



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD.

FLESAN S.A.

**“ESTE DOCUMENTO ES DE LECTURA OBLIGATORIA PARA TODOS LOS
TRABAJADORES”**

2019



**Comprometidos con la Seguridad, Salud
Ocupacional y Medio Ambiente**

IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre : FLESAN S.A.

Dirección : Av. Apoquindo 6550, Piso 10– Las Condes Santiago.

Teléfono : 22530 9900

Actividad Económica : SERVICIOS DE CONSTRUCCIÓN, DEMOLICIÓN Y EL DERRIBO DE EDIFICIOS Y OTRAS ESTRUCTURAS

R.U.T. : 76.259.040 - 9

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Versión 2019



Grupo Flesan es plenamente consciente de su quehacer y responsabilidad en materia de **Seguridad y Salud Ocupacional**, esforzándose permanentemente por identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados a cada una de sus operaciones, con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Tanto es así, que además de la amplia trayectoria, experiencia y reconocimiento en el desarrollo y ejecución de obras previas y complementarias de la industria de la construcción, incorpora como aspecto fundamental en el estudio de cada proyecto la **Planificación y Gestión** en materia de **Seguridad y Salud Ocupacional**, garantizando los más altos estándares en estos términos para cada uno de ellos.

Debido a lo anterior, como parte integral de sus operaciones y de la Gestión estratégica del negocio, es que **Grupo Flesan**, representado por la Gerencia General, se compromete a lo siguiente:

- 1 **Establecer, Documentar, Implementar, Mantener y Mejorar** continuamente un **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional** aplicable a todas las unidades de negocio y proyectos del **Grupo Flesan**.
- 2 **Identificar** permanentemente los peligros y **Evaluar** los riesgos, de alto y bajo potencial, así como otras contingencias asociadas a cada una de sus operaciones, estableciendo e implementando todas las medidas de control necesarias y suficientes para proteger la integridad física y la salud de sus trabajadores.
- 3 **Mantener** un liderazgo visible, efectivo y permanente en cada proyecto, a través de las responsabilidades establecidas para cada uno de los integrantes de la organización, considerando que esto es fundamental para la **construcción de una cultura de seguridad**.
- 4 **Velar** por la protección permanente y eficaz de la vida y la salud de todos sus trabajadores, considerando que nada justifica trabajar en condiciones de riesgos no controlados, exponiendo la integridad física de las personas.
- 5 **Cumplir** a cabalidad la legislación vigente aplicable a sus operaciones en materia de **Seguridad y Salud Ocupacional**, así como otros compromisos y requisitos que la organización suscriba para el desarrollo de sus proyectos.
- 6 **Comunicar** permanentemente este compromiso a todos los miembros de la organización, a través de inducciones, capacitaciones y publicaciones de la **Política de Seguridad y Salud Ocupacional** de **Grupo Flesan**.
- 7 **Monitorear, Controlar y Medir** constantemente la eficacia de su **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional**, procurando siempre el mejoramiento continuo en el desarrollo de todas sus operaciones.
- 8 **Revisar** anualmente esta **Política de Seguridad y Salud Ocupacional**, asegurando su pertinencia para la organización

Rodrigo Salinas Pinto
Gerente General

construyendo una cultura de seguridad

GRUPO FLESAN
CONFIANZA QUE CONSTRUYE

COMPROBANTE DE ENTREGA Y RECEPCIÓN
DEL REGLAMENTO INTERNO
DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

YO,....., DECLARO HABER RECIBIDO CON ESTA FECHA DE PARTE DE LA EMPRESA, UN EJEMPLAR DEL "REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN - HIGIENE Y SEGURIDAD", EL QUE RIGE PARA TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, COMPROMETIÉNDOME A OBSERVAR Y CUMPLIR LAS NORMAS Y DISCIPLINAS QUE EL CONTIENE Y A DAR Y EXIGIR AL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE CALIDAD, SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.

DECLARO HABER PARTICIPADO EN LA CAPACITACIÓN DE INDUCCIÓN EN EL QUE SE ME HA EXPLICADO EN DETALLE ESTE REGLAMENTO INTERNO, HABERLO LEÍDO Y COMPRENDIDO EN SU TOTALIDAD, HABIENDO EN ESTE MISMO ACTO ACLARADO LAS DUDAS.

DECLARO TAMBIÉN NO TENER DUDAS RESPECTO A SU APLICACIÓN.

TAMBIÉN DECLARO HABER TOMADO CONOCIMIENTO DE LOS RIESGOS INHERENTES AL TRABAJO QUE DESARROLLARE Y LA FORMA DE PREVENIRLOS.

FIRMA

NOMBRE	
CARGO	
FECHA	
LOCALIDAD O LUGAR	

LIBRO PRIMERO REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN	6
TITULO I: OBJETIVOS, APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES	6
TITULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO	8
TITULO III: INSTITUCIONES PREVISIONALES Y DE SALUD	9
TITULO IV: DE LAS JORNADAS ORDINARIAS - EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO Y DEL DESCANSO SEMANAL Y DE LA ASISTENCIA DEL PERSONAL	10
TITULO V: DE LAS LICENCIAS	12
TITULO VI: DEL FERIADO Y OTROS BENEFICIOS	15
TITULO VII: DE LAS REMUNERACIONES	17
TITULO VIII: DERECHO A IGUALDAD DE REMUNERACIONES	18
TITULO IX: DE LAS OBLIGACIONES	19
TITULO X: DE LAS PROHIBICIONES	20
TITULO XI: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	21
TITULO XII: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	22
TITULO XIII: SANCIONES Y MULTAS	22
TITULO XIV: SOBRE EL ACOSO SEXUAL	22
TITULO XV: DE LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	23
TITULO XVI: DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD	26
TITULO XVII: LEY 20.399 DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR.	26
TÍTULO XVIII: LEY DE LA SILLA	27
TITULO XIX: DEL USO DEL TELÉFONO, FAX, CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET	27
TÍTULO XX: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (LEY 20.422) Y LEY DE INCLUSIÓN LABORAL (LEY N° 21.015)	28
TÍTULO XXI: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.....	29
TÍTULO XXII: DEL ACOSO LABORAL. DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL	29
TÍTULO XXIII: CONCEDE PERMISO A LOS PADRES DE HIJOS CON DISCAPACIDAD, PARA AUSENTARSE DEL TRABAJO LEY NÚM. 20.535	32
TÍTULO XXIV: CONCEDE PERMISO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA, RESPECTIVAMENTE LEY NÚM. 20.769	33
TÍTULO XXV: SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES GRAVES LEY NÚM. 21.063	33
LIBRO SEGUNDO DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD	35
TÍTULO XXVI: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD	35
TÍTULO XXVII: DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA. LEY N° 20.001 Y 20.949.-	42
TÍTULO XXVIII: ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL TABACO.....	43
TÍTULO XXIX: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA	44
TÍTULO XXX: PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO” (PREXOR)	46
TITULO XXXI: PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A SÍLICE (PLANESI)	47

TÍTULO XXXII: RIESGOS PSICOSOCIALES	47
TÍTULO XXXIII: PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 16.744	48
TÍTULO XXXIV: RIESGOS GENERALES	57
TÍTULO XXXV: RIESGOS EN TRABAJOS CON MÁQUINAS	59
TÍTULO XXXVI: RIESGOS POR AGENTES QUÍMICOS	61
TÍTULO XXXVII: RIESGOS PSICOSOCIALES.....	61
TÍTULO XXXVIII: DE LAS SANCIONES	62
TITULO XXXIX: CARGOS Y RESPONSABILIDADES BÁSICAS	63
TITULO XL: LEY 20.123 COLABORES EXTERNOS CONTRATISTAS Y SUB CONTRATISTAS	66
TITULO XLI: CIRCULAR 3335 QUE DEROGA Y REEMPLAZA A CIRCULAR 2345, SUSESO.....	67
TITULO XLII: LEY 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA.	68
TITULO XLIII: LEY ANTIDISCRIMINACIÓN N° 20.609, LEY ZAMUDIO.....	69
TÍTULO XLIV: LEY 20.820 CREA EL MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO	69
TÍTULO VLV: LEY 20.584 REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LOS PACIENTES Y CONFIDENCIALIDAD ..	70
TÍTULO XLVI: LEY 21.010 EXTIENDE Y MODIFICA LA COTIZACIÓN EXTRAORDINARIA PARA EL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, Y CREA EL FONDO QUE FINANCIARÁ EL SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS.....	70
TÍTULO XLVII: PROTOCOLO DE EXPOSICION A RIESGOS DE LESION MUSCULO ESQUELETICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES TMERT (NORMA TECNICA MINSAL, MODIFICA D.S. 594)	70
TITULO XLVIII: POLÍTICA DE CONTROL DE ALCOHOL Y DROGAS	71
TÍTULO XLIX: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES	74
TITULO L: VIGENCIA	74

TITULO I: OBJETIVOS, APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, se dicta en virtud de lo dispuesto en el Artículo 153 del Código del Trabajo, Código del Trabajo, aprobado por el DFL 1, promulgado el 31 de julio del año 2002 por el Ministerio del Trabajo y modificado por la Ley 20.227 del 15 de noviembre de 2007. Sus disposiciones son concordantes con lo preceptuado en la Ley #16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y con el Decreto Reglamentario 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

El presente Reglamento Interno se fundamenta en el logro de los siguientes objetivos.

- a) Poner en conocimiento de los trabajadores la normativa que regula las relaciones laborales en virtud del Contrato de Trabajo y las que dicen relación con accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, prevención de riesgos, higiene y seguridad.
- b) Establecer clara y públicamente las obligaciones y prohibiciones que todo trabajador debe conocer y cumplir.
- c) Indicar y establecer los derechos y garantías de los trabajadores en virtud de los respectivos contratos de trabajo en conformidad a las disposiciones legales vigentes.
- d) Determinar el procedimiento que se debe seguir cuando se originen accidentes o enfermedades, acciones o condiciones inseguras, que afecten o puedan afectar a los trabajadores.
- e) Establecer los procedimientos y reglamentar las sanciones a los trabajadores establecidos en el presente Reglamento Interno e inducir y aconsejar la plena observancia en aquellos que pretendan infringirlas.

Artículo 1:

Las normas que rigen las relaciones entre LA EMPRESA y sus trabajadores están contenidas en la legislación y reglamentación del trabajo vigente, además en las del presente Reglamento Interno que será obligatorio para las partes.

Artículo 2:

Para los efectos de las óptimas relaciones de la Empresa con los trabajadores en la aplicación y cumplimiento del Reglamento Interno, se entenderá por:

- Empresa
La persona natural o jurídica que ha contratado los servicios del trabajador, además puede decirse que: Es toda organización de medios personales y materiales ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotados de una individualidad legal determinada.
- Empleador
La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

- Trabajador
Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo.
- Contrato de Trabajo
El vínculo jurídico que une a un trabajador con un empleador y que genera derechos y obligaciones recíprocas.
- Ejecutivo
La persona que está a cargo, en representación de la Empresa, de dirigir, coordinar, y controlar las actividades de Gerencia, Contables y Administrativas.
- Jefe Inmediato
La persona que está a cargo del trabajo o faena que desarrolla uno o más trabajadores subordinados a su mando, tales como: Profesional de obra, Jefe de Obra, Capataces y en general toda persona que tenga trabajadores bajo su dependencia directa.
- Riesgo Profesional
Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los artículos 5 y 7 de la Ley #16.744.
- Equipo de Protección Personal
El elemento o conjunto de elementos que permitan al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- Accidente del Trabajo
Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte.
- Accidente del Trayecto
Es el que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la casa habitación y el lugar de trabajo.
- Enfermedad Profesional
La producida de manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo y que produzca incapacidad o muerte del trabajador.
- Organismo Administrador del Seguro
Mutualidad de Empleadores de la cual la empresa es adherente.
- Comité Paritario y/o Comité Paritario de Faenas
Grupo de tres representantes de la Empresa y de tres representantes de los trabajadores destinados a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, en conformidad con el Decreto #54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del 21 de febrero de 1969. En el caso de contar con trabajadores Contratistas o Sub contratistas deberá considerarse la participación de trabajadores de esas empresas de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 76 del 18 de enero de 2007 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social.
- Normas de Seguridad
El conjunto de reglas obligatorias emanadas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de este reglamento del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador.
- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Es el conjunto de elementos que integran la prevención de riesgos, a fin de garantizar la protección de la salud y la seguridad de todos los trabajadores.

Artículo 3:

Este Reglamento Interno que se dicta en virtud de lo establecido en el artículo 153 del Código del Trabajo, tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, obligaciones y formas de trabajo de todo el personal que preste sus servicios en las diferentes obras u oficinas de la Empresa.

Artículo 4:

Las normas y disposiciones contenidas en este Reglamento se entienden incorporadas al contrato de trabajo y son obligatorias para el trabajador desde la fecha de su contratación.

Artículo 5:

Al momento de entrar en vigencia el presente reglamento, previa publicación conforme a la ley, la Empresa entregará un ejemplar con el texto del mismo a cada trabajador.

Cada trabajador debe leer y estudiar cuidadosamente este reglamento y participar en la capacitación de Inducción en el que se le explica en detalle su contenido, también deberá aclarar con su jefe inmediato cualquier duda que al respecto se le presente, no pudiendo alegar posteriormente desconocimiento o ignorancia de sus normas o disposiciones.

