realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados.
 - Medidas Administrativas: si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición.
 - Entregar a los trabajadores expuestos, elementos de protección personal según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar;
 - Confeccionar un programa de instrucción teórica para los trabajadores expuestos, sobre los riesgos de la exposición de los rayos UV, y las medidas preventivas a considerar.

TÍTULO XII LEY DEL TABACO

ARTÍCULO 117: Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la empresa Lounge S.A., como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo y en los que exista algún control o aviso que establezca la prohibición de fumar.

Para estos efectos, se entiende como espacio cerrado o interior aquel que está cubierto por un techo o cerrado entre una o más paredes o muros, independientemente del material utilizado, de la existencia de puertas o ventanas y de que la estructura sea permanente o temporal.

Además, la prohibición de fumar en lugares accesibles al público o de uso comercial colectivo, independiente de quien sea propietario, de quien tenga derecho de acceso a ellos y si tiene puertas y/o ventanas con salidas al exterior.

Se prohíbe fumar en los estacionamientos, subterráneos o espacios con techo adosado al edificio.

Las personas que deseen fumar deben hacerlo sólo en espacios abiertos y especialmente habilitados para ello por la empresa, nunca bajo techo adosado.

El trabajador que infrinja esta prohibición se encuentra afecto a las sanciones establecidas en el presente Reglamento.

TÍTULO XIV SUGERENCIA PARA PREVENIR ACCIDENTES

ARTÍCULO 122°: La seguridad en las labores de la Empresa y las acciones para prevenir los accidentes se verán decididamente favorecidas si los trabajadores colaboran manifestando sus opiniones, ideas y sugerencias sobre las actividades de prevención

de riesgos, las Normas de Seguridad, las decisiones de los Comités Paritarios, las condiciones generales de trabajo, y en general las ideas que puedan tener para mejorarlas.

ARTÍCULO 123: El trabajador que haga una sugerencia, que sea acogida por el Comité Paritario y llevada a la práctica, podrá ser acreedor a un estímulo otorgado por la Empresa. Si perjuicio de ello, se anotará como acción meritoria en su hoja de servicio.

TITULO XIV DEL PLAN DE ERRADICACION DE LA SILICOSIS

ARTICULO 124: Industria Metalúrgica URSUS TROTTER S.A., se acoge al Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis 2009 – 2030, el cual es promocionado a nivel Mundial por Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, en Chile por los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social, lo que representa un importante avance en el cuidado de la salud y seguridad laboral de los trabajadoras y trabajadores.

La silicosis es una enfermedad profesional de carácter grave y potencialmente mortal, irreversible y comúnmente progresiva, que se produce por inhalación de polvo que contiene sílice. Sin embargo, es prevenible mediante la adopción de medidas de control, como la humectación, encerramiento, ventilación, procedimientos de trabajos correctos y medidas administrativas.

Los objetivos del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis son:

- a) Disminuir y controlar la exposición a sílice en los lugares de trabajo.
- b) Disminuir la incidencia y prevalencia de silicosis.
- c) Mejorar el diagnóstico oportuno y control de salud de los trabajadores con silicosis, así como su acceso a las prestaciones pecuniarias e implementar un programa de apoyo social.
- d) Fortalecer el sistema de información de silicosis y de exposición a sílice.
- e) Establecer un sistema de comunicaciones de riesgo de silicosis.
- f) Fortalecer la participación de los trabajadores en el desarrollo, implementación y monitoreo del Plan de erradicación de la silicosis.

Cada área, que cuente con personal expuesto a sílice, deberá elaborar y desarrollar un Plan Gestión del Riesgo por Exposición a Sílice, el debe contener lo siguiente:

Objetivos del Plan de Gestión

- Campo de Aplicación del Plan de Gestión
- Responsables del Plan de Gestión
- Diagnóstico Situación Actual de la Empresa
- Vigilancia de la Salud de los Trabajadores Expuestos a Sílice
- Vigilancia Ambiental en Puestos de Trabajo con Exposición a Sílice
- Medidas de Control en los Puestos y Áreas de Trabajo con Exposición a Sílice
- Programa de Protección Respiratoria
- Capacitación y Difusión
- Evaluación del Plan Implementado por la Empresa

TITULO XVI

DECRETO N° 594 DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES

ARTICULO 126º: Para efectos de los factores de riesgo de lesión músculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

- a) Extremidades Superiores: Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano
- b) Factores biomecánicos: Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema músculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.
- c) Trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores: Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.
- d) Ciclos de trabajo: Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.
- e) Tarea: Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.
- f) Fuerza: Esfuerzo físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

ARTICULO 127º: El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la República”.

