

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

INSTITUTO PRE MILITAR SUBTTE.
LUIS CRUZ MARTINEZ



CONFECCIONADO DE ACUERDO A:

DECRETO SUPREMO N°40

LEY N°16.744

CODIGO DEL TRABAJO, D.F.L N°1

SEÑORES

SEREMI PROVINCIAL TALAGANTE

PRESENTE

A través de la presente adjuntamos copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad. Confeccionado de acuerdo a decreto supremo n°40 ley n°19.744, del código del trabajo.

Razón social INSTITUTO PREMILITAR SUBTTE. LUIS CRUZ MARTINEZ
RUT 83.402.400-4, ubicado en Av. 21 de mayo n°1516 comuna de Talagante.

Señor

Inspección Provincial del Trabajo

Avda. Lucas Pacheco N°887

Talagante

El instituto premilitar Subtte. Luis Cruz Martínez Rut 83.402.400-4, cuyo representante Legal es ALFREDO MIRANDA PARRA Rut 9.622.701-7. A través de la presente adjuntamos copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, para su conocimiento.

Se extiende el presente certificado en dos copias.

Otorgado en Talagante, a 29 de Octubre del 2009.

LIBRO I

NORMAS DE ORDEN

PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa "INSTITUTO PRE MILITAR SUB. TENIENTE LUIS CRUZ MARTÍNEZ LTDA." Que el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Código del Trabajo, (DEL N°1) y en el artículo 67° de la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y en el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto N°40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 11/02/69). El artículo 67° ya mencionado, establece que: "las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan.

Los objetivos del presente Reglamento Interno de Orden (presentadas en el Libro I) Higiene y Seguridad (presentadas en el Libro II) Son los siguientes:

- a) Dar a conocer a todos los trabajadores, todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones en las que se pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas y estipulaciones que lo regulan.
- b) Evitar que los trabajadores comentan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- c) Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para los trabajadores o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, etc.

El ámbito de aplicación del presente reglamento, es toda la empresa a través de sus diversos estamentos, en orden a que todos, gerentes, jefes y trabajadores deben unir sus esfuerzos y aportar toda la colaboración posible con el fin de lograr los objetivos propuestos que no son otros que alcanzar niveles competitivos de producción y comercialización de lo que se produce, basándose en un control estricto de las normas que regulan las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo evitando de este modo los problemas de trabajo por una parte y por otra, las causas que provocan accidentes y enfermedades profesionales que van en perjuicio directo de las partes involucradas.

En este aspecto debe existir una estrecha colaboración entre los trabajadores que deberán mantener en el más alto respeto a las normas elementales de Seguridad, al Código del Trabajo y a los directivos de la empresa, estos últimos junto al aporte de sus esfuerzos y conocimientos, deberán procurar los medios para capacitar a sus trabajadores tanto en materias relacionadas con los procesos productivos, administrativos y principalmente con aquellos destinados a prevenir Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°.- El presente reglamento, que fuera exhibido por la empresa en lugares visibles del establecimiento, se da conocido por todos los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por ésta.

CAPÍTULO II

ARTÍCULO 2°.- Todo el personal que ingrese a “INSTITUTO PRE MILITAR SUB. TENIENTE LUIS CUZ MARTINEZ LTDA.”, deberá presentar los siguientes antecedentes:

- a) Situación militar al día.
- b) Finiquito último empleador.
- c) 2 fotos tamaño carné.
- d) Certificado de estudios del último año rendido o título.
- e) Certificado de vigencia de registro AFP, cuando corresponda.

Sin perjuicio de las restantes exigencias que la empresa determine, según sea el cargo o función a que postule el interesado.

ARTÍCULO 3°.- Toda persona que ingrese a “INSTITUTO PRE MILITAR SUB. TENIENTE LUIS CRUZ MARTINEZ LTDA.” Deberá llenar una ficha de ingreso en la que pondrá todos sus antecedentes personales, laborales y de estudios realizados que en ella se solicitan, datos que deberán actualizarse en la medida que ocurra cambios que la afecten.

ARTÍCULO 4°.- Si posteriormente, a la contratación se determina que para ingresar a “INSTITUTO PRE MILITAR SUB. TENIENTE CRUZ MARTINEZ LTDA.”, se hubiera presentado documentos falsos, será causal inmediata de terminación de contrato.

ARTÍCULO 5°.- El “INSTITUTO PRE MILITAR SUB. TENIENTE LUIS CRUZ MARTINEZ LTDA”, llevara registro del cumplimiento de las leyes previsionales, servicio militar obligatorio, cedula de identidad entre otros.

CAPÍTULO III

DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 6°.- Todo trabajador ingresado a la empresa deberá suscribir con un máximo de 15 días al respectivo Contrato de Trabajo, en que será en primera instancia de plazo fijo y cuyo tiempo lo determinará el empleador. Este Contrato de Trabajo será suscrito en tres ejemplares del mismo tiempo tenor y valor que será firmado por las partes, uno de éstos quedará en poder del trabajador.

ARTÍCULO 7°.- El Instituto como norma, no contratará personal menor de 18 años y cuando tome aprendices o estudiantes en práctica, se someterá a las disposiciones vertidas en el **Capítulo II** “De la Capacidad para Contratar y otras Normas Relativas al Trabajo de los Menores”, **TÍTULO I, Libro I del código del trabajo.**

ARTÍCULO 8°.- El **Libro II De La Protección a los Trabajadores, Título II De La Protección a la Maternidad**, del **Código del Trabajo**, establece en su **Art. 194°, inciso cuarto** “Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez”.

ARTÍCULO 9°.- El Contrato de Trabajo del Instituto deberá contener, de conformidad con la legislación vigente, a lo menos lo siguiente:

- a) Lugar y fecha en que se celebra el Contrato.
- b) Individualidad y domicilio de las partes.
- c) Fecha de Nacimiento del trabajador.
- d) Indicación de la función y taller o sección en la que se presentará el servicio.
- e) Monto de remuneraciones acordadas, forma y fecha en que serán canceladas.
- f) Distribución de la jornada de trabajo y duración de ésta.
- g) Plazo del Contrato y fecha de ingreso del trabajador.
- h) Número de ejemplares que se confeccionan y distribución de estos.
- i) Firma de las partes.

ARTÍCULO 10°.- Todas las modificaciones que se le hagan al contrato de trabajo, se harán al dorso del mismo, o bien, en un anexo que debidamente firmado por las partes, formará parte integrante del Contrato de Trabajo.

CAPÍTULO IV

DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

ARTÍCULO 11°.- De la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo, los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los Gerentes, Administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

ARTÍCULO 12°.- Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables instalaciones.

Las horas trabajadas o en exceso se pagarán como extraordinarias.

ARTÍCULO 13°.- La empresa podrá alterar la jornada de trabajo hasta en 60 minutos, ya sea, al inicio o al término de la jornada. Para tomar esta determinación, deberá comunicarla a su personal a lo menos con 30 días de anticipación.

DESCANZO DENTRO DE LA JORNADA

ARTÍCULO 14°.- En el **CAPÍTULO IV De la Jornada de Trabajo, Párrafo 3° Descanso dentro de la Jornada, del Libro I del Código del Trabajo**, establece en su **Art. 34°, inciso primero** “La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para colación. Este periodo intermedio no se considerará trabajado para la duración de la jornada diaria”.

DESCANZO SEMANAL

ARTÍCULO 15°.- En el **CAPÍTULO IV De la Jornada de Trabajo, Párrafo 4° Descanso Semanal, del Libro I del Código del Trabajo**, establece en su **Art. 36°** “Los días domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por la ley para trabajar en esos días.

Se declara Día Nacional del Trabajo el 1° de Mayo de año. Este día será feriado.

HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 16°.- En el **CAPÍTULO IV De la Jornada de Trabajo, Párrafo 2° Horas Extraordinarias, del Libro I del Código del Trabajo**, establece en su **Art. 30°** “Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente si fuese menor”.