Artículo 6:

Al ingresar el trabajador al servicio de LA EMPRESA deberá cumplir el proceso de la inducción del cargo correspondiente y adjuntar la documentación que le sea exigida por la empresa, dependiendo del cargo al que postula.

Artículo 7:

La comprobación posterior de la presentación de documentos falsos o adulterados para ingresar a la Empresa constituirá incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Será causal de terminación inmediata del Contrato de Trabajo, si la empresa lo estima conveniente.

TITULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 8:

De acuerdo con lo señalado en el artículo 9 del Código del Trabajo, la Empresa tiene un plazo de 15 días, desde incorporado el trabajador para hacer constar por escrito el contrato de trabajo, este plazo será de 5 días, si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días.

El trabajador exhibirá su respectiva cédula de identidad con el fin de acreditar su identidad y asimismo, hará entrega de certificado de afiliación previsional, para el cumplimiento de las normas previsionales laborales vigentes.

Artículo 9:

El Contrato de Trabajo, será suscrito por ambas partes de forma electrónica, mediante el uso de huella digital, (a menos que las normas laborales indiquen que deba ser de otra forma) el cual se emitirá en dos ejemplares, quedando uno en posesión del trabajador, con la respectiva copia a la casilla de correo electrónico particular que indique el firmante y el otro ejemplar quedará en poder de la empresa. Deberá hacerse constar en el contrato la circunstancia de haberle enviado a la casilla de correo electrónico del trabajador un ejemplar de ese instrumento. Igualmente, el trabajador tendrá la posibilidad de solicitar el reenvío del instrumento en caso de extravío.

Artículo 10:

Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

Además, previamente, deberán acreditar haber acabado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando esta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación.

Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de veinte horas semanales durante el período escolar.

En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias.

Los empleadores que contraten los servicios de menores de 18 años deberán registrar los contratos en la Inspección Comunal del Trabajo.

A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.

Artículo 11:

El contrato de trabajo contendrá a lo menos las siguientes estipulaciones, contenidas en el artículo 10 del Código del Trabajo:

- a) Lugar y fecha de contrato.
- b) Individualización de las partes, con la indicación de la nacionalidad, fecha de nacimiento e ingreso del trabajador a la empresa.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios, del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- f) Plazo del contrato.
- g) Beneficios adicionales que, en su caso, suministre la Empresa, claramente especificados.
- h) Demás cláusulas que acordaren las partes.

El contrato será suscrito por el Representante Legal de la Empresa o la persona legalmente autorizada para ello, y por el trabajador.

TITULO III: INSTITUCIONES PREVISIONALES Y DE SALUD

Artículo 12:

El trabajador que se incorpore a una Administradora de Fondos de Pensiones o se cambie a otra, deberá comunicarlo al Departamento de Personal, sin perjuicio de la información que le corresponde enviar a la AFP, donde deben enterarse las futuras cotizaciones.

Los trabajadores que opten por aportar su cotización para salud a una Institución de Salud Previsional, deberán comunicar dicha decisión al Departamento de Personal, como también su transferencia o retiro de ésta, sin perjuicio del aviso que deberá entregar a la Isapre correspondiente.

Artículo 13:

La jornada máxima ordinaria de trabajo del personal de la Empresa, será de 45 horas semanales.

El horario de trabajo será determinado por cada una de las Obras de acuerdo con las necesidades de la misma, debiendo obtener en las Direcciones Regionales del Trabajo las respectivas autorizaciones de jornadas excepcionales, horario que se detallará en cada uno de los contratos individuales.

Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada pactada por el trabajador y la empresa, con conocimiento y autorización escrita de la Jefatura Superior, las que se pactarán en un instrumento específico para el caso.

Se prohíbe realizar horas extraordinarias en las faenas que se rijan por jornadas excepcionales de trabajo.

Artículo 14:

El período de descanso no se considerará como trabajado. Se excluyen de la limitación de jornada de trabajo todas aquellas personas que la ley precisa, en especial los Gerentes, Administradores, Jefes de Departamentos, Profesionales Administradores de Obra, Profesionales de terreno, Jefes de Obra, Jefes de Proyecto, Capataces Supervisores y quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata, o que en su contrato de trabajo su cargo esté definido como de exclusiva confianza del empleador.

Asimismo, estarán exentas de limitación en la jornada de trabajo (sin duración de jornada) las personas que no ejerzan sus funciones dentro del recinto de la empresa, circunstancia ésta que deberá señalarse en el contrato de trabajo correspondiente.

Artículo 15:

La empresa podrá alterar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo cuando se trate de circunstancias que afecten a la totalidad de su proceso productivo, o al de alguna de sus unidades o conjuntos operativos, en los términos establecidos por la ley.

La jornada ordinaria de trabajo podrá excederse en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la Empresa, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, considerándose extraordinarias las horas trabajadas en exceso las que se pagarán con el recargo legal pertinente, siempre y cuando se cumpla lo establecido en el Artículo anterior.

Artículo 16:

Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente si fuere menor. Las horas trabajadas en domingos y festivos se considerarán extraordinarias, sólo si con ellas se excede al máximo de la jornada semanal.

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

Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito sólo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y tener una vigencia transitorio no superior a tres meses, renovables y autorizarse por la empresa en cada oportunidad en que se trabajen. Sin este pacto o autorización queda prohibido al trabajador realizar trabajos en horas extraordinarias, considerándose infracción grave a sus obligaciones.

Las horas extraordinarias se pagarán con el recargo previsto por la Ley.

Artículo 17:

La asistencia del personal de la Empresa quedará constatada en libro de Asistencia, Reloj Control, Sistema Electrónico Computacional u otro sistema de registro de asistencia especial los que deben mantenerse en el lugar de trabajo.

En el caso del Sistema Electrónico Computacional, o Control CTRL – IT, será necesario que, al momento de firmar su contrato de trabajo, cada trabajador proporcione una casilla de correo electrónico válida para recibir a diario el registro de su asistencia.

Será obligatorio para los trabajadores registrar exactamente las horas de inicio y término de sus funciones, de acuerdo a la Jornada de Trabajo establecida en su contrato de trabajo y estará prohibido hacer sobre tiempo sin autorización del jefe directo, de acuerdo al artículo 62, letra B) de este mismo documento.

Nadie podrá salir de la Empresa o de la obra dentro del horario de jornada de trabajo sin exhibir y registrar la autorización correspondiente emitida por el Supervisor o jefe respectivo.

Artículo 18:

Por circunstancias que afecten a la totalidad del giro de la empresa, unidades o departamentos operativos, podrá ésta alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida, hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos. De esta decisión podrá reclamarse a la Inspección del Trabajo en el plazo fijado por la Ley.

Artículo 19:

Todo permiso del trabajador para no asistir al trabajo, para postergar la hora de entrada, para anticipar la hora de salida o para ausentarse por cualquier tiempo durante la jornada, deberá ser solicitado por escrito, previamente por éste a su jefe directo, quien podrá rechazar o autorizar dicha solicitud, estableciendo en este último caso su duración.

Los permisos no darán derecho a remuneración, salvo acuerdo en contrario.

Artículo 20:

Los trabajadores no podrán efectuar modificaciones o enmiendas en los registros de asistencia. Sólo la jefatura de la respectiva unidad, obra u oficina tendrá dicha facultad.

Artículo 21:

Si la inasistencia al trabajo se debiera a enfermedad, deberá el trabajador, antes de 24 horas, informar a su supervisor y al Departamento Registro y Control de Personal de la empresa, por sí mismo o por medio de un tercero, sin perjuicio de que con posterioridad y en un plazo no superior a dos días presente la licencia médica correspondiente.

Artículo 22:

De toda ausencia, atraso o permiso deberá dejarse constancia en la tarjeta de control o en el libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo trabajador, en su caso.

Licencia Médicas

Artículo 23:

Se entiende por Licencia Médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico cirujano, dentista o matrona, en su caso, autorizada por un servicio de salud, durante cuya vigencia podrá gozar de un subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo o de la remuneración proporcional a su trabajo.

De tal forma, el trabajador que por enfermedad tuviera imposibilidad de asistir a su trabajo podrá hacer uso de este derecho debiendo presentar la respectiva licencia médica a la empresa por sí o por medio de un tercero dentro de los dos días contados de la fecha de emisión y dentro del período vigente.

Artículo 24:

La licencia Médica se tramitará por el empleador ante los organismos pertinentes.

Artículo 25:

Las ausencias por enfermedad que no excedan a tres días deberán ser acreditadas mediante certificados médicos otorgados por algún organismo de salud, en él deberán constar claramente el nombre del servicio de salud (membrete), fecha y tipo de atención o diagnóstico, firma y timbre respectivo, además del nombre del trabajador atendido, o certificado extendido por médico particular con las mismas características anteriores.

Artículo 26:

El incumplimiento por parte de los trabajadores, respecto a la oportunidad y forma de presentación de licencias o certificados médicos respectivos, autoriza a la empresa para efectuar los descuentos que haya lugar y/o aplicar las sanciones legales que correspondan. La presentación del formulario de licencia fuera del plazo de dos días hábiles autoriza al Servicio de Salud o Isapre respectivo para rechazarla.

Licencia Servicio Militar

Artículo 27:

El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración mientras hiciere el Servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

El Servicio Militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

Artículo 28:

La obligación impuesta al empleador de conservar el empleo al trabajador que debe concurrir a cumplir con sus deberes militares se entenderá satisfecha si le da otro cargo de igual grado de remuneración al que normalmente desempeña, siempre que el trabajador esté capacitado para ello.

Artículo 29:

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas, a continuación del periodo postnatal, en idénticas condiciones que el anterior, con lo que la trabajadora puede acceder a un permiso pagado de 24 semanas (seis meses).

Artículo 30:

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, podrán ejercer este derecho en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Artículo 31:

Para ejercer los derechos contemplados en el artículo anterior, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo con lo establecido en el inciso primero del artículo 29 precedente.

Artículo 32:

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal.

La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

Artículo 33:

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en los artículos precedentes, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Artículo 34:

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Artículo 35:

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido precedentemente, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el artículo 32 precedente.

Artículo 36:

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo.

Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

Artículo 37:

Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.

Artículo 38:

Si durante el embarazo se produjera enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjera después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjera enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiese regresar al trabajador por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

Artículo 39:

La mujer que se encuentra en el período de descanso de maternidad, de descansos suplementarios, de plazo ampliado, como también en el caso que haga uso del permiso postnatal parental, recibirá un subsidio cancelado por el organismo social respectivo.

Artículo 40:

Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece el artículo anterior cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores.

Artículo 41:

Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, la trabajadora gozará del fuero establecido en el artículo 174 del Código del Trabajo.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiera dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente separada si durante ese tiempo no tuviera derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

Artículo 42:

Durante el período de embarazo, la trabajadora que está ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudicial para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo:

- Que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos
- Que exija un esfuerzo físico, incluso el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
- Trabajo nocturno
- El trabajo en horas extraordinarias y
- Aquel que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Artículo 43:

Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldos, cualquiera sea el sistema de remuneración.

El derecho de usar este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna.

TITULO VI: DEL FERIADO Y OTROS BENEFICIOS

Artículo 44:

El feriado anual se regirá por las normas legales vigentes en el código del trabajo y en el presente reglamento.

Artículo 45:

El feriado anual no podrá compensarse en dinero. Con todo, en el caso de aquellos trabajadores que, al retirarse, tuvieran derecho a ellas, éstas le serán compensadas de conformidad a la ley, vale decir, percibirá una indemnización equivalente a la remuneración íntegra, calculada en forma proporcional al tiempo que medie su contratación o la fecha en que se enteró su última anualidad, y la fecha de término de sus servicios.

El feriado podrá fraccionarse en el exceso sobre los diez primeros días hábiles, siempre que este fraccionamiento surja del acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El feriado también podrá acumularse previo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Esta acumulación, sin embargo, no podrá exceder de dos periodos consecutivos.

Artículo 46:

Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo a las formalidades legales vigentes. Para dicho efecto, será obligación para todos los trabajadores, hacer la solicitud respectiva a su Jefatura, dejando una constancia firmada de dicho hecho que deberá ser entregada al departamento de Recursos Humanos de la empresa o al administrativo de obra encargado de registrar dicha información.

El año, para efectos del 1er. feriado, se contará desde la fecha de ingreso del trabajador y para los feriados posteriores, el año comenzará a regir desde la fecha en que se enteró la primera anualidad. Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores en conformidad a lo previsto en el artículo 68 del Código del Trabajo.

Artículo 47:

La determinación del monto que percibirá el trabajador durante su feriado anual se calculará conforme a lo establecido en el Código del Trabajo. Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajador con sistema de remuneración fija.

Artículo 48: Permiso por fallecimiento familiar directo:

En el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento.

No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento.

Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Artículo 49:

Aquellas trabajadoras mayores de 40 años y los trabajadores mayores de 50 años, y cuyos contratos de trabajo estén pactados por un plazo superior a treinta días y en caso de que el contrato sea por obra o faena determinada, o por un plazo fijo, podrá a partir de los treinta días de celebrado dicho instrumento; derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a exámenes de mamografía y próstata, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva.