Los factores de riesgo a evaluar son:

Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.

Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea. La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas a continuación.

Repetitividad:

Posibles Condiciones Observadas

El ciclo de trabajo o la secuencia de movimientos son repetidos 2 veces por minuto o por más del 50% de la duración de la tarea.

Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazo por algunos

segundos.

Existe uso intenso de dedos, mano o muñeca.

Se repiten movimientos de brazo-hombro de manera continua o con pocas pausas. Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada.

Fuerza:

Posibles Condiciones Observadas

Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de:
0.2 Kg. Por dedos (levantamiento con uso de pinzas)
2 Kg. Por mano

Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales, en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante.

Se usa controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por éste como importante.

Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por este como importante.

Posturas forzadas:

Posibles Condiciones Observadas

Existen flexión o extinción de la muñeca de manera sostenida en el tiempo durante el turno de trabajo.

Alternativa de la postura de la mano con la palma hacia arriba y la palma hacia abajo, utilizando agarre.

Movimientos forzados utilizando agarre con dedos mientras la muñeca es rotada, agarres con abertura amplia de dedos, o manipulación de objetos.

Movimientos del brazo hacia delante (flexión) o hacia el lado (abducción) del cuerpo que hagan parte de los movimientos necesarios para realizar las tareas.

Verificada alguna de las condiciones señaladas, deberá evaluarse para asignarle el nivel de riesgo correspondiente a la actividad, de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica referida.

ARTICULO 128º: Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

ARTICULO 129º: El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

La información a los trabajadores deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida Norma Técnica del Ministerio de Salud, dejando constancia de su realización.

TITULO XVI

D.S. 594: INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES

ARTICULO 130º: Se define como trabajador expuesto a concentración de gas monóxido de carbono, aquel que realiza sus labores a niveles ambientales iguales o superiores al 50% del LPP (LPP 46 mg/m³). El CO (monóxido de carbono) se incorporó dentro del listado de sustancias riesgosas para la salud de los trabajadores. El indicador biológico para la evaluación de salud de trabajadores expuestos a este agente, es la carboxihemoglobina en sangre. Si aplica, la evaluación ambiental y la elaboración de la nómina de expuestos se realizarán de acuerdo a normas y procedimientos vigentes para agentes químicos.

TITULO XVII

PREXOR “PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO”

ARTICULO 131º: El PREXOR permite evaluar las condiciones de exposición ocupacional a ruido a la que están expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo con el propósito de adoptar medidas de control de ruido oportunas y eficaces para prevenir la Hipoacusia Sensorio Neural Laboral, debe ser difundido y conocido al interior de la empresa, en los distintos niveles jerárquicos, tales como: Empleadores, Trabajadores en general, Expertos en Prevención de Riesgos, Miembros del comité paritario de la empresa, Dirigentes Sindicales. En trabajadores expuestos al agente físico ruido, la difusión del PREXOR debe quedar acreditada mediante «Acta», que indique su realización e incluya a todas las personas que tomaron conocimiento del PREXOR, la cual debe ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

ARTICULO 132º: La aplicación del PREXOR es de responsabilidad de los administradores de la Ley 16.744 (Mutualidades), las empresas y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido.

ARTICULO 133º: La fiscalización del cumplimiento del PREXOR es de responsabilidad de la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y de la Inspección del Trabajo.

ARTICULO 134º: Es obligación de los trabajadores expuestos participar activamente en la implementación del Plan de Gestión del Riesgo por Exposición Ocupacional a Ruido, que incluye el Programa de vigilancia ambiental (programa de protección auditiva) y programa de vigilancia de la salud (programa de capacitación).

ARTICULO 135º: Se deberá incluir a todos los trabajadores que están expuestos a niveles sobre los criterios de acción.

ARTICULO 136º: El trabajador deberá permanecer en vigilancia auditiva el período que dure su exposición al ruido en su lugar de trabajo.

ARTICULO 137º: Las jefaturas directas tienen la obligación de participar en la

Implementación del Programa de inspección periódica sobre el uso correcto y permanente de los EPA (elementos de protección auditiva), identificando las causas que afecten el uso correcto o que alteren su rendimiento y las acciones correctivas que se apliquen, así como de la supervisión en terreno del estado estructural de los protectores auditivos y la compatibilidad con otros elementos de protección personal.

ARTICULO 138º: El empleador deberá capacitar a los trabajadores en el uso correcto de los EPA, mediante entrenamiento demostrable, como también, respecto a su limpieza, conservación y recambio oportuno.