ARTÍCULO 17°.- En el **CAPÍTULO IV De la Jornada de Trabajo, Párrafo 2° Horas Extraordinarias, del Libro I del Código del Trabajo**, establece en su **Art. 32°** “Las horas extraordinarias sólo 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, pudiéndose renovar por acuerdo de las partes.

No obstante, la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada, con conocimiento del empleador.

Las horas extraordinarias se pagarán con recargo de un cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o este sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para respectivo recargo.

No se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador”.

ARTÍCULO 18°.- En el **CAPÍTULO IV De la Jornada de Trabajo, Párrafo 2° Horas Extraordinarias, del Libro I del Código del Trabajo**, establece en su **Art. 33° inciso primero** “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 libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

CAPÍTULO V

DE LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 19°.- Los trabajadores recibirán como remuneración por la prestación de sus servicios:

- a) **Sueldo**: que es el estipendio fijo en dinero, pagado por períodos iguales, determinante en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.
- b) **Sobresueldo**: que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.
- c) **Gratificación**: que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

ARTÍCULO 20°.- La empresa pagará gratificación a sus trabajadores en total conformidad a lo que dispone el Art. 46° y siguientes de la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 21°.- El pago de la remuneración se realizará en el establecimiento el último día hábil del mes. La empresa hará anticipos quincenales a sus trabajadores, con un máximo del 40% del sueldo líquido para cada uno, el cual se deberá solicitar con una antelación de 5 días al encargado de finanzas por escrito.

ARTÍCULO 22°.- Del total de las remuneraciones, el Instituto solamente deducirá los impuestos legales, las cotizaciones previsionales y todos aquellos descuentos debidamente autorizados por el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 23°.- Solamente con acuerdo entre empleador y los trabajadores se podrá efectuar otro tipo de descuentos, y aún así, el total de descuentos excluidos los previsionales y tributarios, no podrá ser superior al 15% de la remuneración total de su trabajo.

ARTÍCULO 24°.- Junto con su pago respectivo el trabajador recibirá un comprobante de todo lo pagado y un detalle de los descuentos, copia de lo cual deberá entregar firmado a su empleador.

ARTÍCULO 25°.- El **CAPÍTULO VI de la Protecciones de las Remuneraciones**, del **Libro I del Código del Trabajo**, establece en su Art. 60° “En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleadores a la persona que se hizo cargo de los funerales, hasta su ocurrencia del costo de los mismos.

El saldo si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán a la cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado bastando acreditar el estado civil respectivo.

Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales.

ARTÍCULO 26°.- El **TÍTULO IV Del Servicio Militar Obligatorio, en su Art. 158° del Libro I del Código del Trabajo** en su **inciso primero** establece, “El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciera el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.”

CAPÍTULO VI

DEL FERIADO ANUAL Y LOS PERMISOS

ARTÍCULO 27°.- El **CAPÍTULO VII del Feriado Anual y de los Permisos, del Libro I del Código del Trabajo**, establece en su **Art. 66°** “En el caso de muerte de un hijo así como el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso, adicional feriado anual, independiente del tiempo de servicio.

Igualmente se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o madre del trabajador.

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

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los ampara sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor de un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

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

ARTÍCULO 28°.- El **Libro II De La Protecciones a los Trabajadores, Título II De la Protección a la Maternidad, del Código del Trabajo**, en su **Art. 195°, incisos segundo y tercero** establece:

“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 de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contando desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

Si la madre muriera en el parto o durante el periodo de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto del que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el Art. 201° del Código del Trabajo, tendrá derecho al subsidio a que se refiere el Art. 198° del mismo Código”.

ARTÍCULO 29°.- El trabajador con 60 días de anticipación, a la fecha de parto o adopción, deberá informar a la empresa que será Padre biológico o adoptivo, presentando documentos pertinentes, para programar internamente, su permiso paternal.

ARTÍCULO 30°.- La Ley 20.166 Extiende el derecho de las Madres Trabajadoras a Amamantar a sus hijos aún cuando no exista Sala Cuna establece “extiende el derecho a todas las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aún cuando no exista sala cuna. Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de 1 hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años.

Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo
- Dividiéndolo, a solicitud de la interesada en dos porciones.
- Postergando o adelantando en media hora, el inicio o término de la jornada de trabajo.

Esta Ley permite que este derecho sea ejercido ya sea en la sala cuna o en un lugar en que se encuentre el menor.

Para los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

Asimismo se establece que este derecho a alimentar no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aún cuando no goce del derecho de sala cuna.

Tratándose de empresas de empresa que están obligadas a otorgar sala cuna a sus trabajadoras, el periodo de tiempo de 1 hora se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos. En este caso, el

empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre”.

ARTÍCULO 31°.- Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso en uso en el Instituto.

ARTÍCULO 32°.- Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se les puedan presentar a los trabajadores.

ARTÍCULO 33°.- Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, deberá acudir siempre a la jefatura superior.

Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo serán autorizados directamente por el administrador o en su defecto por quien lo subrogue.

ARTÍCULO 34°.- Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera de horario normal, siempre y cuando sea pactado mediante compromiso escrito y firmado entre las partes, vale decir jefatura y trabajador afectado, con la debida anticipación y determinación de la forma en que se proceda.

ARTÍCULO 35°.- **El Capítulo VII del Feriado Anual y de los Permisos, del Libro I del Código del Trabajo**, establece en **su Art. 67°**, en **su inciso primero** “Los trabajadores con más de 1 año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca este reglamento”.

ARTÍCULO 36°.- El feriado conforme a la legislación vigente, será otorgado por la empresa de preferencia en primavera o verano. Si el trabajador por cualquier motivo dejare de prestar servicios a la empresa antes de cumplir el año de trabajo, se le cancelará el feriado en proporción al tiempo trabajado incluida, la fracción de días del mes en que ocurra el término de contrato.

ARTÍCULO 37°.- Para todos los trabajadores de la empresa que tienen un horario distribuido en 5 días de lunes a viernes, el día sábado será considerado inhábil, de tal manera que su feriado comprenderá además todos los Sábados y Domingos incluidos en ese período.

ARTÍCULO 38°.- El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes, así también el feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos períodos de feriatos consecutivos.

CAPÍTULO VII

OBLIGACIONES

ARTÍCULO 39°.- Todos los trabajadores se obligan a cumplir con la totalidad de lo establecido en el Contrato de Trabajo y lo que este Reglamento Interno determina y que evidentemente está dentro del marco jurídico laboral vigente. Especialmente lo siguiente:

- a) El respeto a sus superiores y compañeros de trabajo.
- b) Atender y cumplir las órdenes de trabajo que su Jefe le imparta.
- c) Poner el máximo cuidado en el uso de los materiales de todo tipo. En general, esmerarse en el cuidado de los bienes del Instituto, y por consiguientes, de su fuente de trabajo.
- d) Asistir con puntualidad a sus labores y poner especial cuidado en marcar su tarjeta control, cada vez que entre o salga del Instituto.
- e) Respetar los procedimientos en uso en la empresa, ya sea para hacer uso de permisos, trabajo en horas extraordinarias y toda norma que el Instituto establezca a fin de mantener la disciplina y el orden laboral.
- f) Marcar a tarjeta de control al inicio de la jornada de trabajo, marcar al inicio de colación, al regreso de la misma y a la hora de salida del trabajo.
- g) Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por el Instituto a los cuales haya sido nominado.
- h) Informar de manera oportuna al Instituto, en caso de inasistencia al trabajo, por medio de un tercero, de que no podrá concurrir a sus labores, en el Instituto, informando el motivo de su imposibilidad.
- i) El trabajador al reintegrarse a su trabajo deberá justificar con comprobante, certificado o documento el motivo de su inasistencia a la oportunidad que informe la imposibilidad de concurrir a su trabajo.
- j) Hacer la devolución al Instituto, terminada la relación contractual de los materiales o elementos de protección personal, tenidas que se le hubiese entregado a cargo o lo que resta de ellos, según sea el caso.
- k) Presentarse debidamente vestidos en el lugar de trabajo, a la hora señalada para ello.
- l) Dar cuenta al Administrador, a más tardar dentro de cinco días de producido cualquier cambio, sea este de domicilio o estado civil.
- m) Guardar absoluta reserva de los cambios internos del Instituto.

DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 40°.- Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante jornada diaria.
- b) Llegar atrasado al trabajo.
- c) Permanecer en el Instituto sin autorización escrita de un superior jerárquico, ya sea en uno de horas extraordinarias o en compensación de un permiso.
- d) Prestar servicios a otras empresas del rubro al cual pertenece el "INSTITUTO PRE MILITAR SUB. TENIENTE LUIS CRUZ MARTINEZ LTDA".
- e) Ocuparse durante las horas de trabajo de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- f) Revelar datos o antecedentes que se hayan conocido, con motivos de sus elaciones con el Instituto.
- g) Desarrollar durante las horas y dentro de las oficinas, instalaciones o lugares de trabajo, actividades sociales sindicales o políticas.
- h) Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas, drogas, estupefacientes, armas blancas y de fuego en los lugares de trabajo, como así también, dormir y/o comer en los mismos.
- i) Adulterar la tarjeta de reloj o cualquier otro documento en uso del Instituto.
- j) Adulterar el registro de su tarjeta de asistencia de hora de llegada o salida del trabajo, o marcar la tarjeta reloj de un compañero, cualquiera sea la circunstancia.
- k) Utilizar lenguaje inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas.
- l) Agredir de palabra o de hecho a los compañeros de trabajo, apoderados, alumnos, a los supervisores u otra autoridad del Instituto.
- m) No cumplir con el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos remunerados o no, durante dicho período. Falsificar o adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
- n) Usar el teléfono, correo electrónico, radio comunicaciones para motivos ajenos a la empresa. Salvo por motivos de fuerza mayor.
- o) Correr listas o suscripciones de cualquier naturaleza dentro del establecimiento que no haya sido previamente autorizadas por la administración de quién lo represente.
- p) Hacer mal uso de dineros o fondos que la empresa le destine para cumplimiento de sus funciones.
- q) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento 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.

CAPÍTULO VIII

INFORMACIONES, PETICIONES RECLAMOS.

ARTÍCULO 41°.- Todo lo relativo a informaciones individuales o colectivas, peticiones y reclamos deberán ser canalizadas por intermedio del administrador y/o encargado de personal.

ARTÍCULO 42°.- Cuando las peticiones sean de carácter colectivo, deberán hacerse a la Administración, la que contestara en un plazo máximo de 10 días contados desde el momento de su presentación. Estas se tramitaran por intermedio del Delegado de Personal.

CAPÍTULO IX

LAS LICENCIAS

ARTÍCULO 43°.- Licencia por Enfermedad. El trabajador que está enfermo y no puede asistir al trabajo deberá dar aviso al empleador, dentro de las 24 horas de sobrevenir la enfermedad.

ARTÍCULO 44°.- Es obligación del empleador dar el curso correspondiente a la licencia para que los organismos pertinentes las visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios a los que el trabajador involucrado pudiera tener acceso.

ARTÍCULO 45°.- El Instituto se reserva el derecho de observar el cumplimiento de los reposos médicos que se otorguen a sus trabajadores, para lo cual podrá hacer visitas domiciliarias al trabajador paciente.

Se prohíbe además, las actividades remunerativas, durante el periodo que dure la licencias médica.

ARTÍCULO 46°.- La empresa prohibirá al trabajador enfermo, con licencia medica que asista al trabajo o efectué con su conocimiento, cualquier actividad o labor mientras dure la licencia, ya sea en el trabajo o en su casa, a menos que se trate de actividades recreativas no remuneradas y compatibles con el tratamiento médico.

ARTÍCULO 47°.- El Libro II De La Protección a los Trabajadores, Título II De La Protección a la Maternidad, del Código del Trabajo, en su Art. 196°, inciso primero establece “Para hacer uso del descanso de maternidad, se deberá presentar al jefe del establecimiento, empresa, servicios o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo a llegado al periodo fijado para obtenerlo”.

ARTÍCULO 49°.- El Libro II De La Protección a los Trabajadores, Título II De La Protección a la Maternidad, del Código del Trabajo, en su Art. 198°, establece “La mujer que se encuentre en el periodo de descanso de maternidad o de descansos suplementarios y de plazo ampliado, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, de la cual sólo se deducirá las imposiciones de previsión y descuentos legales que le correspondan”.

ARTÍCULO 50°.- Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que pudiera corresponder cuando el hijo menor de un año requiere su atención en el hogar. Todo esto deberá ser acreditado como licencia médica.

ARTÍCULO 51°.- Durante su embarazo y hasta un año después de nacido su hijo, la mujer tendrá fuero y no podrá ser despedida si no es por causa justa y con autorización previa del juez competente.

CAPÍTULO X

DELEGADO DEL PERSONAL

ARTÍCULO 52°.- El Título II Delegado de Personal, del Libro III del Código del Trabajador, en su Art. 302° establece “En las empresas o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en conformidad a lo dispuesto en el Art. 227° del mismo Código, podrán elegir un delegado de personal los trabajadores que no estuvieren afiliados a ningún sindicato, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrá existir uno o más delegados del personal, según determine agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados.

La función del delegado de personal será la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador, como asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento. Podrá también representar trabajadores ante las autoridades de trabajo.

El delegado del personal deberá reunir los requisitos que exigen para ser director sindical; durará dos años en sus funciones; podrá ser reelegido indefinidamente y gozará del fuero a que se refiere el **Art. 243°** del Código del Trabajo.

Los trabajadores que elijan un delegado del personal lo comunicarán por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo, acompañado una nomina con sus nombres completos y sus respectivas firmas. Dicha comunicación deberá hacerse en la forma y plazos establecidos en el **Art. 225°** del Código del Trabajo.

Respecto del fuero de los delegados del personal contratados por plazo fijo o por obra o servicio determinado regirá la misma norma del Art. 243° del Código del Trabajo, inciso final”.

CAPÍTULO XI

DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 53°.- El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. En esta empresa serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

Nivel 1: Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Nivel 2: Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.

Nivel 3: Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel 4: Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorrallar.

Nivel 5: Acoso muy fuerte presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

ARTÍCULO 54°.- El Título IV De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual, del **Código del Trabajo**, establece en su **Art. 211-A** “En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva inspección el Trabajo”.

ARTÍCULO 55°.- El Título De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual, del **Código del Trabajo**, establece en su **Art. 211-B** “Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los

involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, esta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

ARTÍCULO 56°.- El Título IV De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual, del Código del Trabajo, establece en su Art. 211-C “EL empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluir en el plazo de treinta días.

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y pueda fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva”.

ARTÍCULO 57°.- El Título IV de la Investigación y Sanción del Acoso Sexual, del Código del Trabajo, establece en su Art. 211-D “Las conclusiones realizadas por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado”.

ARTÍCULO 58°.- El Título IV de la Investigación y Sanción del Acoso Sexual, del Código del Trabajo, establece en su Art. 211-E “En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan”.

ARTÍCULO 59°.- Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicaran serán las establecidas en el artículo 61 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el Art.160° N°1, letra b, del Título V del Libro I del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

CAPÍTULO XII

LAS SANCIONES

ARTÍCULO 60°.- Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionadas en distintos grados, de los cuales llevará registro la Jefatura del Área a la que pertenece el trabajador. Los grados de amonestación serán:

Grado 1.- Amonestación Verbal.

Grado 2.- Amonestación escrita sin copia a la hoja de vida.

Grado 3.- Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.

Grado 4.- Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y a la Inspección Comunal del Trabajo.

Grado 5.- Multa de hasta un 25% de la remuneración diaria.

ARTÍCULO 61°.- El **Título III del Reglamento Interno**, del **Libro I del Código del Trabajo**, establece en su **Art. 157°** “En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas y reglamento internos se sancione con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse a la Inspección del Trabajo que corresponda.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliación y en orden señalado. A falta de estos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas”.