Para ejercer el permiso, el trabajador y la trabajadora deberán comunicar a la Empresa que harán uso del mismo con una semana de antelación. Asimismo, con posterioridad a hacer uso del permiso, éstos deberán presentar los comprobantes suficientes que acrediten que se practicaron los exámenes en la fecha señalada.

TITULO VII: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 50:

Los trabajadores de la oficina central de la empresa recibirán como remuneración el sueldo base, gratificación legal mensual, si así se hubiere convenido, sobresueldo por horas extraordinarias si correspondiere y si hubiesen sido autorizadas expresamente y por escrito por el jefe directo y eventualmente, bonificaciones.

El personal en obra recibirá como remuneración el sueldo base mensual, gratificación legal mensual, si así se hubiere pactado, sobresueldo por horas extraordinarias si correspondiere y si hubiesen sido autorizadas expresamente y por escrito por el jefe directo, y eventualmente bonos de producción.

Artículo 51:

El pago de las remuneraciones se hará con la periodicidad estipulada en el contrato, no pudiéndose extender más allá de un mes, en el lugar que el trabajador presta sus servicios, dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada de trabajo, el último día hábil de cada mes, y si éste fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior.

La empresa se reserva el derecho de cambiar el lugar, la fecha y la hora y la forma de pago de las remuneraciones por razones de seguridad, de fuerza mayor o no atribuible a su responsabilidad, no podrá alterarse en más de dos días hábiles.

Si nada se dijere en el contrato, la Empresa dará anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada, si así el trabajador lo solicitare. Estos anticipos no podrán exceder del 40% de la remuneración pactada y el monto exacto será determinado por la empresa.

Artículo 52:

Juntamente con el pago de las remuneraciones, el trabajador recibirá una liquidación en la cual se indique el monto de lo pagado, la forma en que se determinó el pago y las deducciones efectuadas. El trabajador deberá suscribir un recibo que acredite la recepción de la liquidación mencionada, el cual quedará en poder de la empresa.

Artículo 53:

El empleador deducirá de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con las cajas de previsión y con organismos públicos, cuando corresponda.

Sólo con el acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones, sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, con un tope de un 15% de la remuneración total del trabajador.

Artículo 54:

El empleador no podrá deducir otros descuentos que los legalmente autorizados. En especial no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por concepto de arriendo de habitación, luz, agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especies o por concepto de multas que no estén autorizadas en el Reglamento Interno de la empresa.

Artículo 55:

Los trabajadores beneficiarios de acciones de capacitación mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera que fuere la modificación de sus jornadas de trabajo.

No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneraciones.

El accidente que sufre el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto establecido en el artículo 5 de la Ley 16.744 y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

TITULO VIII: DERECHO A IGUALDAD DE REMUNERACIONES

Artículo 56:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 20.348, LA EMPRESA, garantiza la igualdad de remuneraciones de sus trabajadores, sin distinción de sexo, para iguales funciones, solamente se considerarán diferencias objetivas que se funden en capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad. Dichas diferencias objetivas se podrán evaluar a través de medios e instrumentos conocidos por todos los trabajadores, dentro de los cuales están: Descripciones de Cargo, Evaluaciones de Desempeño, y otros idóneos definidos por la alta dirección.

Artículo 57:

Para el caso que una trabajadora o un trabajador considere que existe una desigualdad en sus remuneraciones y que esta sea producto de una discriminación de género, deberá recurrir por escrito ante su jefatura más inmediata, quien deberá en el término máximo de veinte días hábiles contestar fundadamente a la trabajadora o trabajador explicando la razón de la diferencia, que no podrá estar fundamentada, sino en las señaladas en el artículo 62 bis del Código del Trabajo.

Artículo 58:

En el caso de que no exista una razón de acuerdo a lo establecido en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, el jefe procederá a informar en el más breve plazo que no podrá ser mayor a diez días hábiles al Departamento de Personal, a objeto de que se proceda a igualar la remuneración del reclamante con el trabajador señalado por ésta, procediendo a modificar el Contrato de Trabajo a través de un anexo respectivo, en el que quede constancia de este hecho.

Artículo 59:

En el caso de que la trabajadora o trabajador, no quede satisfecho con la respuesta otorgada por el jefe inmediato, procederá de acuerdo con lo establecido en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I, del Libro V del Código del Trabajo

Artículo 60:

A contar de la puesta en vigencia del presente Reglamento se llevará por parte de la empresa un registro que consigne los diversos cargos o funciones y sus características técnicas esenciales. (Ver anexo 1)

Artículo 61:

Los trabajadores de la Empresa están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del Contrato de Trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones que a continuación se señalan:

- a) Procurar mantener una conducta correcta y ordenada dentro de la empresa y no ejecutar negociaciones o actividades privadas que digan relación con el giro de la empresa.
- b) Cumplir exactamente con las normas internas y/o especificaciones del correspondiente procedimiento de trabajo, operacionales e instrucciones impartidas por la jefatura respectiva.
- c) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos y bienes de la empresa.
- d) Evitar gastos innecesarios de útiles y energía.
- e) Dar aviso inmediato a su jefe de las pérdidas, irregularidades y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
- f) Dedicar íntegramente su tiempo y capacidad al servicio de la empresa durante la jornada de trabajo, con objeto de mantener el ritmo de rendimiento habitual en su trabajo sin disminuirlo por causas atribuibles a su voluntad.
- g) Guardar la confidencialidad de la información, que por motivo de su cargo disponga. Su divulgación se considerará falta grave al Contrato de Trabajo.
- h) Informar todo cambio de domicilio o número de teléfono, a la Administración, como, asimismo, comunicar oportunamente a este todo antecedente que altere los datos consignados en su respectivo contrato de trabajo o los proporcionados para los efectos de la asignación familiar tales como nacimientos de hijos, etc.
- i) Mantener el escritorio y/o lugar de trabajo en orden y libre de papeles y documentos que no sean los de absoluta necesidad, debiendo desocuparlo al terminar su jornada de trabajo.
- j) Mantener un vocabulario acorde a la categoría de funcionario de la empresa.
- k) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente su hora de ingreso y salida de su lugar de trabajo. Se considera una falta grave a las obligaciones emanadas del contrato, que un trabajador firme o marque indebidamente asistencias de otros empleados.
- l) El personal tiene la obligación de usar en el trabajo todos los elementos de seguridad contra accidentes que la empresa le proporciona, acatar las instrucciones que respecto a su uso reciba y dar cuenta a su jefe inmediato de todo accidente del trabajo que se produzca y del que tenga conocimiento, en el menor plazo posible.
- m) Todo trabajador deberá solicitar a su jefatura con prudente anticipo su respectivo feriado legal, el que deberá ser aprobado y registrado ante el departamento de Recursos Humanos de la empresa, de lo contrario no podrá hacer uso del mismo.

Artículo 62:

Se prohíbe a los trabajadores de la Empresa:

- a) Divulgar información de la empresa o de clientes a terceros, sin autorización por escrito del gerente de área respectiva.
- b) Trabajar sobre tiempo o registrar asistencia fuera de la jornada ordinaria, sin autorización previa del jefe directo respectivo.
- c) Atender durante la jornada de trabajo asuntos personales.
- d) Ejecutar cualquier acción que perturbe la marcha normal de las labores, o que menoscabe el orden o disciplina en el lugar de trabajo.
- e) Dejar de cumplir con las normas de seguridad de la empresa.
- f) Efectuar acciones que afecten la reputación de sus compañeros de trabajo o jefes.
- g) Portar cualquier tipo de arma de fuego o arma blanca, en las dependencias de la empresa.
- h) Fumar, salvo en lugares expresamente autorizados para ello.
- i) No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
- j) Se prohíbe el uso indebido e indiscriminado de cualquier sistema de comunicación de la empresa, tales como teléfono, celulares, Internet, mail u otros.
- k) El mal uso, posesión, distribución o venta de drogas ilícitas o lícitas.
- l) Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o de cualquier droga.
- m) Practicar juegos de azar en el interior de la Empresa y Los juegos de manos o reyertas.
- n) Desarrollar en el recinto de la Empresa y durante la jornada de trabajo, actividades políticas, gremiales o religiosas.
- o) Marcar la tarjeta de asistencia de otro trabajador o marcar indebidamente la propia.
- p) Comercializar indebidamente los servicios del rubro de la Empresa.
- q) El uso para fines particulares, de todo tipo de vehículos de la Empresa ya sean de propiedad de ésta, arrendados o en leasing.
- r) Dedicarse a actividades externas propias del giro del negocio de la empresa. Directamente o a través de sus familiares o cónyuge, competir dentro de los campos de acción de la Empresa, tales como: Movimientos de tierra, geosintéticos, obras civiles y piping, entre otros.
- s) Utilizar su relación con la empresa, para su beneficio personal, ya sea, mediante el uso de información, maquinarias, instalaciones, suministros, etc.
- t) Recibir o aceptar, directamente o a través de sus familiares o cónyuge, regalos, invitaciones u otras atenciones que puedan influir en la toma de decisiones.
- u) Agredir de hecho o de palabra a jefes, superiores, compañeros de labor y provocar o alentar riñas entre ellos
- v) Utilizar los vehículos a su cargo en actividades ajenas a sus obligaciones.
- w) Atrasarse continua y reiteradamente en la hora de llegada al establecimiento u obra donde debe realizar su trabajo.

- x) Se prohíbe a cualquier trabajador que trabaje en obra o faena, recibir facturas de cualquier índole o proveedor, toda vez que éstas se recepcionan única y exclusivamente a través de la página web del Servicio de Impuestos Internos.

Artículo 63:

La comisión de cualquiera de los actos especificados en este TÍTULO, se considera falta grave a las obligaciones del Contrato, pudiendo el empleador acogerse a lo dispuesto en la legislación vigente respecto a la terminación del contrato de trabajo, en caso de acreditarse debidamente alguna contravención a lo dispuesto.

TÍTULO XI: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 64:

El contrato de trabajo terminará anticipadamente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 159 del Código del Trabajo, en los siguientes casos: Mutuo acuerdo de las partes; Renuncia del trabajador, dando aviso al empleador con 30 días de anticipación; Muerte del trabajador; Vencimiento del plazo convenido en el contrato; Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato; Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 65:

Asimismo, el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término invocando uno, alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: 1.- Falta de probidad; 2.- Conductas de acoso sexual; 3.- vías de hecho; 4.- injurias proferidas por el trabajador al empleador, 5.- conducta inmoral del trabajador y 6.- conductas de acoso laboral.
- b) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato;
- c) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviera a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- d) Abandono del trabajo por parte del trabajador entendiéndose por tal: 1.- La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena o de la oficina durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente y 2.- la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- e) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.
- f) Perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- g) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 66:

Una vez notificado el término de la relación laboral, el finiquito será otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo.

TITULO XII: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 67:

Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o generales, serán formulados por él o los interesados, por escrito, al Jefe Directo, el cual responderá en un plazo razonable.

Si transcurrido un plazo razonable no hubiera obtenido respuesta, deberá dirigirse al Administrador del Contrato.

Asimismo, está a disposición de todos los trabajadores del Grupo un canal de denuncias denominado “Flesan Te Escucha”, donde podrán reportar alertas relacionadas a conductas no éticas, violaciones a la legislación, regulaciones o políticas internas, de manera totalmente anónima y gratuita.

Las denuncias pueden efectuarse al correo electrónico alertas@flesanteescucha.com, por medio de un buzón de voz al número 188-800-532-840 opción 2, por medios escritos enviados a la dirección Avenida Presidente Riesco N° 5435, piso 6, comuna de las Condes o vía telefónica al N° 188-800-532-840.-

TITULO XIII: SANCIONES Y MULTAS

Artículo 68:

Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este reglamento, y que no sean constitutivas de una causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con una primera amonestación por escrito suscrita por el Jefe Superior, en caso de reincidencia, y en último término, con multas aplicadas por la Gerencia, las que podrán ser desde un 10% hasta un 25% de la remuneración diaria del infractor y que se destinarán a los fines indicados en el artículo 157 inciso 2° del Código del Trabajo.

Artículo 69:

La aplicación de las sanciones a que se refiere el párrafo anterior se someterá al siguiente procedimiento:

- Cualquier jefe de Área que comprobará la comisión de alguna infracción a las disposiciones de este reglamento por parte de algún trabajador, lo comunicará por escrito al Administrador de la Obra o a la Gerencia.
- El Administrador respectivo, una vez comprobada de manera fehaciente la comisión de la falta, comunicará al trabajador correspondiente la amonestación en el caso que ésta sea verbal.
- En los casos que corresponda una amonestación escrita, la correspondiente comunicación al trabajador deberá ser firmada por el Profesional de Terreno, al que el trabajador pertenezca.
- La copia de la comunicación que se refiere el párrafo anterior, firmada por el interesado como recibido, y en caso de negativa se enviará por carta certificada al domicilio fijado en el contrato, la cual será archivada en su carpeta personal.