ARTICULO 139º: Por medio de esta ACTA queda acreditada la difusión del PROTOCOLO PREXOR que indica e incluye a todas las personas que tomaron conocimiento de este protocolo, y este registro será remitido a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

EXIGENCIA DE DIFUSIÓN (apartado.3)

Este protocolo deberá ser conocido por los profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales, médicos, enfermeras y todos los profesionales de los administradores del seguro de la Ley 16.744, como también de los empleadores y trabajadores que están involucradas en los programas de vigilancia. Además, deberán conocerlo los expertos en prevención de riesgos de las empresas, los miembros de comité(s) paritario(s), los dirigentes sindicales, trabajadores y los empleadores de las empresas en que existe la exposición ocupacional a ruido. Esta difusión deberá quedar acreditada a través de un acta suscrita por el administrador de la Ley N° 16.744 o empresa, según corresponda, y todas las personas que tomaron conocimiento del protocolo, la que deberá ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

DE LAS RESPONSABILIDADES (apartado.4)

La aplicación del presente protocolo es de carácter obligatorio para los administradores del seguro de la Ley No 16.744, para las empresas y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido, correspondiendo a la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y a las Inspecciones del Trabajo, fiscalizar su cumplimiento en las materias de su competencia.

QUE ES PREXOR

- Es un protocolo de normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo.
- Desarrollado por el Departamento de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud (MINSAL) con apoyo técnico del Instituto de Salud Pública de Chile.
- Constituye Norma Técnica N°125. Aprobada por el Decreto 1029 del 26/11/2011. Entrega las directrices tanto para la elaboración, aplicación y control de los programas de vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos al agente ruido, como también de lo concerniente a los ambientes de trabajo desarrollados por los administradores de la Ley 16.744, en todos los rubros en que haya presencia de este agente, con la finalidad de aumentar la población bajo control y mejorar la eficiencia y oportunidad de las medidas

de control en los lugares de trabajo, evitando de esta forma el deterioro de la salud de los trabajadores, como asimismo, disponer de los procedimientos que permitan detectar precozmente a los trabajadores con problemas en su audición debido a la Exposición Ocupacional a ruido, disminuyendo así la incidencia y prevalencia de esta enfermedad.

Población Objetivo

Este protocolo se aplica a todos los trabajadores y trabajadoras expuestos ocupacionalmente a ruido, quienes debido a la actividad que desempeñan, pueden desarrollar una Hipoacusia Sensorio neural Laboral (HSNL) por dicha exposición.

¿QUIÉNES DEBEN CONOCER EL PREXOR?

Las Empresas y su línea de mando, Trabajadores, Mutualidades, Profesionales (Este instrumento es aplicable para empresas con más de 25 trabajadores, de carácter voluntario. La aplicación del instrumento debe considerar como primer paso un acuerdo entre los trabajadores y la empresa. (Prevención– Salud) e Instituciones Públicas.

TITULO XIX

PROTOCOLO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Este instrumento es aplicable para empresas con más de 25 trabajadores, de carácter voluntario. La aplicación del instrumento debe considerar como primer paso un acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

ARTICULO 140º: El Riesgo Psicosocial alude a un conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud.

ARTICULO 141º: El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) deberá participar a través de alguna unidad especializada, como el Departamento o Unidad en Prevención de Riesgos, el experto en prevención asesor de la empresa, o el Departamento de Personal, o bien, mediante alguna otra representación. La presencia y participación de directivos o de representantes de la empresa hace que el proceso sea legitimado. Los trabajadores pueden quedar representados a través de la organización que les sea propia, por ejemplo, sindicato o asociación de funcionarios.

ARTICULO 142º: Por medio de esta Acta queda acreditada la difusión del PROTOCOLO DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO que indica que todas las personas tomaron conocimiento de este protocolo se aplicara a todos los Trabajadores y trabajadoras que estén expuesto a un nivel de riesgo psicosocial.

EXIGENCIA DE DIFUSIÓN

Este Protocolo deberá ser conocido los expertos en prevención de riesgos de las empresas, línea de mando, los miembros de comité(s) paritario(s), los dirigentes sindicales, Empleadores, Organismo Administradores del seguro de la Ley 16.744 y todos los trabajadores de las empresas.

Esta difusión deberá quedar acreditada a través de un acta suscrita por el administrador de la Ley N° 16.744 o empresa, según corresponda, y todas las personas que tomaron conocimiento del protocolo, la que deberá ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional.