CAPÍTULO XIII

TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 62°.- El Título V de la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo, del Libro I del Código del Trabajo, en su Art. 159° establece “El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1) Mutuo acuerdo de las partes.
- 2) Renuncia del trabajador dando aviso a la empresa con 30 días de anticipación a lo menos.
- 3) Muerte del trabajador.
- 4) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un periodo de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un Título otorgado por una Institución de Educación Superior del Estado o reconocido por este, la duración del Contrato no podrá exceder de dos años.
El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo lo transformara en Contrato con duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato a plazo fijo.
- 5) Conclusión del Trabajo o Servicio que dio origen al Contrato.
- 6) Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

ARTÍCULO 63°.- El Título V de la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo, del Libro I del Código del Trabajo, en su Art. 160° establece “El contrato de Trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- 1) Algunas de las conductas 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. Vías 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, y
 - e. Conducta inmoral grave que afecte la empresa donde se desempeñe.

- 2) Negociaciones que efectuó el trabajador dentro del giro del negocio y que hubiesen sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- 3) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual periodo de tiempo; así mismo, la falta injustificada, o sin dar aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, abandono o paralización dentro o fuera del Instituto que signifique una perturbación grave a los intereses del Instituto.
- 4) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o quien lo represente, y
 - b. La negativa a trabajar sin causa justificada en las funciones convenidas en el contrato.
- 5) Actos, comisiones, o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, alumnos, apoderados 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 de las obligaciones que impone el Contrato.

ARTÍCULO 64°.- El título V de la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo, del Libro I del Código del Trabajo, en su Art. 161° en su inciso primero establece “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, ajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o mas trabajadores”.

ARTÍCULO 65°.- Al término del Contrato de Trabajo, el Instituto a solicitud del trabajador entregara un certificado de trabajo con fecha de ingreso, retiro, y labor realizada. Corresponde al Instituto dar el aviso del cese de servicio a las instituciones previsionales.

ARTÍCULO 66°.- El Título V de la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo, del Libro I del Código del Trabajo, en su Art. 174° establece “En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato, sino con la autorización previa del juez competente, quien podrá, concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del Art. 62° en las del Art. 63 de este Reglamento, que corresponde respectivamente al Art. 159° y Art. 160° del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 67°.- Todo lo concerniente a duración y termino de los Contratos de Trabajo no contemplado en el presente Reglamento, estará sujeto a lo que establece el código del Trabajo y sus modificaciones.

CAPÍTULO XIV

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS POT TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 68°.- El Título V de la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo, del Libro I del Código del Trabajo, en su Art. 168° establece “El trabajador que ha sido despedido por una o más de las causales establecidas en los artículos 159°, 160° y 161° del Código del Trabajo (que para este reglamento corresponde a los Art. 62, 63, 64, que considera que tal medida ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la separación a fin de que este así lo declare. En este caso el juez ordenara el pago de la indemnización a que se refiere el inciso 4° el Art. 162° la de los incisos 1° y 2° del Art. 163° del Código del trabajo según correspondiera, aumentada esta ultima en de acuerdo a las reglas establecidas. (Las reglas están citadas en el Art. 168° del Código del Trabajo).

Sin perjuicio del porcentaje señalado en el inciso anterior, que se establece como mínimo, si el empleador hubiere invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del Art. 160° del Código del Trabajo y el despido fuere declarado carente de motivo plausible por el tribunal la indemnización establecida en lo incisos 1° y 2° el Art. 163° del Código del Trabajo, según correspondiere, podrá ser aumentada hasta en un 100%.

ARTÍCULO 69°.- Habrá un plazo de 6 días hábiles, contados desde la fecha de reclamación, para dar por satisfecha o fracasada la gestión de arreglo directo. Este plazo podría ampliarse de común acuerdo entre el interesado y la empresa, hasta por 6 días más.

ARTÍCULO 70°.- Ninguna solución a que se llegue entre la empresa y el trabajador podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador, ni permitir a la empresa omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.

CAPÍTULO XV

MATERIAS RELATIVAS AL TABACO

ARTÍCULO 71°.- Ley 20.105, que modifica la Ley 19.419 en **Materias relativas a la Publicidad y Consumo de Tabaco**, establece en su Art. 10° "Se prohíbe fumar en los siguientes lugares incluyendo los patios y espacios al aire libre interiores:

- a. Establecimientos de educación, pre básica, básica y media.
- b. Recintos donde se expendan combustibles.
- c. Aquellos en que se fabriquen, procesen o depositen, manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
- d. Medios de transporte de uso público o colectivo.
- e. Ascensores.

ARTÍCULO 72°.- La Ley 20.105, que modifica la Ley 19.419 en **Materias relativas a la Publicidad y Consumo de Tabaco**, establece en su Art. 11° "Se prohíbe fumar en los siguientes lugares salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- a. Al interior de los recintos o dependencias de los Órganos del Estado. Sin embargo, en las oficinas individuales se podrá fumar solo en caso que cuenten con ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior.
- b. Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- c. Aeropuertos terrapuestos.
- d. Teatros cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre.
- e. Gimnasios y recintos deportivos.
- f. Centros de atención y prestación de servicios abiertos al público en general.
- g. Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

En los lugares anteriormente enumerados, podrán existir una o más salas especialmente habilitadas para fumar, con excepción de los casos que señala la letra c.

En los lugares de trabajo de propiedad de particulares no comprendidos en el Art. 10 y en los incisos precedentes, la existencia de prohibición de fumar o la determinación de sitios y condiciones en que ello se autorizará serán acordadas por los respectivos propietarios o administradores, oyendo el parecer de los empleados".

LIBRO II

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores del “INSITUTO PRE MILITAR SUB. TENIENTE LUIS CRUZ MARTINEZ LTDA.” Que el presente Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo, se dicta en cumplimiento a:

Ley N° 16.744 que establece Normas sobre Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales que en su **Art. 67°** establece “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 de dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo”, y

Decreto Supremo N°40 Reglamento sobre Prevención de Riesgo Profesionales, que en su **Art. 14°** establece “Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad r higiene en el trabajado, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores, La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador.

COLABORACION

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

La gestión en prevención de riesgos requiere de una tarea mancomunada y estrecha, tanto de los trabajadores como de los representantes de la empresa, que con la mutua cooperación y acatamiento a las normas instauradas en este reglamento, se podrá lograr un ambiente de trabajo sano, seguro y libre de riesgo.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°.- El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgo.

ARTÍCULO 2°.- Definiciones: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) Trabajador: Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios al Instituto por las cuales reciba remuneración.
- b) Jefe Inmediato: La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Jefe de Sección, Jefe de Turno, Capataz, Mayordomo y otro. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe Inmediato al de mayor jerarquía.
- c) Empresa: La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- d) Riesgo Profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.
- e) Equipo de Protección Personal: EL elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con la sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- f) Organismo Administrador del Seguro: Asociación Chilena de Seguridad, de la cual la empresa es adherente.
- g) Normas de Seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador.

- h) Accidente de Trayecto: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo.
La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros y otro medio igualmente fehacientes.
- i) Accidente de Trabajo: Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
- j) Enfermedad Profesional: Es la causada de una manera directa por un ejercicio de la profesión o del trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
- k) Acción Insegura: Actos u omisiones cometidas por los trabajadores que posibilitan la ocurrencia de un accidente.
- l) Condición Insegura: Condición física del ambiente de trabajo, que posibilita que produzca el accidente.

TÍTULO I

CONTROL DE SALUD

ARTÍCULO 3°.- Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa podrá ser sometido a un examen preocupacional o podrá exigirlo la empresa al postulante presentar un certificado médico en este sentido.

ARTÍCULO 4°.- Todo trabajador al ingresar a la empresa deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas.

ARTÍCULO 5°.- El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsias, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

ARTÍCULO 6°.- Cuando a juicio de la empresa o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.

Los permisos a este objeto se consideraran como efectivamente trabajados.

TITULO II

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7°.- El jefe directo del accidentado, tendrá la obligación de investigar el accidente, según el formato establecido en la empresa, el cual debe contener a lo menos la siguiente información:

- Nombre completo del accidentado.
- Edad.
- Día y hora del accidente.
- Trabajo que se encontraba realizando.
- Declaración firmada del accidentado.
- Declaración firmada de testigos.
- Determinan causas del accidente.
- Establecer medidas de control.
- Capacitar al trabajador y al resto de los trabajadores de la sección, de las medidas recomendadas.