TITULO XIV: SOBRE EL ACOSO SEXUAL

Artículo 70:

Para el efecto de las óptimas relaciones de la Empresa con los trabajadores en la aplicación y cumplimiento del Reglamento Interno, se entenderá por:

Acoso Sexual: Se considera Acoso Sexual aquel en que una persona (hombre o mujer) realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos con una persona (hombre o mujer) que los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Artículo 71:

Obligaciones y Prohibiciones:

Queda prohibido a todo trabajador de la empresa, ejercer 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

Artículo 72:

Con objeto de normar lo que se debe observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, se estipula lo siguiente:

La empresa garantizara a cada uno de sus trabajadores, un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas en conjunto con el Comité paritario, para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos, cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

TITULO XV: DE LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 73:

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 que se originen dentro de las siguientes formas de manifestación del acoso sexual:

COERCIÓN SEXUAL: Se expresa a través de la exigencia formulada por un superior a un subordinado suyo para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales (A vía de ejemplo podemos mencionar: aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo) implicando un abuso de poder.

PROPOSICIONES SEXUALES NO CONSENTIDAS: Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidamente u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso. Este corresponde al denominado acoso entre pares.

MANIFESTACIONES HABITUALES DE ACOSO SEXUAL: Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.

- Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

Artículo 74:

Todo trabajador(a) de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la empresa, o a la Inspección del Trabajo competente.

Asimismo, las denuncias pueden efectuarse por medio del canal de denuncias, “Flesan Te Escucha”, donde podrán reportarse de forma totalmente anónima y gratuita.

Las denuncias pueden efectuarse al correo electrónico alertas@flesanteescucha.com, por medio de un buzón de voz al número 188-800-532-840 opción 2, por medios escritos enviados a la dirección Avenida Presidente Riesco N° 5435, piso 6, comuna de las Condes ó vía telefónica al N° 188-800-532-840.-

Artículo 75:

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitada para conocer de estas materias.

La superioridad de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 76:

La denuncia escrita dirigida a la gerencia o administración superior, deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 77:

Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 78:

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 79:

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 80:

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

Artículo 81:

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 82:

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el Artículo relacionado con Sanciones y Multas 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 artículo 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo 83:

El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar el día 20 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 25.

Artículo 84:

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 27 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 85:

Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al séptimo día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 86:

El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 87:

Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 88:

Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

Artículo 89:

Por último, si un trabajador hubiese invocado falsamente o con el fin de lesionar la honra de otra persona, la causal Nº 1 letra b) del Artículo 160 (conductas de acosos sexuales), y el tribunal hubiese declarado la demanda carente de motivo plausible, el trabajador estará obligado a indemnizar los perjuicios causados al afectado.

TITULO XVI: DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Artículo 90:

Con ocasión del nacimiento de un hijo el padre tendrá derecho legal al otorgamiento de cinco días de permiso pagado, lo que se denomina post- natal masculino.

Los días de permiso serán laborables se contabilizarán de lunes a viernes o sábado, y el trabajador podrá solicitarlos todos de una vez desde el primer día caso en el cual serán días corridos, o distribuirlos dentro del primer mes contados desde la fecha del nacimiento.

El trabajador deberá acreditar la obtención del beneficio con la presentación del certificado de nacimiento respectivo y debido a razones prácticas respecto de su otorgamiento, tendrá un plazo de 30 días para presentar este documento contados desde la fecha de nacimiento de su hijo.

Artículo 91:

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

TITULO XVII: LEY 20.399 DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR.

a) El trabajador que por ausencia o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado personal de niños menores de dos años por resolución judicial tendrá los mismos derechos y/o beneficios de sala cuna consagrados en el artículo N°203 del Código del Trabajo.

“El trabajador o trabajadora a quienes por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si estos ya fueran exigibles a su empleador”.

b) Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

TÍTULO XVIII: LEY DE LA SILLA

Artículo 92:

En los almacenes, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

TÍTULO XIX: DEL USO DEL TELÉFONO, FAX, CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET

Artículo 93:

Teléfonos, sistemas computacionales, fax, correo electrónico, conexión a Internet y otros medios electrónicos de comunicación proporcionados por la Empresa, sea en el lugar de trabajo o fuera de éste, son propiedad de la Empresa y deberán ser usados por los Trabajadores sólo para fines relacionados con las actividades o negocios de ésta, y, en todo caso, en el desempeño de sus labores profesionales.

El uso personal incidental por parte de los trabajadores puede ser permitido siempre que no afecte el rendimiento o productividad o viole restricciones que la administración ha considerado necesarias para satisfacer los requerimientos operacionales.

Artículo 94:

Los trabajadores a quienes les fuere asignado un computador con acceso a Internet y habilitado con casilla de correo electrónico deberán procurar usar estas herramientas conforme a las disposiciones de este Reglamento y de otras políticas o regulaciones internas de la Empresa.

Artículo 95:

Toda la información y comunicaciones transmitidas o recibidas a través de sistemas o equipos de comunicación electrónicos o telefónicos son propiedad de la Empresa.

La Empresa podrá fiscalizar el uso que sus trabajadores hagan de los teléfonos, Internet y del correo electrónico. Así, la Empresa podrá revisar los números hacia los cuales llaman sus trabajadores y desde los cuales reciben llamadas; hacer un seguimiento de los sitios web a los que acceden los trabajadores, del tiempo de permanencia en los mismos, de las direcciones a las cuales se dirige o desde donde se remite la correspondencia enviada y recibida por ellos, respectivamente, y la envergadura de la misma. Dicho control, en todo caso, se realizará por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de relación laboral, procurando que la aplicación de esta medida se realice de manera generalizada, y deberá ser puesto en conocimiento de los trabajadores al momento de su ingreso a la Empresa o una vez habilitado el sistema.

La correspondencia privada de los trabajadores no podrá ser enviada desde ni hacia la casilla de correo electrónica que la Empresa ha puesto a su disposición. No obstante, lo antes señalado, los trabajadores podrán usar servicios de e-mail suministrados a través de Internet (Hotmail, Yahoo!, Gmail, etc.) para el manejo de su correspondencia privada.

La dirección interna “Todos” u otra equivalente será usada exclusivamente para la comunicación de asuntos de trabajo, cuando ello sea estrictamente necesario.

Artículo 96:

Sin que la siguiente enumeración constituya limitación alguna, los trabajadores no podrán:

- Hacer uso de los medios electrónicos de comunicación para acceder a sitios web, bajar, subir o difundir información de contenido pornográfico, que promuevan el racismo, la violencia, y, en general, cualquier otra clase de información de carácter ofensivo o discriminatorio, o que atente en contra de las disposiciones de este Reglamento o de otras regulaciones internas de la Empresa, o cuya divulgación o publicación pueda ser constitutiva de delito;
- Hacer uso de los medios electrónicos de comunicación, particularmente de su casilla electrónica e Internet sin respetar las normas internas existentes para evitar el ingreso de virus informáticos al sistema computacional de la Empresa;
- Descargar archivos o información de gran envergadura, como por ejemplo archivos musicales, videos, fotografías, etc., que no guarden directa relación con sus funciones o con las actividades y negocios de la Empresa;
- Utilizar la casilla de correo electrónico para enviar correos masivos que no guarden directa relación con el desempeño de sus funciones o con las actividades o negocios de la Empresa;
- Utilizar su dirección de correo electrónico proporcionado por la Empresa para hacer públicas sus opiniones respecto de cualquier materia o tema;
- Los trabajadores que infringieren lo dispuesto en este artículo podrán ser sancionados de acuerdo a lo señalado en este Reglamento.

TÍTULO XX: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (LEY 20.422) Y LEY DE INCLUSIÓN LABORAL (LEY N° 21.015)

Artículo 97:

El objeto de ambas leyes es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Por su parte, discriminación es toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

Las Empresas del Grupo Flesan de 100 o más trabajadores, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece la Ley 20.422, debiendo la Empresa registrar los contratos de trabajo celebrados con ellas, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

TÍTULO XXI: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Artículo 98:

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

Las categorías anteriores no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

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

Los directamente afectados, a su elección ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

Cualquier persona lesionada en su derecho, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.

Cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

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

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

TÍTULO XXII: DEL ACOSO LABORAL. DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Artículo 99:

Se entenderá por Acoso Laboral, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados o sistemáticos, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados un menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 100:

Queda prohibido a todo trabajador de la empresa, incurrir en conductas que atenten contra la dignidad de otro trabajador, o que vulneren sus derechos fundamentales, ya sea por medio de agresiones, hostigamiento, burlas, u otras similares, de forma reiterada, y por cualquier medio. Asimismo, queda prohibido a todo miembro de la empresa obstaculizar de cualquier forma el procedimiento de denuncia e investigación de hechos constitutivos de acoso laboral, o impedir la ejecución de las sanciones fijadas según el procedimiento de este título.

Artículo 101:

El acoso laboral es una conducta contraria a la dignidad humana, que afecta gravemente la salud de los trabajadores y su rendimiento profesional. Se considerará como conductas de acoso laboral la reiteración, por al menos dos meses, de los siguientes actos contra algún trabajador:

a) ATENTADOS A LA DIGNIDAD PERSONAL: ridiculizar alguna de sus características físicas, étnicas, religiosas, familiares, entre otras, publicar o comentar rumores sobre el trabajador afectado, u otras similares.

b) AISLAMIENTO: no dirigir deliberadamente la palabra al trabajador, no mantener reuniones de trabajo con él, ignorar su presencia, o destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo.

c) ACTOS DE VIOLENCIA VERBAL O PSICOLÓGICA: agresividad en el trato, insultos o gritos, violencia física menor, entre otros.

d) ATENTADOS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO: interferir en la realización de las tareas del trabajador, negarle las herramientas o la información necesaria para realizarlas, cambiar sus funciones habituales por otras de menores competencias sin justificación; retirarle trabajos que hacía en forma habitual; criticar constantemente las labores realizadas; otras análogas.

Artículo 102:

Todo trabajador(a) de la empresa que sea víctima de acoso laboral tiene derecho a denunciar, ante la gerencia y/o administración superior de la empresa, o a la

Inspección del Trabajo competente, a su elección. Mismo derecho tiene el trabajador que sea testigo de esta situación.

Artículo 103:

La denuncia dirigida a la gerencia o administración superior se hará por escrito y deberá cumplir con los mismos requisitos formales y datos establecidos para la denuncia por acoso sexual.

Artículo 104:

Las denuncias de acoso laboral serán investigadas por la empresa a través de un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

Artículo 105:

La denuncia se elevará a la Inspección del Trabajo en forma inmediata por la empresa cuando el investigador no cuente con la calificación necesaria o sea parcial, cuando algún directivo que se desempeñe en la gerencia o administración se vea involucrado en la denuncia como acusado, o se trate de una denuncia de acoso sistemático de parte de la empresa. La empresa acompañará todos los antecedentes con los que cuente y cooperará en la investigación administrativa.

Artículo 106:

Durante la investigación, el encargado notificará personalmente a los trabajadores cuyo testimonio o colaboración sea requerida a fin de esclarecer los hechos.

El testimonio será reservado, a fin de no afectar las relaciones laborales del trabajador que preste colaboración.

Artículo 107:

Las denuncias no serán de público conocimiento para los demás trabajadores, garantizando la confidencialidad de esta aun si los hechos no lograran ser acreditados, atendiendo a la protección del denunciante de eventuales represalias.

Artículo 108:

El investigador podrá solicitar a gerencia medidas de protección para el denunciante, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o el redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 109:

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 110:

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, emitirá un informe sobre la existencia o no de acoso laboral. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 111:

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el Artículo 69 contemplado en el Título XIII, Sanciones y Multas de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones.

Artículo 112:

En este procedimiento se aplicarán los mismos plazos de investigación, notificación, y elaboración del informe final que se contemplan para las denuncias de acoso sexual del presente reglamento.

Artículo 113:

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes mientras dure la fase de investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y los considerará en el informe.

En caso de antecedentes graves y acreditados podrán comunicarse al investigador, quien deberá considerarlos, aun en la fase de elaboración del informe.

Artículo 114:

La comunicación de este informe concluye el procedimiento de acoso laboral. Los antecedentes que contenga serán remitidos a la inspección del trabajo en caso de que los involucrados así lo requieran.

Artículo 115:

Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al séptimo día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 116:

El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 117:

Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 118:

Por último, si se determina en el presente procedimiento que el trabajador ha denunciado falsamente, o sin motivo plausible conductas de acoso laboral, estará sujeto a las mismas sanciones que se establecen para el acosador y eventualmente, dependiendo de la gravedad de los hechos y dichos, estará sujeto a resarcir los perjuicios al afectado.

TÍTULO XXIII: CONCEDE PERMISO A LOS PADRES DE HIJOS CON DISCAPACIDAD, PARA AUSENTARSE DEL TRABAJO LEY NÚM. 20.535

Artículo 119:

Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º, de la ley N°20.422, de un menor

con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o bien presenten dependencia severa.

En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.

TÍTULO XXIV: CONCEDE PERMISO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA, RESPECTIVAMENTE LEY NÚM. 20.769

Artículo 120:

Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papa Nicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

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

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

TÍTULO XXV: SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES GRAVES LEY NÚM. 21.063

Artículo 121: Establece un seguro obligatorio, en adelante "el Seguro", para los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en la presente ley.

Artículo 122: Son beneficiarios del Seguro, el padre y la madre trabajadores, de un niño o niña mayor de un año y menor de quince o dieciocho años de edad, según corresponda, afectado o afectada por una condición grave de salud. También serán beneficiarios del Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

Artículo 123: Para acceder a las prestaciones del Seguro los trabajadores deberán estar afiliados a él y cumplir los siguientes requisitos: a) Relación laboral vigente a la fecha de inicio de la licencia médica y registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica. Las tres últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas. a) Contar con una licencia médica, junto con los demás documentos y certificaciones que correspondan.