DE LAS RESPONSABILIDADES

La aplicación del presente protocolo es de carácter obligatorio para los administradores del seguro de la Ley N° 16.744, para las empresas y trabajadores donde exista exposición a los riesgos psicosocial, correspondiendo a la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) fiscalizar su cumplimiento en las materias de su competencia.

¿QUÉ ES RIESGO PSICOSOCIAL?

El riesgo psicosocial presente en el trabajo son situaciones y condiciones en los cuales se desarrolla en el trabajo, que tienen la capacidad de afectar de manera positiva y negativa el bienestar y salud (física, psíquica o social) del trabajador y condiciones en las cuales desarrolla sus tareas.

Población Objetivo

Este protocolo tiene alcance y aplicación en todas las empresas, organismos públicos y privados que se encuentre legal y formalmente constituidas, con independencia del rubro o sector de la producción en la cual participen, o del número de sus trabajadores.

¿QUIÉNES DEBEN CONOCER LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Las Empresas y su línea de mando, Trabajadores, Mutualidades, Profesionales (Prevención– Salud) e Instituciones Públicas.

EL FACTOR PSICOSOCIAL DIFUSIÓN EN LA EMPRESA

Debe ser difundido y conocido al interior de las empresas, en los distintos niveles jerárquicos, tales como:

- Empleadores.
- Trabajadores en general.
- Experto en Prevención de riesgos.
- Miembros del comité paritario de las empresas.
- Dirigentes sindicales.

¿QUIENES SON LOS RESPONSABLES?

Empleador que debe definir la exposición a riesgo psicosocial de su ambientes laborales e implementar las medidas necesarias para disminuir y/o eliminar su efecto

mediante la planificación de acciones específicas

Los Organismos Administradores de la Ley 16.744. Tiene la importante y fundamental misión de asesora a sus empresas adherentes. Cada vez que la empresa / lugar de trabajo transgrede o vulnera los riesgos psicosociales La fiscalización del cumplimiento del RIESGOS PSICOSOCIALES es de responsabilidad de la Autoridad Sanitaria Regional (ASR)

EVALUACION DEL RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

La evaluación del riesgos psicosociales en el trabajo se debe realizar aplicando el Instructivo de Aplicaciones del cuestionario SUSESO/ISTAS21.

CRITERIOS DE EVALUACION

Instrumento simple y de fácil aplicación que sirve a modo de tamizaje para una temática que no está instalada en el grueso de las empresas del país. Aplicable a cualquier tipo de trabajo o actividad económica. Acumula evidencia epidemiológica. Tras la implementación del protocolo se podrá dimensionar el número de empresas con presencia del riesgo como también para gestionar el Programa de Vigilancia de la Salud, respectivo.

MEDIDAS DE CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- Carácter Administrativos: Potenciar el trabajo en equipo, fomentar el respeto, trato justo, equidad e igualdad de oportunidad entre los trabajadores.
- Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral
- Garantizar y promover ambientes laborales sanos y seguros.
- Potenciar la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos y ritmo de trabajos
- Promocionar la autonomía del trabajador.
- Facilitar la movilidad funcional
- Fomentar el apoyo entre los trabajadores y superiores para la realización de la tarea.
- Promover instancias de conocimientos y aprendizajes
- Entregar de manera oportuna la información para la realización de las tareas

COBERTURA Y ALCANCE

1. Se debe incluir a todos los trabajadores que están expuestos a niveles sobre los criterios de acción.
2. Si no hay dimensiones en riesgo, el empleador debe evaluar cada dos años.
3. Si hay 1 dimensiones de Riesgo Medio, se debe implementar acciones correctivas en 3 meses y reevaluar en 1 año
4. Si haya 1 o 2 dimensiones en Riesgo Alto, debe informar a su Organismo Administrador Seguro Ley 16.744, implementar medidas correctivas en 3 meses

y reevaluar en 6 meses.

5. Si hay 3 dimensiones en Riesgo Alto, debe informar a su Organismo Administrador Seguro Ley 16.744, implementar medidas correctivas de 6 meses y reevaluar en 1 año.

Si hay 4 o 5 dimensiones en Riesgo Alto, se debe informar a su Organismo Administrador (*), para implementar la metodología de intervención en el lugar de trabajo, aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa.

(*) El Organismo Administrador del Seguro Ley 16.744, está obligado a informar a la Seremi de Salud las empresas o lugares de trabajo, que se encuentre en este nivel de riesgo.

TÍTULO XX VIGENCIA

ARTÍCULO 143º: El presente Reglamento entrará a regir el 01 de Marzo de 2019.



**Ursus
Trotter**

Compartimos tus mejores momentos