TÍTULO III

FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE SEGURIDAD

ARTÍCULO 8°.- EL Decreto Supremo 54 que Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios, establece en su Art.14° “Corresponderá a la empresa otorgar todas las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los comités Paritarios de Higiene y seguridad que se organizaran en conformidad a este reglamento; y, en caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámites el respectivo Inspector del Trabajo.

ARTÍCULO 9°.- El Comité Paritario, deberá enviar una carta a la Gerencia de la empresa, informando que día del mes y horario se realizaran las reuniones de trabajo.

ARTÍCULO 10°.- El Comité Paritario de acuerdo a un programa de trabajo, que previamente será informado a la Gerencia de la empresa, podrá:

- Asesorar y Instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.
- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomendé la Asociación Chilena de Seguridad.
- Promover la realización de cursos adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores, en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esa finalidad o en la misma empresa.

TÍTULO IV

INSTRUCCIÓN BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 11°.- Todo trabajador nuevo que ingrese a la empresa, deberá permanecer por un periodo de 1 día de inducción, la que incluye:

- Conocimiento de la empresa (que hace y cómo funciona)
- Organigrama
- Jefe directo
- Horarios
- Áreas de Trabajo
- Su función dentro de la empresa.
- Temas de Prevención de Riesgos
 - Charla del “Derecho a Saber”, la que incluye procedimientos de trabajo seguro.
 - Procedimiento ante accidentes del trabajo.
 - Procedimientos ante accidentes del trayecto.

TÍTULO V

RESPONSABILIDADES DE LOS JEFES DIRECTIVOS

ARTÍCULO 12°.- Será responsabilidad de los Jefes directos, velar por el cumplimiento por parte de sus trabajadores, de las normativas de higiene y seguridad en el trabajo. Que han sido impuestas en la empresa, ya sea, por este reglamento, por la Asociación Chilena de Seguridad.

TÍTULO VI

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

ARTÍCULO 13°.- De acuerdo a la actividad desarrollada, se utilizaran los siguientes elementos de protección personal:

CAPÍTULO II

OBLIGACIONES

ARTÍCULO 14°.- Todos los trabajadores de la empresa estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

ARTÍCULO 15°.- De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa esta obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin consto alguna, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.

ARTÍCULO 16°.- El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione la empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

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

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

ARTÍCULO 17°.- Todo trabajador deberá informar en el acto al Jefe inmediato si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o se ha deteriorado, solicitando su reposición.

ARTÍCULO 18°.- El trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique el Jefe inmediato o lo dispongan las Normas de Seguridad o Reglamentos.

ARTÍCULO 19°.- 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 20°.- Los trabajadores revisaran con la periodicidad fijada por la empresa, las maquinas a su cargo, limpiándolas, lubricándolas para poder así laborar con seguridad en cada jordana de trabajo.

ARTÍCULO 21°.- Al termino de cada etapa de la jordana de trabajo, el encargado de una maquina deberá desconectar el sistema eléctrico que la impulsa, para prevenir cualquiera imprudencia o broma de terceros, que al poner en movimiento a máquina cree condiciones inseguras.

Esta misma precaución, deberá tomarse en caso de abandono momentáneo del lugar de trabajo.

ARTÍCULO 22°.- Todo trabajador deberá dar aviso inmediato a su Jefe o cualquier ejecutivo de la empresa en su ausencia, de toda anormalidad que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaje.

ARTÍCULO 23°.- El trabajado que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

ARTÍCULO 24°.- Cuando a juicio del Organismo Administrador se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa en algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que estos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 25°.- Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de la empresa, esto por efecto de posibles Accidentes del Trayecto.

ARTÍCULO 26°.- A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en su área de trabajo debidamente vestido y equipado con los elementos de protección que la empresa haya destinado para cada labor.

ARTÍCULO 27°.- En el caso de producirse un accidente en la empresa que lesione algún trabajador, el Jefe inmediato o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, haciéndolo curar en la faena por medio del botiquín de emergencia o enviándolo a la brevedad al servicio asistencial del caso.

ARTÍCULO 28°.- Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de la empresa, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto al

Jefe inmediato. Todo accidente del trabajo, deberá ser denunciado a Asociación Chilena de Seguridad, dentro de las 24 horas de acaecido. En la denuncia (**DIAT** Denuncia Individual de Accidente del Trabajo) deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente.

Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador la empresa, y en subsidio de esta, el accidentado o enfermo, o sus derechos habientes, el médico que trato o diagnostico la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

ARTÍCULO 29°.- Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su Jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que este no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el Jefe directo del accidentado practicara una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente, al Departamento de Prevención de Riesgo y al Comité Paritario, el que deberá ser firmado por el Gerente del Área respectiva. Estos a su vez, podrán remitirlo al Organismo Administrativo. Copia de dicho informe, se remitirá a la Gerencia o Sub-Gerencia respectiva de Bienestar.

ARTÍCULO 30°.- El trabajador que haya sufrido un accidente y que como consecuencia de él, sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa sin que previamente presente un “Certificado de Alta” dado por el Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del Jefe del Departamento de Personal.

ARTÍCULO 31°.- Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emiten la Asociación Chilena de Seguridad, para evitar accidentes del Trabajado y enfermedades Profesionales a que se refiere la Ley 16.744 y sus decretos complementarios, vigentes o que en el futuro se dicten, relacionados con la labor que debe efectuar efectuar o con las actividades que se desarrollan dentro de la empresa.

ARTÍCULO 32°.- Los Jefes inmediatos serán directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este reglamento.

ARTÍCULO 33°.- Las vías de circulación interna y/o evacuación deberán estar permanentemente señaladas despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso siniestros.

ARTÍCULO 34°.- Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

ARTÍCULO 35°.- 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.

ARTÍCULO 36°.- El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolla sus actividades, como asimismo, conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo Jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

ARTÍCULO 37°.- Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la empresa para estos casos.

ARTÍCULO 38°.- El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

ARTÍCULO 39°.- Deberá darse cuenta al Jefe inmediato y al Comité Paritario inmediatamente después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recarga.

ARTÍCULO 40°.- No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina u otros.

ARTÍCULO 41°.- En las emergencias, los trabajadores deberán colaborar con los jefes designados por la empresa, al evacuar con calma el lugar del siniestro.

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

1.- **Fuegos Clase A:** Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos.

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego con agua, Polvo Químico Seco multipropósito y espumas.

2.- **Fuegos Clase B:** Son fuegos que involucran líquidos combustibles, inflamables, gases, grasas y materiales similares.

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos con Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y Espumas.

3.- **Fuegos Clase C:** Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como: Polvo Químico Seco y Anhídrido Carbónico.

4.- **Fuegos Clase D:** Son fuegos que involucran metales tales como magnesio, sodio y otros.

Los agentes extintores son específicos para cada metal.

ARTÍCULO 43°.- Los extintores en base a agua son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos 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 luz y fuerza.

CAPÍTULO III

PROHIBICIONES

ARTÍCULO 44°.- Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darla a beber a terceros.

ARTÍCULO 45°.- Efectuar, entre otras, algunas de las operaciones que siguen, sin ser encargado de ellas o el autorizado para hacerlas: alterar, cambiar, repara o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües y otros, que existan en las faenas.

ARTÍCULO 46°.- Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.

ARTÍCULO 47°.- Dormir, comer o preparar alimentos, en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 48°.- Fumar o encender fuego en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.

ARTÍCULO 49°.- Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la empresa proporciona. Ni respetar procedimientos de trabajo seguro.

ARTÍCULO 50°.- Ingresar a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.

ARTÍCULO 51°.- Chacotear, jugar, empujarse, reñir o discutir dentro del recinto de la empresa y a la hora que sea.

ARTÍCULO 52°.- Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún trabajador o al registro de hora de salida y tratarse por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente.

ARTÍCULO 53°.- Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.

ARTÍCULO 54°.- Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes a la empresa o asignados a algún otro compañero de trabajo.