TÍTULO XXVI: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD

A.- PREÁMBULO

Artículo 124:

Las normas contenidas en este título y siguientes tienen por objeto establecer las disposiciones generales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regirán en la empresa LA EMPRESA, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Ley N° 16.744, artículo N° 67:

"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 reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilizan los elementos de protección personal que se les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Art. 157 del Código del Trabajo.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social.

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la empresa debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la empresa llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, generando de esta manera una cultura de prevención y una motivación al autocuidado.

B.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 125:

Definiciones

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- Trabajador: Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en la empresa LA EMPRESA, y por los cuales percibe una remuneración.

- Jefe directo: La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el trabajador.
- Empresa: La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- Riesgo profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos 5 y 7 de la Ley N° 16.744.
- Accidente del trabajo: Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte (Art. 5º, inc. 1º, Ley N° 16.744).
- Accidente del trabajo en el trayecto: Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador se dirigía al ocurrir el siniestro (Art. 5º, inc. 2º, Ley N° 16.744).
- Enfermedad profesional: La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7º, inc. 1º, Ley N° 16.744).
- Organismo administrador del seguro: Para los trabajadores de la empresa LA EMPRESA, es la Mutual de Seguridad C.Ch.C., de la cual la empresa es adherente.
- Comité Paritario de Higiene y Seguridad: Unidad técnica de trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (D.S. N° 54 – 21 de febrero de 1969).
- Normas de seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador.
- Equipos de protección personal: Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedad profesional.
- Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales: Organización de la empresa encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más trabajadores.
- Investigación de accidente: Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.

Artículo 126:

Hospitalización y atención médica

La Mutual de Seguridad C.CH.C., es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto de accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley N° 16.744 para con el personal de la empresa LA EMPRESA

Los jefes directos, definidos en el Artículo 71 letra b) de este Reglamento, tendrán la responsabilidad de informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.

Artículo 127:

La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la Mutual de Seguridad C.CH.C.. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Mutual de Seguridad C.CH.C., solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a la Mutual de Seguridad C.CH.C., a fin de que tome las providencias del caso.

Artículo 128:

De la notificación del accidente del trabajo

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.

Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.

Todo accidente debe ser denunciado de inmediato.

El jefe directo será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la Mutual de Seguridad C.CH.C..

La ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado, ante el respectivo Organismo Administrador, mediante parte de Carabineros o certificado del centro asistencial en donde fue atendido, u otros medios igualmente fehacientes.

Artículo 129:

Investigación de los accidentes

Será obligación del jefe directo comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.

Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado un accidente acaecido a algún trabajador, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.

Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

El jefe directo del accidentado deberá informar al Departamento encargado del personal sobre el accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.

Artículo 130:

De los Comités Paritarios, organización, elección y funcionamiento

(APLICABLE SOLO SI LA EMPRESA, FAENA, SUCURSAL O AGENCIA QUE CUENTA CON MÁS DE 25 TRABAJADORES)

De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa LA EMPRESA, 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 tuviese obras, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores (igual número de suplentes).

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

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

Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.

Los miembros suplentes entrarán a remplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.

Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el D.S. N° 54 de la Ley N° 16.744.

En caso que a la empresa le corresponda formar Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos de faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en la Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Artículo 131:

Funciones de los Comités Paritarios (D.S. N°54, Ley N°16.744)

- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa LA EMPRESA, como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en la empresa.
- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debieron a negligencia inexcusable del trabajador.
- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.
- Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los trabajadores, en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

Artículo 132:

Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (D.S. N° 40, Ley N° 16.744)

El Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

Reconocimiento de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.

Acción educativa de prevención de riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.

Registros de información y evaluación estadística de resultados.

Asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica.

C.- OBLIGACIONES

Artículo 133:

Las obligaciones establecidas para todo el personal de la empresa se agrupan en los siguientes ámbitos de acción:

1.- Accidente del trabajo y enfermedad profesional

- Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a su jefe directo o a quien lo remplace dentro de la jornada de trabajo. De igual manera, deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.

-La denuncia e investigación de un accidente de trabajo le corresponderá hacerla al jefe directo del accidentado, confeccionando la Denuncia Interna de Accidente y remitiéndola al Departamento encargado del personal y Departamento de Prevención de Riesgos.

-La investigación de los accidentes del trabajo tiene como propósito identificar las causas que originaron el accidente, a fin de adoptar las medidas preventivas para evitar su repetición.

-Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en la empresa LA EMPRESA Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un trabajador, aun en el caso que éste lo estime de poca importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados, cuando el jefe directo, Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Organismo Administrador lo requieran.

- Todo trabajador que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7º D.S. N° 101) deberá acreditar su ocurrencia ante la Mutual de Seguridad C.CH.C. mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:

- La propia declaración del lesionado.
- Declaración de testigos.
- Certificado de atención de Posta u Hospital.

-Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan,

especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.

-El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa sin que previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe directo.

- En caso de accidentes del trabajo fatal y grave, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.
- En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo responsable se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

2.- Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo

Todo lugar de trabajo deberá cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales básicas establecidas en el D.S. N° 594 – 1999 y sus actualizaciones, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales, tales como las “modificaciones efectuadas ante la necesidad de establecer medidas de prevención y protección de la salud para los trabajadores que laboran expuestos a hipobaría intermitente crónica por gran altitud con vivienda a baja altitud y trabajos sobre los 3.000 msnm”, según el Decreto N° 28 cuya vigencia es a partir del 8 de noviembre de 2013.

Establece, además, los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos, físicos y biológicos.

La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

3.- Elementos de protección personal

El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libre de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo además mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

El trabajador dará cuenta de inmediato a su jefe directo si alguno de sus elementos de protección personal ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición.

Se prohíbe el préstamo o intercambio de estos elementos, por motivos higiénicos.

Portar, en el vehículo en que desempeña sus funciones de conductor, chaleco reflectante o de alta visibilidad, con el fin de hacerse más visible cuando se baje del vehículo en una situación de emergencia. El chaleco reflectante o de alta visibilidad deberá ser accesible desde el interior del vehículo.

4.- Mantenimiento, orden y aseo

El trabajador deberá preocuparse de revisar los equipos y maquinarias asignadas a su cargo, previniendo cualquier anomalía que pudiera causar un accidente, informando a su jefe directo toda situación de riesgo.

Deberá asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, de modo de evitar lesiones a personas que transiten por el lugar y/o incendios por acumulación de materiales combustibles.

5.- Prevención y protección contra incendio

En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios, con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá prohibirse fumar o encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares.

Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con los extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo a lo señalado en el Art. 46 del D.S. N° 594.

Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia; conocer el plan de emergencia de la empresa y participar en los simulacros.

Deberá conocer la ubicación exacta de los equipos extintores y todo equipamiento de seguridad para actuar frente a una emergencia.

D.- PROHIBICIONES

Artículo 134:

Queda prohibido a todo el personal de la empresa:

- a) Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado y calificado para tal efecto. Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.
- b) Dormir, preparar o consumir alimentos en la jornada de trabajo, salvo que existan autorizaciones que lo permitan.
- c) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.

- d) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
- e) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- f) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- g) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la empresa como de sus compañeros de trabajo.
- h) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no están autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
- i) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.
- j) No proporcionar información en relación con determinadas acciones y condiciones subestándares en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
- k) Romper, rayar, retirar o destruir propaganda comercial o promocional que la empresa haya colocado en sus dependencias u otras.
- l) Romper, sacar o destruir propagandas o normas de seguridad que la empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
- m) Ingerir o dar a otros trabajadores, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo, en caso de haber sufrido una lesión.
- n) Manejar, activar u operar maquinaria alguna sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el jefe de especialidad en forma escrita.
- o) Manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si:
 - Se está en estado de intemperancia.
 - Se está en condiciones físicas defectuosas.
 - Usar cualquier vehículo motorizado de propiedad de la empresa, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.
 - Trabajar sin el equipo de protección personal o ropa entregada por la empresa.
 - Viajar en vehículos no habilitados para el transporte de personas.
 - Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe directo.
 - Accionar y reparar equipos eléctricos sin estar autorizado y tener las competencias necesarias.

TÍTULO XXVII: DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA. LEY N° 20.001 Y 20.949.-

Artículo 135:

La empresa LA EMPRESA, velará para que en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

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

Artículo 136:

La empresa LA EMPRESA, procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

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

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. La empresa LA EMPRESA, organizará los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

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.

TÍTULO XXVIII: ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL TABACO

Artículo 137:

Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la empresa LA EMPRESA, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

En los casos en que corresponda, la empresa LA EMPRESA, habilitará lugares destinados para fumadores, en áreas al aire libre, con recipientes destinados al depósito de colillas y basuras y debidamente señalizados.

En los lugares de acceso público, se deberá exhibir una advertencia de prohibición de fumar, la cual deberá ser notoriamente visible y comprensible.

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

a) Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quién sea el propietario o de quién tenga derecho de acceso a ellos.

b) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:

Establecimientos de educación parvulario, básica y media.

Recintos donde se expendan combustibles.

Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.

En las galerías, tribunas y otras aposentaduras destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentaduras, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.

c) Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- Aeropuertos y terrapuertos.
- Teatros y cines.
- Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
- Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
- Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
- Dependencias de órganos del Estado.
- Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f) y g) anteriores. Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.

TÍTULO XXIX: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

Artículo 138:

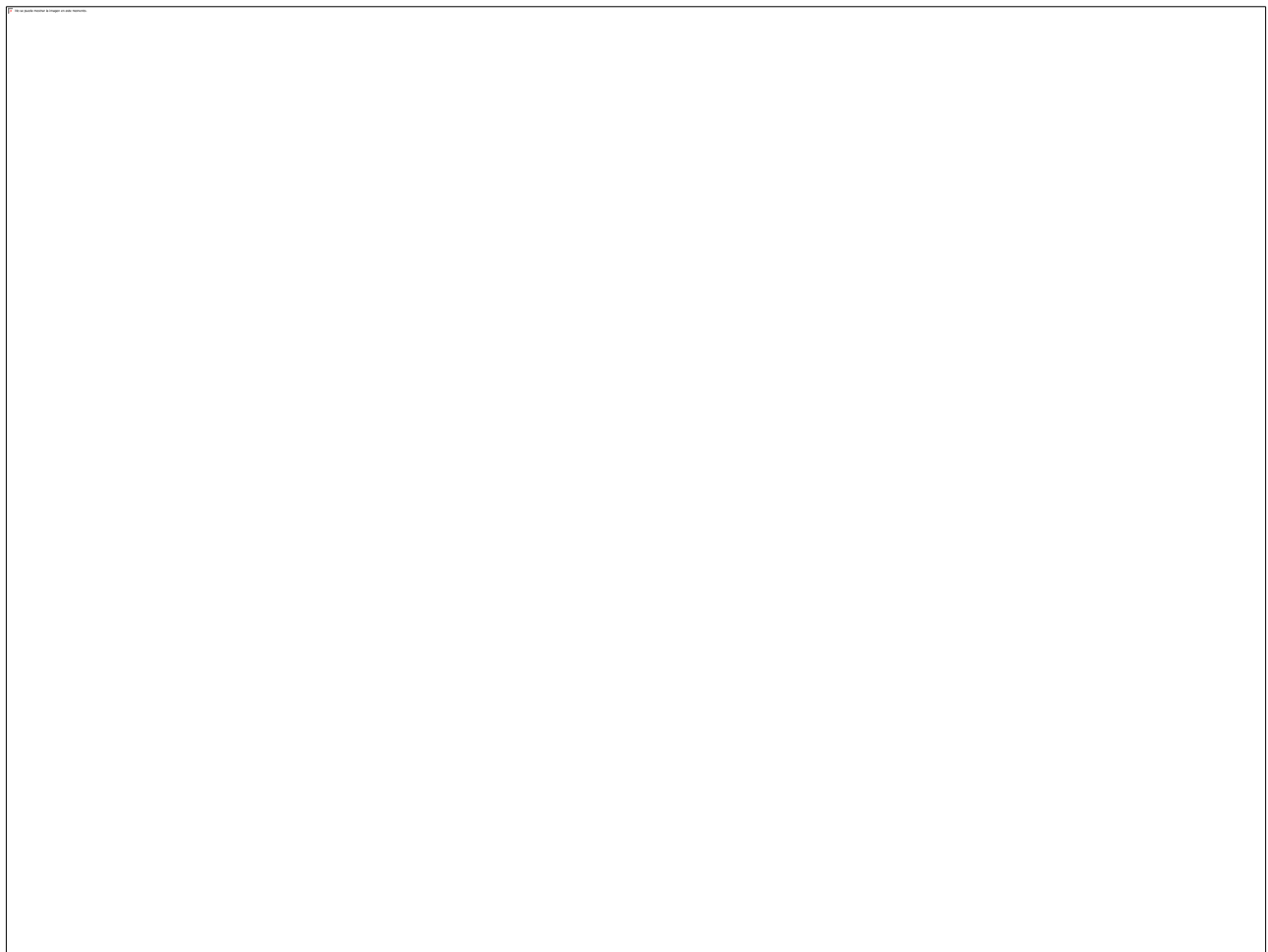
La Ley N° 20.096, “Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, en su Artículo N° 19 establece: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas 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. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.”

Artículo 139:

Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los rangos de radiación, para el caso de trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.

Sobre las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Nº 20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

- Los trabajadores deben ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y sus medidas de control.
- Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
- La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 17:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se deben considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades durante la jornada.
- Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior deben aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta. Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.
- Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
- Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.



TÍTULO XXX: PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO” (PREXOR)

Artículo 140:

La Empresa deberá contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, a través del establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten la progresión del daño.

El empleador en conjunto con los administradores del seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744, deben confeccionar para la empresa un programa de vigilancia revisado y actualizado anualmente, que incorpore como mínimo la siguiente información:

- Puestos de trabajo expuestos a ruido.
- Niveles de ruido para cada puesto de trabajo.
- Tareas y actividades de dichos puestos de trabajo.
- Identificación de los trabajadores por puesto de trabajo.
- Tiempos de exposición diarios-semanal.
- Medidas de control implementadas.
- Registro de cada uno de los puntos señalados anteriormente y de las modificaciones realizadas.

- Para mayor detalle, referirse al “Instructivo para la Aplicación del D.S. No 594/99 del MINSAL, Título IV, Párrafo 3° Agentes Físicos – Ruido”, y a la Guía preventiva para trabajadores expuestos a ruido”, ambos del Instituto de Salud Pública de Chile.

TÍTULO XXXI: PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A SÍLICE (PLANESI)

Artículo 141:

La empresa deberá contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de enfermedades asociadas a la exposición al Sílice Libre Cristalizado, a través del establecimiento de criterio y lineamientos para el manejo integral de los trabajadores expuestos al contaminante, con la finalidad de preservar la salud de los trabajadores, previniendo y detectando cualquier síntoma de enfermedad respiratoria por exposición a sílice.

El empleador en conjunto con los administradores del seguro contra accidentes y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744, deben confeccionar por la empresa un programa de vigilancia revisado y actualizado anualmente, que incorpore como mínimo la siguiente información:

- Puestos de trabajo expuestos a sílice.
- Tareas y actividades de dichos puestos de trabajo.
- Identificación de los trabajadores por puesto de trabajo.
- Tiempos de exposición diarios-semanal.
- Medidas de control implementadas.
- Registro de cada uno de los puntos señalados anteriormente y de las modificaciones realizadas.

TÍTULO XXXII: RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 142:

Los FACTORES PSICOSOCIALES en el ámbito ocupacional, como lo establece la OMS y MINSAL, hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo, relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo” (MINSAL, 2013).

Con fecha 12 de junio de 2013, mediante Resolución Exenta N° 336, el Ministerio de Salud aprueba el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. Este comenzó a regir en período de marcha blanca por 2 años desde el 1 de septiembre de 2013, para los rubros de comercio (retail), transporte e intermediación financiera. Y desde el 1 de septiembre del 2015 comenzó a regir para todos los rubros.

La empresa, con la finalidad de proteger la dignidad de las personas se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, e intervenir en aquellos que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera, según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL (SUSESO – ISTAS 21).

Artículo 143:

(Artículo 76° de la Ley N° 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 derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados y que hayan ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima.

Artículo 144:

(Artículo 77° de la Ley N° 16.744). Los afiliados o sus derecho-habientes, así como los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades, en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

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

LEY 16.744, ARTÍCULO 77BIS

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 esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán rembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, sumando el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento 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 que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviera que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que 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 corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual solo se considerará el valor de aquéllas. 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.

DECRETO SUPREMO N°101 Y N° 73 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 145:

(Art. 71 D.S. N° 101). En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

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.

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.

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.

En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.

Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.

Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

Artículo 146:

(Art. 72 D.S. N° 101). En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

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

Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.

En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.

f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o ex-trabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.

El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Artículo 147:

(Art. 73 D.S. N° 101). Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 91 y 92 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

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, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14C 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.

Los organismos administradores deberán remitir a las Seremis de Salud la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la Ley N° 16.744, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.

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.

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.

Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.

Los organismos administradores solo 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.

Se entenderá por “alta laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.

La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia serán responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.

La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley N° 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

Artículo 148:

(Art. 74 D.S. N° 101). Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos - “Base de Datos Ley N° 16.744”- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la Ley N° 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

Artículo 149:

(Art. 75 D.S. N° 101). Para los efectos del artículo 58 de la Ley N° 16.744, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o revaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al “alta médica”, debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

Se entenderá por “alta médica” la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

Artículo 150:

(Art. 76 D.S. N° 101). El procedimiento para la declaración, evaluación y/o revaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, revaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.

Las COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.

Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la Ley N° 16.744, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.

Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.

Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las COMPIN deberán contar necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT.

Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes a recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.

Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes y ajustarse al formato que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.

El proceso de declaración, evaluación y/o revaluación y los exámenes necesarios no implicarán costo alguno para el trabajador.

Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.

Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.

En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.

De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la Ley N° 16.744 y en este Reglamento.

Artículo 151:

(Art. 76 bis D.S. N° 101). Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho

al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la Ley N° 16.744, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva COMPIN, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador del citado examen en los 8 primeros años.

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la Ley N° 16.744, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad. Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

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

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

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la Ley N° 16.744.

Artículo 152:

(Art. 77 D.S. N° 101). La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153:

(Art. 78 D.S. N° 101). La COMERE funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país cuando así lo decida y haya mérito para ello.

Artículo 154:

(Art. 79 D.S. N° 101). La COMERE tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley N° 16.744.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la Ley N° 16.744.

Artículo 155:

(Art. 80 D.S. N° 101). Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la COMERE o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la 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 156:

(Art. 81 D.S. N° 101). El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará 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 carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 157:

(Art. 82 D.S. N° 101). Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

Cada federación, confederación o central sindical y cada federación o confederación gremial de empleadores, podrá proponer una lista de hasta tres médicos, con indicación de su especialidad y domicilio, para proveer el cargo de representante de trabajadores y empleadores, respectivamente, ante la Comisión. Las personas que figuren en la lista deberán ser, de preferencia, especialistas en traumatología y salud ocupacional.

La lista será presentada a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo que ésta indique para tal efecto por medio de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de circulación nacional.

La Superintendencia remitirá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social un listado con los nombres de todos los médicos propuestos, a fin de que el Presidente de la República efectúe las correspondientes designaciones.

En caso que las referidas organizaciones de trabajadores y/o empleadores no efectúen proposiciones, el Presidente de la República designará libre y directamente a los médicos representativos de esas entidades.

Artículo 158:

(Art. 83 D.S. N° 101). El abogado integrante de la COMERE será designado libremente por el Presidente de la República.

El Presidente de la República, previa propuesta del Ministro de Salud, designará los dos médicos que integrarán la COMERE, a que se refiere la letra a) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, uno de los cuales la presidirá.

Artículo 159:

(Art. 84 D.S. N° 101). Los miembros de la COMERE durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser relegidos. La designación de remplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, se hará por el Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al remplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

Se considerará que un miembro está impedido de ejercer su cargo cuando no asista, injustificadamente, a tres sesiones continuadas y en todo caso, cuando ha tenido ausencias que superan el 50% de las sesiones realizadas

durante 2 meses calendario continuos. La certificación de estas circunstancias deberá ser efectuada por el secretario de la Comisión.

Los cargos de integrantes de la COMERE serán incompatibles con los de miembros de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y de las Comisiones evaluadoras de incapacidades de las Mutualidades de Empleadores. Asimismo, serán incompatibles con la prestación de servicios a las Mutualidades, a las empresas con administración delegada y al INP.

Artículo 160:

(Art. 85 D.S. N° 101). La COMERE sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su Presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar. Funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reúne, funcionará con los que asistan.

Cuando deba resolver acerca de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo, la COMERE deberá citar a las sesiones al respectivo organismo administrador y/o a la empresa con administración delegada, según corresponda, y en caso de incapacidades derivadas de enfermedades profesionales, deberá citar a todos los organismos administradores a los que haya estado afiliado el trabajador.

Artículo 161:

(Art. 86 D.S. N° 101). La COMERE deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una terna compuesta por tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al Secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

Artículo 162:

(Art. 87 D.S. N° 101). Los miembros de la COMERE gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente.

En ningún caso la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales.

Artículo 163:

(Art. 88 D.S. N° 101). El Secretario de la COMERE tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

Las notificaciones que sea preciso practicar se harán personalmente o mediante carta certificada o, en casos excepcionales que determine la COMERE, podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que ésta encomiende a alguno de sus funcionarios la práctica de la diligencia, quien procederá con sujeción a las instrucciones que se le impartan, dejando testimonio escrito de su actuación.

Artículo 164:

(Art. 89 D.S. N° 101). Los gastos que demande el funcionamiento de la COMERE serán de cargo del 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 se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación de la ley.

Artículo 165:

(Art. 90 D.S. N° 101). La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la COMERE:

En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de las leyes N° 16.744 y N° 16.395.

Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79° D.S. N° 101.

La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 166:

(Art. 91 D.S. N° 101). El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° 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 a partir de la notificación de la resolución dictada por la COMERE. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 167:

(Art. 92 D.S. N° 101). La COMERE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

Los exámenes y traslados necesarios para resolver las reclamaciones y apelaciones presentadas ante la COMERE o la Superintendencia serán de cargo del organismo administrador o de la respectiva empresa con administración delegada.

Artículo 168:

(Art. 93 D.S. 101). Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la Ley N° 16.744, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 169:

(Art. 94 D.S. N° 101). Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la Ley N° 16.744 o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80° de esta ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia.

G.-DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR (D.S. N° 40, TÍTULO VI)

Artículo 170:

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.

Los empleadores deberán dar cumplimiento a esta obligación a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos.

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, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles 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.

La obligación de informar será cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, o por traslado del trabajador a un nuevo puesto.

Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en la Empresa:

TÍTULO XXXIV: RIESGOS GENERALES

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Caídas del mismo y de distinto nivel	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, con suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	Evite correr por pasillos y escaleras.
	Esguinces	Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.
2.- Sobre esfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga ¹ , dispuestos por su empresa.
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes).
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley 20.001 D.S. N° 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
3.- Golpes con o por	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales.
		Mantener ordenado el lugar de trabajo.
		Mantener despejada la superficie de trabajo.
4.- Atrapamiento por cajones de escritorios o kárdex	Fracturas	En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
5.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Al cerrar cajones de kárdex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
		Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.

¹ Ley N° 20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana, Ley 20.949 Modifica el Código del Trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual.

	Tetanización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, de inmediato desenchufarlo, dar aviso al técnico de mantención.
	Fibrilación ventricular	No recargue las instalaciones eléctricas.
6.- Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase).
		Debe cumplir estrictamente con la Ley de Tránsito (<u>Ley N°18.290</u>) y participar en cursos de manejo defensivo.
7.- Radiación ultravioleta por exposición solar ²	Eritema (quemadura solar en la piel)	Evitar exposición al sol, en especial en horas del mediodía.
		Realizar faenas bajo sombra.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector ³ solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.
		Beber agua de forma permanente.
	Cáncer a la piel	Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello.
		Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta ⁴ informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición. ⁵

² La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continuo y discontinuo, y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición.

Se considera expuesto a radiación ultravioleta a aquel trabajador que, debido a la naturaleza de las funciones asignadas, debe ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada.

³ Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono.

⁴ Los informes meteorológicos emitidos por medios de comunicación social deberán incluir antecedentes acerca de la radiación ultravioleta y sus fracciones, y de los riesgos asociados. Estos informes deberán expresar el índice de radiación ultravioleta según la tabla que establece para estos efectos la Organización Mundial de la Salud, e indicarán, además, los lugares geográficos en que se requiera de protección especial contra los rayos ultravioleta.

7

ÍNDICE UV	PROTECCIÓN	
1	NO NECESITA PROTECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • PUEDE PERMANECER EN EL EXTERIOR.
2		
3	NECESITA PROTECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • 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		

	Queratoconjuntivitis	Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.
--	----------------------	--

Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en la empresa LA EMPRESA

TÍTULO XXXV: RIESGOS EN TRABAJOS CON MÁQUINAS

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Proyección de partículas	Lesión ocular, lesión facial	No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte. Mantener despejado el mesón de trabajo y/o mesón de corte. Uso de elementos de protección personal según el proceso (gafas de seguridad o protector facial). Conocer el procedimiento de trabajo seguro.
2.- Caídas del mismo o distinto nivel	Fracturas, esguinces, contusiones, heridas	Mantener la superficie de trabajo sin desniveles pronunciados, despejada, ordenada y limpia. Los pasillos de tránsito deben estar despejados, ordenados y sin obstáculos. Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
3.- Sobre esfuerzos	Trastornos esqueléticos músculo	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga ⁶ , dispuestos por su empresa Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes). Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley N° 20.001 DS N° 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
4.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras, tetanización, fibrilación ventricular y	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.