ARTÍCULO 55°.- Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.

ARTÍCULO 56°.- Lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro del recinto de la empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.

CAPÍTULO IV

SANCIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 57°.- Sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal de los trabajadores, éstos estarán sujetos a sanciones disciplinarias por los actos u omisiones en que incurran, en contravención de las normas de este reglamento interno.

Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, estarán de acuerdo a lo indicado en **Art. 20° del Decreto Supremo N° 40** del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los conceptos de multas 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 el **Art. 24° de la Ley N°16.744.**

ARTÍCULO 58°.- Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de las Normas de Higiene y Seguridad, serán sancionadas de acuerdo a su gravedad y estas son:

- a) Amonestación verbal por la primera vez.
- b) Amonestación por escrito por la segunda vez.
- c) Multa del 25% de la remuneración diaria por la tercera vez.
- d) Terminación del contrato de trabajo por cuarta vez.

ARTÍCULO 59°.- La gerencia de la empresa o quienes ésta designe, podrá si fuese necesario para la determinación de la responsabilidad que afecte o pueda afectar al trabajador, disponer la sustentación de una investigación que tendrá como objetivo, investigar y establecer los hechos y proponer las sanciones disciplinarias si procedieren.

ARTÍCULO 60°.- Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional, se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud respectivo, deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario.

ARTÍCULO 61°.- Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores. Para todo lo que no está consultado en el presente reglamento, tanto la empresa y trabajadores, se atenderán a lo dispuesto en la **Ley N° 16.744 y en el D.F.L N°1 (Código del Trabajo)**.

ARTÍCULO 62°.- Cuando al trabajador, le sea aplicable la multa contemplada en el Art. 58 de este reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por **el Art. 157° del Libro I del Código del Trabajo**, ante la Inspección del Trabajo que corresponde.

CAPÍTULO V

DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL

ARTÍCULO 63°.- De acuerdo a lo estipulado en el nuevo **Título V del Libro II del Código del Trabajo, en su Art. 221-F** establece: “Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o al las condiciones físicas del trabajador, asociadas 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 64°.- De acuerdo a lo estipulado en el nuevo **Título V del Libro II del Código del Trabajo, en su Art. 221-G** establece: “El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe de la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud”.

ARTÍCULO 65°.- De acuerdo a lo estipulado en el nuevo **Título V del Libro II del Código del Trabajo, en su Art. 221-H** establece: “Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos”.

ARTÍCULO 66°.- De acuerdo a lo estipulado en el nuevo **Título V del Libro II del Código del Trabajo, en su Art. 221-I** establece: “Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada”.

ARTÍCULO 67°.- De acuerdo a lo estipulado en el **nuevo Título V del Libro II del Código del Trabajo, en su Art. 221-J** establece: “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”.

CAPÍTULO VI

DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN

ULTRAVIOLETA

ARTÍCULO 68°.- De acuerdo a lo que establece **la Ley N°20.096 sobre mecanismos de Control Aplicable a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono, en su Título III de las medidas de difusión, evaluación, prevención y protección, en su Art.19°** menciona “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los **artículos 184° del Libro II del Código del Trabajo y 67° de la Ley N°16.744,** el empleador adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo”

ARTÍCULO 69°.- El trabajador deberá conocer las medidas preventivas en la exposición a las radiaciones ultravioleta, de acuerdo a al índice de UV descritas a continuación.

INDICE UV	PROTECCIÓN	
1	NO NECESITA PROTECCIÓN	* Puede permanecer en el exterior.
2		
3	NECESITA PROTECCIÓN	*Manténgase a la sombra durante las horas centrales del día. *Use camisa manga larga, crema de protección solar y sombrero. * Use gafas con filtro uv-b y uv-a
4		
5		
6		
7		
8	NECESITA PROTECCIÓN EXTRA	* Evite salir durante las horas centrales del día. * Busque sombra. * Son imprescindibles camisa, crema y sombrero. * Use gafas con filtro uv-b y uv-a.

CAPÍTULO VII

RECLAMACIONES Y PROCEDIMIENTOS

Se transcriben textualmente los artículos 71, 73, 76, 79, 80, 81, 90, 91 y 93 del Decreto Supremo N°101, del 29 de abril de 1968.

ARTÍCULO 70°.- Se transcribe textualmente los que indica el **Art. 71° del Decreto Supremo 101** “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 organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, debiendo ser atendido de inmediato.
- e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro de asistencia que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando a cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requiera. 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 este tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuara por encargo del organismo administrador.
- g) 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 71°.- Se transcribe textual lo que indica el **Art. 73°.- del Decreto Supremo N°101**, “Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 y 72 del DS 101, 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 D.L. 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, solicitara 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 D.L. 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 calendario, 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 o 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 accidentado está capacitado para reintegrarse a su trabajado, en las condiciones, 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, además, al que formulo 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 72°.- Se transcribe textual lo que indica el **Art. 76° del Decreto Supremo N°101, en su letra K** establece “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 73°.- Se transcribe textual lo que indica el **Art. 79° del Decreto Supremo N°101**, “La Comisión Médica de Reclamo tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud y de las Mutualidades en casos de incapacidad derivadas de accidentes de trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. 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 dictadas por los Jefes de Área del Servicio de Salud, en situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley”.

ARTÍCULO 74°.- Se transcribe textual lo que indica el **Art. 80° del Decreto Supremo N°101**, “Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la comisión médica de reclamo o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes de la comisión.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o 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 75°.- Se transcribe textual lo que indica el **Art. 81° del Decreto Supremo N°101**, “El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contara desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la

notificación se hubiere hecho por la carta certificada, el término se contara desde el tercer día de recibida en correos”.

ARTÍCULO 76°.- Se transcribe textual lo que indica el **Art. 90° del Decreto Supremo N°101**, “La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la comisión médica de reclamo:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley N°16.744 y de la ley N°16.395; y
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusiesen en contra en contra de las resoluciones que la comisión médica dictase en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en la letra e. anterior. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso”.

ARTÍCULO 77°.- Se transcribe textual lo que indica el **Art. 91° del Decreto Supremo N°101**, “El recurso de apelación, establecido en el inciso segundo del artículo 77 de la ley N°16.744, deberá interponerse directamente ante la superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá de la notificación de la resolución dictada por la comisión médica. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha del tercer día de recibida en correos”.

ARTÍCULO 78°.- Se transcribe textual lo que indica el **Art. 93° del Decreto Supremo N°101**, “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 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”.

CAPÍTULO VIII

PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS

En consideración de la Ley 19.394 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O del 21 de Junio de 1995) se incorporan a continuación los artículos 76, 77 y 77 bis del Párrafo 2° de la Ley 16.744.

ARTÍCULO 79°.- Se transcribe textual lo que indica el **Art.76° de la Ley 16.744**, “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 Higiene y Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo Administrador en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberá contener todos los datos que hayan sido indicados por el Ministerio de Salud.

Los Organismos Administradores deberán informar al Ministerio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados y que hubieran ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con periodicidad que señale el reglamento.

ARTÍCULO 80°.- Se transcribe textual lo que indica el **Art. 77° de la Ley 16.744**, “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 del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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 de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recuso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismo 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 la hubiese notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

ARTÍCULO 81°.- Se transcribe textual lo que indica el **Art. 77° bis de la Ley 16.744**, “El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos 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 está 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 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 volver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen ella, en el plazo de 30 días contado 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 deberán otorgarse con cargo a un régimen Previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solvento, 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 está afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar; se expresará en unidades de fomento, según el valor de estas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N°18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del 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 de las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcione 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 10 días contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó

el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le trate, para lo cual sólo se considera 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”.

CAPÍTULO IX

PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 82°.- El **Art.68° de la Ley N°16.744** establece “Las empresas o entidades empleadoras deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio de Salud o , en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlo de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley.

Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Sin no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa al inciso anterior.

El Servicio Nacional de salud queda facultado para clausurar las fabricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores de la comunidad”.

ARTÍCULO 83°.- El **decreto Supremo N°54 que aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad**, establece en su **Art.1°** “En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizan 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 les encomienda la Ley N°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.