9	NECESITA PROTECCIÓN EXTRA	<ul style="list-style-type: none"> • EVITE SALIR DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DÍA. • BUSQUE LA SOMBRA. • SON IMPRESCINDIBLES CAMISA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y SOMBRERO. • USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A.
10		
11		

	lesiones al aparato tracto respiratorio.	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención. Sistemas eléctricos normalizados según Código Eléctrico. No recargue las instalaciones eléctricas.
5.- Exposición a humos metálicos	Quemaduras y lesiones al aparato tracto respiratorio.	Protección respiratoria para el control y emisión o manejo de extracción de humos metálicos. Contar con sistema de extracción forzada.
6.- Incendio	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones	Desenergizar todo equipo o máquina que esté cerca del amago de incendio. Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia de su empresa.
7.- Atrapamiento	Lesiones múltiples, aplastamiento, desmembramientos, heridas, fracturas	Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puestos, cabello largo, cadenas o pulseras.
8.- Golpes por o contra	Contusiones, lesiones múltiples, fracturas	Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
9.- Contacto térmico	Heridas, quemaduras	Utilizar elementos de apoyo y sujeción, como pinzas o tenazas. Usar elementos de protección personal, como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo. Disponer de un lugar señalizado para colocar el material caliente.
10.- Exposición a ruido	Hipoacusia, sordera profesional	Confinar la fuente de emisión. Efectuar pausa programada de acuerdo al nivel de presión sonora. Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 <u>DbA</u> en la jornada.
11.- Exposición a temperaturas extremas (alta-baja)	Deshidratación, trastornos a la piel	Aislar las fuentes de calor o frío. Climatizar los lugares de trabajo donde se presentan estas temperaturas. Utilizar ropa de trabajo apropiada a la temperatura a la que está en exposición. No salir del lugar de la exposición repentinamente. Contar con disposición de agua (para el calor) permanentemente. Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesto el trabajador.
12.- Cortes y punzaduras	Cortes, heridas, contusiones	Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto. Desechar el material que se observe con grietas o fracturas. Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial.

⁸ Ley N°20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana.

TÍTULO XXXVI: RIESGOS POR AGENTES QUÍMICOS

Riesgos	Consecuencias	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)	Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias	<p>Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo.</p> <p>Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su empresa. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</p>
2.- Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)	Enfermedades del corazón, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias	<p>Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar frente a la exposición frecuente al producto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de máscara facial con filtro y protector facial si es necesario. Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de su empresa. Conozca su plan de emergencia. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</p>

TÍTULO XXXVII: RIESGOS PSICOSOCIALES

Riesgos	Consecuencias	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización	Generación de climas laborales adversos, aumento en la sobrecarga laboral e incrementos en los factores que inciden en la ocurrencia de incidentes y accidentes dentro del trabajo	<p>Para prevenir los efectos de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus consecuencias sobre la salud psicológica, física y sobre los resultados del trabajo y la propia organización, existen herramientas prácticas y efectivas basadas en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales de Mutual de Seguridad, y enmarcado en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud.</p> <p>Una buena gestión de estos riesgos involucra su identificación, evaluación,</p>

		incorporación de medidas para su control y su revisión periódica.
2.- Salud Psicológica	Disminución de los estímulos relacionados con el ánimo y aumento de los factores conductuales depresivos y conductuales.	El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, es la herramienta más efectiva para la evaluación de estos riesgos, a través de la aplicación del cuestionario SUSESO/Istas 21.
3.- Salud Física	A través de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas se produce: Trastornos médicos de diversos tipos (Nerviosos, Cardiacos, Respiratorios, Gastrointestinales).	

Se deberán considerar anexados a este reglamento, todos los instructivos que se emitan para lograr procedimientos seguros de trabajo.

TÍTULO XXXVIII: DE LAS SANCIONES

Artículo 171:

El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, del Departamento de Prevención de Riesgos y/o del Organismo Administrador, serán sancionados con:

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo
- Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del infractor.

De la aplicación de la sanción con multa, podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Cuando se haya comprobado que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68° de la Ley N° 16.744, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente. Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

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

N°	CARGO	RESPONSABILIDAD O FUNCIÓN BÁSICA	CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS ESENCIALES		
			NIVEL DE EDUCACIÓN	EXPERIENCIA LABORAL AÑOS	FORMACIÓN
1	GERENTE GENERAL	Liderar la gestión estratégica del negocio asegurando la ejecución de operaciones rentables y socialmente responsables con los grupos de interés. Es el responsable legal de la empresa y cuenta con facultades de representación y administración de la misma.	Superior	5	Ingeniero Civil, Constructor Civil o equivalente
2	GERENTE DE CONSTRUCCIÓN	Cumplir con Organigrama Master Plan y la administración correcta de la Obra para lograr objetivos de ventas, tener una visión global de las Obras y velar por el cumplimiento de las metas de rentabilidad, cumpliendo con calidad el plazo de todos los proyectos bajo sus gerencias.	Superior	8	Ingeniero Civil, Constructor Civil o equivalente
3	GERENTE DE OBRA	Controlar plazos, calidad de gestión, control de costos y clima laboral de todas sus Obras, de acuerdo a las facultades de administración otorgadas. Además de una formación continua de los Profesionales para los distintos cargos y distintas líneas bajo su responsabilidad.	Superior	8	Ingeniero Civil, Constructor Civil o equivalente
4	ADMINISTRADOR DE OBRA O PROFESIONAL RESIDENTE	Liderar equipo de trabajo cumpliendo con los objetivos trazados para la obra de manera eficiente. Rentabilizar al máximo La obra cumpliendo con el plazo y la calidad exigida de acuerdo a las facultades de administración entregadas, además de definir el plan estratégico de la Obra.	Superior	5	Ingeniero Civil, Constructor Civil Ingeniero Constructor Arquitecto
5	PROFESIONAL DE TERRENO	Supervisar, organizar, coordinar y dirigir la correcta ejecución de la obra. Gestionar en terreno todos los recursos necesarios para cumplir con el plazo, calidad y seguridad.	Técnico Profesional	2	Ingeniero Civil, Constructor Civil Ingeniero Constructor

					Técnico en Construcción Arquitecto
6	PROFESIONAL OFICINA TÉCNICA	Apoyo técnico para la correcta ejecución de la Obra. Estudiar y conocer todos los planos, bases, contratos y especificaciones del proyecto. Manejar y publicar información de la obra, carta Gantt, contactos, instructivos, noticias de interés	Técnico Profesional	2	Ingeniero Civil Constructor Civil Ingeniero Constructor Arquitecto Técnico en Construcción
7	ADMINISTRATIVO DE OBRA	Gestionar el cumplimiento de las normativas Laborales y Sociales de la empresa para su aplicación con los trabajadores Recibir facturas de los proveedores o subcontratistas	Media	2	Educación Media, Comercial o técnica
8	ADQUISICIONES	Comprar insumos, arrendar equipos, mantener y supervisar stock de Obra, recibir compras, recibir guías, mantener vales de salida de insumos de bodega. Mantener en I Construye tosa su gestión al día.	Media	2	Educación Media, Comercial o técnica
9	PREVENCIONISTA DE RIESGOS	Implementar y controlar el sistema de seguridad de la Obra. Mantener buenas relaciones con el Departamento de Prev. Riesgos de la Empresa Mandante. Coordinar actividades de Capacitación y entrenamiento del personal	Técnico Profesional	2	Experto Profesional en Prevención de Riesgos
10	JEFE DE OBRA	Participa del Programa, organiza y dirige todas las labores que ejecutarán los trabajadores en el desarrollo de la Obra. Organizar el trabajo que se debe realizar en la obra, según programación	Media	2	Educación Media, Comercial o técnica
11	CAPATAZ	Responsable de ejecutar las labores encomendadas por el Jefe de Terreno. Entrega a los jornales los equipos e insumos para desarrollar una tarea específica.	Básica	2	Enseñanza Básica Completa
12	JEFE GI+D	Lograr la excelencia Operacional. Estandarizar la forma de Trabajar de la empresa, orientarla a procesos, minimizar los Errores en la gestión, medir resultados, asegurarse de la	Superior	5	Ingeniero Civil Constructor Civil Arquitecto



		calidad y la mejora continua, innovar en tecnologías, procesos constructivos, operacionales y de gestión.			
13	PROFESIONAL GI+D	Ejecutar todas las actividades para lograr la Excelencia operacional. Estandarizar la forma de trabajar de la empresa, orientarla a procesos, minimizar los errores en la gestión, medir resultados, asegurarse de la calidad y la mejora continua, innovar tecnologías, procesos constructivos, operacionales y de gestión	Superior	Sin Experiencia	Ingeniero, Constructor Civil, Arquitecto.
14	JEFE DE ESTUDIO DE PROPUESTAS	Supervisar y controlar los diferentes estudios de propuestas. Recepcionar antecedentes que conforman una invitación a Estudio de una propuesta.	Superior	2	Ingeniero Civil, Constructor Civil o Arquitecto
15	ANALISTA DE PROPUESTA	Evaluar económicamente las propuestas asignadas. Responsable de desarrollar la totalidad del estudio del costo directo a través del programa de presupuestos: PRESTO. Especialmente: análisis de precios unitarios.	Superior	Sin Experiencia	Ingeniero Civil, Constructor Civil o Arquitecto
16	ANALISTA SUBCONTRATOS	Solicitar y evaluar los subcontratos, entregando un sugerido. Apoyar continuamente al Analista de Propuesta en lo que respecta a los subcontratos a cotizar.	Técnico Profesional	Sin Experiencia	Ingeniero Civil, Constructor Civil Arquitecto, Técnico en Construcción
17	CUBICADOR	Cuantificar las partidas asociadas a una Propuesta de Estudio. Revisar toda la documentación recibida para la propuesta.	Técnico Profesional	Sin Experiencia	Constructor Civil Arquitecto, Técnico en Construcción
18	ASISTENTE TÉCNICO	Controlar y ordenar todos los documentos que se requieren para cada propuesta. Responsable de preparar la documentación de la presentación de la oferta según bases.	Técnico Profesional	Sin Experiencia	Técnico en Construcción o cursando carrera

19	ENCARGADO DE POST VENTA	Supervisar y dirigir la correcta ejecución de las faenas de postventa. Gestionar en terreno todos los recursos para cumplir con el plazo y calidad establecidos con el mandante	Superior	2	Ingeniero Civil Constructor Civil Ingeniero Constructor Arquitecto.
20	ENCARGADO DE ADQUISICIONES Y BODEGA	Realizar las gestiones operativas en adquisiciones, capacitación de cargo, adquisiciones en obra y gestión de control de Inventarios en bodega.	Media	5	Educación Media, Comercial o técnica
21	JEFE DE GESTIÓN DE COMPRAS	Realizar las gestiones con proveedores para compras y mantener buenas relaciones, trabajar en indicadores de su propia Gestión y de la gestión de compra de obra	Superior	2	Ingeniero Comercial Constructor Civil Ingeniero Civil
22	MAESTRO ESPECIALIDADES	Yeseros, carpinteros, ceramistas, enfierradura, soldador, concretero eléctrico, pintor, albañil, mantención. Responsable de cumplir en forma eficiente y eficaz las labores de su especialidad encomendadas por el capataz, teniendo en cuenta la buena ejecución y culminación del producto terminado en la obra, cumpliendo lo establecido por el cliente	N/A	Sin Experiencia	N/A
23	TRAZADOR	Encargado de replantear en terreno los distintos elementos que se construirán, así como dar los niveles correspondientes	Media	1	N/A
24	JORNAL	Personal de apoyo en las distintas actividades que se realizan En la ejecución de una obra. (Rigger, banderero, junior, etc.)	N/A	Sin Experiencia	N/A

TITULO XL: LEY 20.123 COLABORES EXTERNOS CONTRATISTAS Y SUB CONTRATISTAS

Artículo 172:

Todo lo dispuesto en la Ley 20.123 que “REGULA TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS”, queda plasmado en el correspondiente “REGLAMENTO ESPECIAL PARA EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS” de La Empresa

Artículo 173:

La Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A del Código del Trabajo, “es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de éste las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Artículo 174:

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas en el cual se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.

Así mismo, corresponderá al mandante velar por la constitución y funcionamiento de un comité paritario de Higiene y Seguridad, y un departamento de prevención de riesgos para tales faenas, según las disposiciones legales vigentes.

Artículo 175:

Acerca de las empresas en régimen transitorio, las normas de prevención contenidas en este reglamento interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que La Empresa firme con el contratista deberán incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de su personal, de acatar las normas de Seguridad y Salud Ocupacional, el cumplimiento cabal de este Reglamento interno en lo que ha prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se refiere y muy especialmente de la legislación vigente en materias relacionadas, cuyo contenido se incluirá en un instructivo particular para el personal de estas empresas, siendo obligación de estas darlos a conocer a sus trabajadores.

TITULO XLI: CIRCULAR 3335 QUE DEROGA Y REEMPLAZA A CIRCULAR 2345, SUSESO.

Artículo 176:

Accidente Fatal: Según Circular N° 3335 de la SUSESO, Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.

Accidente Grave: Según Circular N° 3335 de la SUSESO y de acuerdo con el concepto de accidente del trabajo, previsto en el inciso primero del artículo 16 de la Ley N° 16.744, es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

a) Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.

Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz sin compromiso óseo y con compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.

b) Obliga a realizar maniobras de reanimación.

Conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).

e) Obliga a realizar maniobras de rescate.

Aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.

d) Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros.

Altura medida tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o duetos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.

e) Ocurra en condiciones hiperbáricas.

Como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.

f) Involucra un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de la faenas.

Las anteriores definiciones son de tipo operacional, las cuales no necesariamente son clínicas ni médico legal. La denominación de accidente grave tiene como finalidad que el empleador reconozca con facilidad cuándo debe proceder según lo establecido en los el título Primero “Antecedentes”, donde:

En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley 16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo fatal o grave, el empleador deberá:

1. Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
2. Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (Seremi) que corresponda.

TITULO XLII: LEY 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA.

Artículo 177:

Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

- a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

TITULO XLIII: LEY ANTIDISCRIMINACIÓN N° 20.609, LEY ZAMUDIO.

Artículo 178:

La ley 20.609 tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

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

Asimismo, la empresa velará por el cumplimiento de esta ley, aplicando las sanciones establecidas en el artículo 68 y 69 del presente reglamento a quienes resulten responsables de la acción de discriminación arbitraria.

TÍTULO XLIV: LEY 20.820 CREA EL MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

El género es una construcción social y cultural de las diferencias biológicas (estereotipos), que está situado en el tiempo y en el espacio (histórica), cruzado con otras categorías de diferenciación social como la etnia, raza, clase, etc. No sólo se trata de analizar qué pasa con las mujeres, también es necesario preguntarse qué pasa con los hombres en el trabajo.

Las inequidades de género existentes en temas de salud del trabajo en nuestro país, a partir de los datos recogidos por la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida 2010 (ENETS 2010) y la Encuesta Nacional de Condiciones Laborales 2011 (ENCLA 2011). Han mostrado que las inequidades en la protección en temas de salud del trabajo afectan principalmente a las mujeres en el acceso a algunos derechos básicos, por ejemplo en el caso de las mujeres, hay un menor grado de cumplimiento de las empresas en la entrega del reglamento interno de higiene y seguridad, entre otros.

Los riesgos psicosociales laborales, son problemas complejos, que se relacionan con las condiciones laborales y de empleo, que puede ser un componente importante en el estado de salud de hombres y mujeres. El estado de Salud Mental, es un estado de bienestar psicológico y social total de una persona en un entorno sociocultural dado, es vulnerable frente a las exigencias que ofrecen los medios de trabajo actual, logrando generar desajustes en los trabajadores y las trabajadoras de nuestro país, lo cual constituye una problemática prioritaria para la intervención en salud pública.

La Empresa generara información sobre los efectos físicos y psicosociales, desde el análisis del género en el trabajo, que afecten tanto a mujeres como a hombres, con un enfoque de análisis de la actividad de trabajo, visibilizando la realidad de trabajo de las mujeres y de los hombres, reconociendo sus derechos laborales y buscando la igualdad de género en todos los espacios de desarrollo de la ocupación con el énfasis de armonizar las responsabilidades laborales y familiares por medio de un cambio cultural en la corresponsabilidad familia-trabajo entre hombres y mujeres.

TÍTULO VLV: LEY 20.584 REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LOS PACIENTES Y CONFIDENCIALIDAD

La Empresa respeta y defiende los derechos de las personas en cuanto a:

- a. Seguridad en la atención de salud
- b. Recibir un trato digno.
- c. Compañía y asistencia espiritual.
- d. A ser informado de manera oportuna.
- e. A la autonomía de las personas en su atención de salud.
- f. Personas con discapacidad psíquica o intelectual.
- g. A consulta y reclamo.

TÍTULO XLVI: LEY 21.010 EXTIENDE Y MODIFICA LA COTIZACIÓN EXTRAORDINARIA PARA EL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, Y CREA EL FONDO QUE FINANCIARÁ EL SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a hacer uso del seguro obligatorio, solidario y contributivo que subsidiara por 90 días anuales para el padre o madre de niños menores de edad que sufran enfermedades como cáncer, trasplante de órganos sólidos o de médula ósea, estado terminal y accidente grave con riesgo de muerte o de secuela grave, dichos días pueden ser traspasados entre ellos, llegando a 180 días en total.

TÍTULO XLVII: PROTOCOLO DE EXPOSICION A RIESGOS DE LESION MUSCULO ESQUELETICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES TMERT (NORMA TECNICA MINSAL, MODIFICA D.S. 594)

La Empresa evaluará los factores de riesgo asociados a trastornos musculo-esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud.

Los factores de riesgos a evaluar son:

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

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

c. Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas. Las medidas de acción se ajustan a lo establecido por la norma técnica según la criticidad del puesto evaluado.

El trabajador que desarrolle sus labores en puestos de trabajo cuya evaluación con norma técnica TMERT tuvo como resultado valores que pudieren desencadenar una dolencia.

- Los trabajadores deben ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y sus medidas de control.
- Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
- La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 17:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se deben considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades durante la jornada.
- Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior deben aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta. Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.
- Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros, esto incluye la obligación de usar manga larga durante todo el horario de trabajo.
- Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

TITULO XLVIII: POLÍTICA DE CONTROL DE ALCOHOL Y DROGAS

PROPÓSITO

La Empresa aspira a ejecutar sus actividades empresariales libres de todo riesgo o peligro que afecte la salud y la vida de sus trabajadores o de quienes deban concurrir a sus recintos o instalaciones.

Es una aspiración principal de la Empresa que sus trabajadores desarrollen sus funciones sin que exista ningún factor que altere su comportamiento, considerando que el consumo de alcohol y drogas constituye un riesgo para la salud e integridad física de los mismos, como para los equipos y/o procesos confiados a su cargo.

ALCANCE

Se considera como Sustancias Psicoactivas:

- Alcohol,
- Anfetaminas,
- Barbitúricos,
- Benzodiazepinas,
- Canabiniodes,
- Cocaína,
- Opiáceas y, en general, cualquier otra de carácter psicoactiva que afecte el desempeño laboral.

Se considera como una conducta contraria a la presente Política, el consumo de sustancias psicoactivas ya sea que se consuman dentro o fuera de los recintos de la empresa.

Se considera atentatoria a la salud e integridad física de las personas y bienes de la empresa, realizar labores durante o después del consumo de sustancias psicoactivas, aun cuando éstas sean terapéuticas.

APLICACIÓN

La empresa reconoce que la dependencia del alcohol y/o drogas es una condición médicamente tratable, por lo que dispondrá de sus mejores esfuerzos en la búsqueda de una solución a los trabajadores que asuman su enfermedad y soliciten orientación y ayuda para su tratamiento.

El Art. 62 del Reglamento Internos de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, considera como prohibiciones reglamentarias el trabajar ebrio o bajo la influencia del alcohol o drogas y la ingestión de alcohol o drogas durante el trabajo.

La empresa se reserva el derecho de verificar, a través de los medios que permita la ley y los reglamentos, la circunstancia de encontrarse el trabajador en alguna de las situaciones descritas en el punto anterior, en cuyo caso adoptará las medidas que el caso amerite.

El consumidor de sustancias psicoactivas de carácter terapéuticas, debidamente comprobada, deberá informar de esta circunstancia a su jefe directo.

En las reuniones de trabajo y/o coordinación que se realicen en recintos de la empresa y en las cuales deba almorzar o cenar, no se podrá contemplar en ningún caso el consumo de alcohol.

En los actos, ceremonias y reuniones oficiales de la empresa, se tenderá a no considerar el consumo de alcohol, no obstante que, según la naturaleza y circunstancia de las mismas, se estime oportuno en consumo prudencial y moderado de estas bebidas.

El consumo de alcohol y/o drogas en la vida privada del trabajador de la empresa, que trascienda públicamente en riñas, accidentes o violencia intrafamiliar, será considerado como un acto reprochable, contrario a la presente Política.

Todos los trabajadores de la Empresa deberán someterse a exámenes preventivos de adicciones para lo cual se realizarán exámenes de drogas ilícitas (marihuana, pasta base, cocaína y otras). Estos exámenes podrán ser realizados preferentemente por la Mutual de Seguridad, o por algún Laboratorio debidamente certificado, y el resultado será de carácter confidencial.

La forma de elegir trabajadores es utilizando un método de selección probabilística, mediante la generación de números aleatorios, los que son asignados a cada trabajador.

En el supuesto de que alguna persona salga sorteada por segunda o más veces en períodos consecutivos o separados, el encargado de bienestar decidirá si se le repite el examen antidroga o si sortea a otro trabajador en su reemplazo para efectuarle el mencionado examen.

La realización de exámenes antidrogas es considerada por la Empresa como una importante medida de prevención y control de riesgos laborales. La aplicación de estos exámenes tiene como fin detectar oportunamente, para su control y tratamiento, las adicciones y/o dependencias a drogas que disminuyan la capacidad laboral del trabajador y que pueden provocar o sean factores determinantes de incidentes o accidentes que puedan involucrar a otros trabajadores, poniendo en riesgo la salud o integridad física de los mismos.

El sorteo lo realizará quien sea designado por el área de Prevención de Riesgos en presencia de otras personas más, que actuarán como testigos de fe y que podrán ser las siguientes:

- Administrador de contrato, profesional de obra, jefe de obra o cualquiera otra persona que designe la Gerencia de la empresa
- Un representante de los trabajadores, de preferencia integrante del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Los resultados de dichos exámenes serán considerados como documentos “privados y confidenciales” de la Empresa y serán dados a conocer sólo a las siguientes personas:

- Directorio de la Empresa;
- Gerente General;
- Gerente de RR.HH;
- Gerente de Área;
- Gerente de Prevención de Riesgos;
- Administrador de Contrato;
- Representante Comité Paritario.

Ante casos de exámenes antidrogas positivos, la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Prevención de Riesgos de la Empresa evaluarán de inmediato en conjunto con el jefe directo el oficio y trabajo que desempeña el trabajador afectado con el problema de alcohol y drogas, para decidir si por precaución y seguridad, previo acuerdo de las partes, se cambia al trabajador a otra cuadrilla u oficio menos riesgoso para éste y para el resto del personal

de la obra o lugar de trabajo, siempre y cuando las circunstancias de la obra o frente de trabajo lo permitan. En caso contrario, deberá suspenderse de sus labores.

TRATAMIENTO Y REHABILITACIÓN

Para los casos de detección de consumo se considera la opción de evaluar el trabajo que desempeña la persona afectada, para decidir si por precaución y seguridad será trasladado a otra cuadrilla u oficio menos riesgoso, para sí mismo y para el resto del personal de la obra o lugar de trabajo.

La Empresa dará las facilidades correspondientes para que el trabajador afectado por problemas de abuso de alcohol y/o drogas se ponga en tratamiento voluntario y logre su rehabilitación, financiando la empresa, según la condición socioeconómica del grupo familiar, hasta un 50% del tratamiento, con un tope de 50 UF.

Los trabajadores con dependencia deberán ser estimulados a buscar apoyo médico y a seguir en el más corto plazo posible un tratamiento adecuado. Supervisores y sus propios compañeros de trabajo juegan un importante papel en el convencimiento del trabajador en este sentido.

Aquellos trabajadores que busquen ayuda no deberán temer la pérdida de su trabajo.

TÍTULO XLIX: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 179:

El presente Reglamento y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

Deberá también entregarse una copia a las Organizaciones Sindicales, al Delegado del Personal y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes en la empresa.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

TÍTULO L: VIGENCIA

Artículo 180:

El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, a partir de Octubre de 2019, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por períodos iguales, si no hubiere observaciones por parte de la empresa o trabajadores o del Comité Paritario.

Copia de este Reglamento se entregará a cada trabajador de la empresa y quedará debida constancia en Carpeta personal.

Las modificaciones del presente Reglamento Interno se sujetarán a los trámites de publicidad estipulados en la legislación laboral vigente. –



T (56 2) 530 9900

Info@flesan.cl
www.flesan.cl

Av. Apoquindo 6550 piso 10
Las Condes, Santiago – Chile.



Santiago, 25 de Julio del 2019.

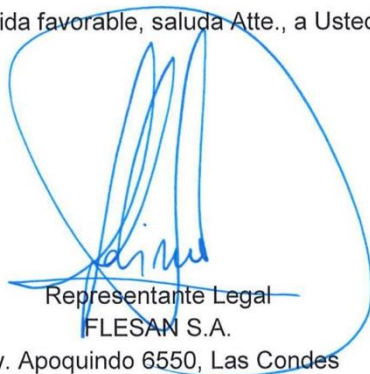
Señores
Dirección Del Trabajo
Región Metropolitana
Santiago
PRESENTE

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente tenemos a bien solicitar a ustedes, la aprobación del Reglamento Interno de Orden – Higiene y Seguridad, confeccionado de acuerdo a lo dispuesto en el DFL N° 1 y el Título VI del Decreto N° 40.

Este Reglamento ha sido puesto en conocimiento del personal de la Empresa, antes de que comiencen a regir, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 15 del Decreto N° 40, no habiéndose registrado observaciones de parte de ellos.

En espera de una acogida favorable, saluda Atte., a Ustedes,



Representante Legal
FLESAN S.A.

Av. Apoquindo 6550, Las Condes
SANTIAGO

cc./ Archivo Empresa
Obras
Mutual de Seguridad



Sistema Reglamento Interno Informa

Fecha impresion.: 11-09-2019

Certifica haber recibido lo siguiente:

Estimado(a),

Empresa Rut : 76259040-9 Razón Social FLESAN SA Ubicada en APOQUINDO número 6550 Comuna: SANTIAGO.

Recepción de Reglamento Interno código: 7ae11af20803185120e83d3ce4fb4ed7 con fecha y hora: 11-09-2019 13:46:39 . Según Art. 153. Ins. 2, Cod. del Trabajo. Este reglamento no requiere previa aprobación de esta Seremi de Salud (DS N° 40, Art. 15, Mintrab) sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que le asisten.

Seremi de Salud - Región Metropolitana