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 84°.- La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuara 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.

Los Representantes Patronales serán designados por la entidad empleadora, debiendo ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la empresa, faena, sucursal o agencia.

Los Representantes de los Trabajadores se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en el se anotaran tantos nombres como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se consideraran elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que lo sigan en orden decrecientes de sufragios.

ARTÍCULO 85°.- 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 industria o faena y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo.
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictado por los Servicios 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 Previsión de Riesgos Profesionales por lo menos durante un año.

ARTÍCULO 86°.- Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario en la empresa, faena, sucursal o agencia. 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 87°.- Tanto la empresa como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionarle las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

ARTÍCULO 88°.- Funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad:

- 1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
- 2.- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las 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 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 respectivo.
- 7.- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esa finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

ARTÍCULO 89°.- 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 Previsión de Riesgos 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 efectuaran 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 será considerado como tiempo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

ARTÍCULO 90°.- Departamento de Previsión de Riesgos

El Decreto Supremo N°40, establece en su Art.8° “Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un experto en la materia. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, deberá contar con los medios y el personal necesario para asesorar y desarrollar las siguientes acciones mínimas: Reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y de promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica”.

El experto en Prevención constituye además, un anexo que permite a la Asociación Chilena de Seguridad, canalizar y orientar su asesoría profesional en Prevención de Riesgos con la empresa.

CAPÍTULO X

RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

ARTÍCULO 91°.- El Título vi de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N°40, en su Art. 21° establece “Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspectos y olor), sobre límites de exposición permisible de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos”.

ARTÍCULO 92°.- El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N°40, en su Art.22° establece “Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo”.

ARTÍCULO 93°.- El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N°40, en su Art.23° establece “Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21 a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos mencionados en el inciso anterior, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

ARTÍCULO 94°.- El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N°40. En su Art.24°, establece “Las infracciones en que incurran los empleadores a las obligaciones que les impone el Título VI, serán sancionadas en conformidad con lo dispuesto en los artículos 11 y 13 del D.S N°173, de 1970, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 69 de la Ley N°16.744”.

ARTÍCULO 95°.- 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 EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Caidas a nivel y distinto nivel. En trabajos de oficina.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Esquinces * Heridas * Fracturas * Contusiones * Lesiones múltiples 	<ul style="list-style-type: none"> * No se deberán atravesar cordones eléctricos y/o telefónicos a ras de piso, en medio de los pasillos. * Queda prohibido balancearse hacia atrás en silla de trabajo * Se deberá utilizar una escala en vez de un piso, sillas o muebles para alcanzar objetos distantes. Jamás utilizar cajones abiertos de un archivador para este fin.
<p>Golpes y tropiezos En trabajos de oficina.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Esquinces * Heridas * Fracturas * Contusiones * Lesiones múltiples 	<ul style="list-style-type: none"> * Cierre los cajones de los archivos inmediatamente después de usar. * No abra demasiado los cajones de los archivos, para que no se salga de su sitio. * Nunca abra un cajón por encima de la cabeza de alguien que está agachado. * Abrir un solo cajón a la vez para evitar que el mueble se vuelque, especialmente los de arriba. * Elimine el hábito de amontonar cosas sobre muebles. * No obstruya con materiales corredores ni pasillos. * Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito. * Al bajar por una escalera se deberá utilizar los respectivos pasamanos. * Utilizar calzado apropiado. * Cuando se vaya a utilizar una escala tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida antes de subirse. * Las escalas no deben pintarse, cuando más barnizadas de color natural y deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.

<p>Digitación</p> <p>En trabajos con Computador</p>	<p>Contractura de músculos:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Dorsales *Cuello *Lumbares <p>Circulatorias (dolor e inflamación de tendones y fibras musculares:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Manos *Bazos *Antebrazos 	<p>*Diseño ergonómico de la estación de trabajo (escritorio y silla principalmente).</p> <p>*Mantenga limpia la pantalla del Terminal del computador y regule sus caracteres, de tal forma de no exigir innecesariamente la visión.</p> <p>*Adopte una posición segura al sentarse, para cuyo efecto debe usarse los mecanismos de regularización de la silla.</p> <p>*Uso de apoya muñeca y apoya pies.</p> <p>*Iluminación incidental sobre la pantalla del computador.</p> <p>*Utilización de apoya documentos (atril) al mismo nivel de la pantalla y a la altura de los ojos (evite doblar la cabeza)</p> <p>*Cada 30 min. De trabajo continuo descanse y realice ejercicios ad.hoc.</p>
<p>Manejo de materiales</p>	<p>Lesiones por sobreesfuerzos (Lumbagos)</p>	<p>Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de materiales, es fundamental que los supervisores y trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan.</p> <p>Entre las medidas preventivas podemos señalar:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. *Si es necesario deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. *Se deberá utilizar los equipo de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad, etc.)

<p>Riesgos de la Vía Pública: *Accidentes del trabajo *Accidentes del Trayecto</p>	<p>*Heridas *Contusiones *Hematomas *Fracturas *Lesiones Múltiples *Muerte</p>	<p>*Respetar la señalización del tránsito. *Cruzar la calzada sólo por el paso para peatones, nunca cruzar entre dos vehículos detenidos o en movimiento. *No viajar en la pisadera de los vehículos de la locomoción colectiva ni subir o bajarse de éstos cuando están en movimiento. *Al conducir un vehículo o como acompañante, usar siempre el cinturón de seguridad, respetando la reglamentación del tránsito y aplicando técnicas de conducción defensiva. *No corra en la vía pública. *Utilice calzado apropiado. *Tómese de los pasamanos cuando suba o baje escaleras. *Esté atento a las condiciones del lugar donde transita, evite caminar por zonas de riesgos como aquellas que presentan pavimentos irregulares, hoyos, piedras, piso resbaladizo, grasa, derrames de aceite, etc.</p>
<p>Proyección de partículas</p>	<p>Lesiones como por ej. *Cuerpos extraños *Conjuntivitis *Erosiones *Quemaduras</p>	<p>En las actividades que exista riesgo de proyección de partículas, los supervisores deberán asegurarse que las máquinas y equipos cuenten con protecciones y que éstas permanezcan en su lugar y en óptimas condiciones. A su vez, los trabajadores, deberán utilizar en forma permanente equipos protectores visuales y faciales que indique la supervisión, tales como gafas, lentes con vidrio endurecidos y protección lateral, caretas, protector facial, etc.</p>
<p>Exposición a ruido industrial</p>	<p>Disminución de la capacidad auditiva</p>	<p>En aquellos lugares, donde no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo, los trabajadores deberán utilizar protectores auditivos.</p>

<p>Contacto con fuego u objetos calientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Quemaduras *Asfixias *Fuego Descontrolado *Explosión, etc. *Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> *No fumar en áreas donde esté prohibido. *Verificar que las conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y con su conexión de tierra. *Evitar el almacenamiento de materiales combustibles, especialmente si éstos son inflamables. Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.
<p>Accidentes en operación de compresores</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Heridas *Contusiones *Fracturas *Lesiones traumáticas 	<ul style="list-style-type: none"> *Hacer funcionar en forma periódica la válvula de seguridad, para evitar que ésta se agripe. *Drenar el compresor frecuentemente para expulsar el agua que se forme por condensación en el interior del acumulador de aire. *Verificar regularmente el nivel de aceite. *Efectuar el cambio de los lubricantes dentro de los períodos recomendados. *Eliminar las fugas y derrames de aceite. *Verificar que las válvulas de descarga se encuentren abiertas. *Observar en forma periódica la presión de trabajo señalada en el manómetro. *Revisar las conexiones, codos unidos, mangueras y cañerías conductores de aire comprimido. *No permitir el uso de alambres como abrazaderas. *Planificar la mantención del compresor y acudir personal especializado. *Proteger los sistemas de transmisión correa polea. *Normalizar y señalizar los tableros electrónicos.

<p>Accidentes en operación de herramientas y equipos eléctricos.</p> <p>*Serrucho</p> <p>Eléctrico</p> <p>*Sierra corta metal</p> <p>*Sierra circular</p> <p>*Taladro radial</p> <p>*Vibropisón</p> <p>*Vibrador de Inmersión</p> <p>*Placa compactadora</p> <p>*Sierra cortadora de Pavimento</p> <p>*Generador eléctrico</p> <p>*Trompo</p>	<p>*Heridas cortantes</p> <p>*Heridas punzantes</p> <p>*Contusiones</p> <p>*Fracturas</p> <p>*Amputaciones</p> <p>*Proyección de partículas</p> <p>*Lumbagos</p> <p>*Atrapamiento</p> <p>*Ruido</p>	<p>*Al operar las máquinas, herramientas o equipos de trabajo, deberán preocuparse del correcto funcionamiento de éstas.</p> <p>*Mantener ordenado y aseado su lugar de trabajo.</p> <p>*Poner los dispositivos de seguridad adecuados en partes en movimiento, puntos de operación y transmisiones.</p> <p>*Mantenimiento periódico de máquinas, herramientas y equipos.</p> <p>*Utilizar los elementos de protección personal correspondientes.</p> <p>*Reparación, limpieza o recarga de combustible debe hacerse con maquinaria detenida o desconectada.</p> <p>*No operar equipos o máquinas sin estar capacitados.</p> <p>*No quitar las protecciones a las máquinas o equipos.</p>
<p>Herramientas de mano</p>	<p>*Golpes</p> <p>*Heridas</p> <p>*Atrapamientos</p> <p>*Proyección de partículas</p> <p>*Lesiones múltiples</p>	<p>*Mantenimiento del lugar de trabajo en orden y aseado.</p> <p>*Seleccionar la herramienta adecuada.</p> <p>*Herramientas en buen estado y guardadas en lugares seguros, que no ocasionen peligro para los trabajadores.</p> <p>*Utilizar la herramienta sólo para lo que fue diseñada.</p>

<p>Caídas de distinto nivel de elevadores de plataformas .</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Golpes *Contusiones *Heridas *Lesiones traumáticas *Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> *Verificar que el operador tenga la capacitación necesaria. *Evitar las maniobras bruscas. *Centrar y amarrar bien la carga. No sobrecargar. *Motor conectado a tierra. *La torre debe estar anclada a la estructura del edificio. Prohibir el transporte de personas en la plataforma. *Plataforma de recepción amplia, con barandas y rodapié. *No engrasar el riel. *El operador debe estar protegido por una caseta de techo resistente y usar casco. *El operador debe inspeccionar la maquina antes de comenzar la jornada, sobre todo las condiciones y lubricación del cable de acero. *Al terminar la jornada, la plataforma debe quedar en el piso, desenergizada y el interruptor bajo llave. *Lubricar los cables sólo con aceites especiales.
--	---	---

<p>Caídas de un mismo o distinto nivel en superficies de trabajo, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Escalas móviles o fijas *Andamios *Rampas *Escaleras *Pisos y pasillos 	<ul style="list-style-type: none"> *Torceduras *Fracturas *Esguinces *Heridas *Contusiones *Lesiones traumáticas *Parálisis *Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> *Utilizar superficies de trabajo construidas de acuerdo a las normas de seguridad vigentes. *No usar andamios para almacenamiento de materiales. *Mantener superficies de trabajo en buenas condiciones y limpias. *Utilizar la superficie adecuada considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir. *Señalizar las áreas de tránsito, de trabajo y de almacenamiento. *No utilizar andamios cubiertos de nieve o escarcha, las que se eliminaran antes de trabajar. *Armar andamios con estructura y plataforma de trabajo completa. Se debe colocar barandas y rodapié. *Dar a escalas un ángulo adecuado. La distancia del muro de apoyo debe ser de 1/4 del largo utilizado. *No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos. *Sobre 2 mts. De altura, utilizar cinturón de seguridad.
---	---	---

<p>-Contacto con energía eléctrica: -Cuando se entra en contacto con el conductor energizado (polo positivo) n un área donde no existe aislación. -Cuando se entra en contacto con los conductores positivos y negativo (hacer puente). -Cuando toma contacto con partes metálicas, carcasa o chasis de equipo, maquinarias, herramientas que se encuentran energizadas, debido a fallas de aislación.</p>	<p>*Quemadura por proyección de materiales fundidos. *Incendios debido causas eléctricas *Asfixia por paro respiratorio *Fibrilación ventricular. *Tetanización muscular. *Quemaduras internas y externas. *Lesiones traumáticas por caídas.</p>	<p>*No efectuar uniones defectuosas, sin aislación. *No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos. *No usar equipos o maquinarias defectuosos y/o sin conexión a tierra. *No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma. *Realizar mantenimiento periódica a equipos e instalaciones. *No intervenir en trabajos electrónicos sin contar con autorización ni herramientas adecuadas. *No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). *No reforzar fusibles. *Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos). *Utilizar los elementos de protección personal, necesarios para el trabajo efectuado. *El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en prevención de riesgos, y debe estar dotados de herramientas, materiales y elementos apropiados. *Se deben supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos. *Se deben informar los trabajos con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos.</p>
---	--	---

<p>Proyección de partículas en trabajos de picado y puntereados de concreto</p>	<p>*Heridas *Contusiones *Lesiones múltiples *Pérdida de visión</p>	<p>*Uso de elementos de protección personal: casco, zapatos de seguridad, antiparras y careta si fuera necesario. *Prohibido el uso de pantalón corto. *Verificar el buen estado de las herramientas y cuidar de sacar las rebarbas. *Utilizar la superficie de trabajo adecuada, andamio o andamio de caballete y cinturón de seguridad, en caso de que el andamio no cuente con baranda prohibido el uso de escalas.</p>
<p>Caídas y golpes en trabajos de carpintería.</p>	<p>*Heridas *Contusiones *Lesiones múltiples</p>	<p>*En labores de moldajes exteriores, colocación o descimbre y montaje o desarme de andamios, uso obligatorio de cinturón de seguridad, si se hace en altura, sobre 1,8 metros. *Mantener el orden y aseo. *Señalizar las zonas donde existe peligro de golpes por caídas de material o herramientas. *Uso de elementos de protección personal, calzado, guantes, casco con barbiquejo. *El o los trabajadores que usen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. *Las escalas no deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tabloncillos sueltos. Si no es posible afirmar una escala de forma segura, deberá colaborar otro trabajador en sujetar la base.</p>

<p>Atrapamiento, caídas de distintos niveles y golpes en excavaciones</p>	<p>*Contusiones *Heridas *Lesiones traumáticas *Parálisis *Muerte</p>	<p>*Taludes confeccionados conforme a estudio de mecánica de suelos. *Delimitar el perímetro de la excavación. *Señalizar, advirtiendo la existencia de la excavación. *Usar elementos de protección personal. *Evitar el acopio de material a menos de 0,60mts. De los bordes. *No permitir el tránsito de vehículos o maquinarias, a menos de 2 metros de los bordes. *Confeccionar pasarelas para atravesar la excavación, con mínimo de tres tabloncillos de ancho, con barandas. Distancia de 30 mts. Entre una y otra. *Si no se tiene talud adecuado, se debe entiblar toda excavación de más de 1,5 metros de profundidad.</p>
<p>Contagios, infecciones</p>	<p>*Enfermedades varias</p>	<p>*Utilizar los casilleros individuales para los fines exclusivos para los que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, trapos impregnados de grasa o aceite y otros, debiendo, además, mantenerlos permanentemente aseados. *Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida y otros, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos. *Los trabajadores deberán en su aseo personal, especialmente el de las manos, usar jabón o detergentes, prohibiéndose el uso de aserrín, haipa o trapos que puedan tapar los desagües y producir condiciones antihigiénicas.</p>

CAPÍTULO XI

VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 96°.- El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del 01/08/2009, pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, de la empresa o los trabajadores.

DESTRIBUCIÓN:

1. Trabajadores de la Empresa.
2. Seremi de Salud (En la Región Metropolitana Avda. Bulnes N°194. En Regiones de la Oficina Regional respectiva.)
3. Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo Jurisdiccional).
4. Asociación Chilena de Seguridad.