Folio:0003428883

CERTIFICADO DE AFILIACION

La Asociación Chilena de Seguridad certifica que :

Razón Social : **HIDRO DEL VALLE SPA**
RUT : **77508974-1**
Clasificación : **2000933562**

Se encuentra adherida a esta mutualidad a contar del 01.08.2022, para todos los efectos de la Ley N° 16.744 del Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Tasa de Cotización Básica:	0,93 %
Tasa de Cotización Adicional:	2,55 %
Tasa de Cotización Total:	3,48 %

Tasa Genérica del Rubro (Cotización Adicional Diferenciada DS*110):

2,55 %



Firma de la persona que presenta este certificado

Nombre: Cinthia Venegas Calderón

RUT: 15.603.708-7

Santiago, 24 de Mayo del 2023
Cod.Verificación: 20230524-214128

ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD
CERTIFICADO EN LÍNEA
COMPROBANTE

Válido por 90 días desde la fecha de emisión

Folio: 0003428882

Certificado de Tasas

Certificamos que la empresa HIDRO DEL VALLE SPA, Nº de asociada 2000933562, RUT:77508974-1 está adherida a esta institución y registra la siguiente información estadística:

Estadística de la empresa HIDRO DEL VALLE SPA	Periodo 01/04/2022 31/03/2023
N° de Accidentes	0
Dias perdidos por accidentes de trabajo	0
N° Enfermedades Profesionales	0
Dias perdidos por enfermedad profesional	0
Total de dias perdidos por incapacidades temporales	0
Total de dias perdidos cargo por casos fatales	0
Total de dias perdidos	0
Número de trabajadores promedio	8
Tasa de frecuencia	-
Tasa de gravedad	-
Tasa de siniestralidad por incapacidades temporales	0,00
Tasa de siniestralidad por invalideces y muertes	0
Tasa de siniestralidad total	0
Tasa de accidentabilidad (%)	0,00
Nº de pensionados por accidentes y enfermedades	0
Nº de indemnizados por accidentes y enfermedades	0
Nº de accidentes fatales	0
Horas Hombre (**)	-

(**) Las horas hombre han sido proporcionadas por el interesado la)
Cotización Total de la Empresa HIDRO DEL VALLE SPA:
Cotización Básica: 0,93%
Cotización Adicional: 2,55 %
Cotización Total: 3,48%
Cotización Genérica del Rubro (Cotización Adicional Diferenciada DS°110): 2,55%

Actualmente, esta estadística no considera casos Covid-19.
Se extiende el presente certificado para los fines que estime conveniente.

ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD CERTIFICADO EN LÍNEA COMPROBANTE

Firma de la persona que presenta este certificado

Nombre: Cinthia Venegas Calderón

RUT: 15.603.708-7

Santiago, 24 de Mayo del 2023
Cod.Verificación: 20230524-214006

Válido por 90 días desde la fecha de emisión

Comprobante de Solicitud de Pronunciamiento Jurídico

Fecha y Hora 28/7/2022 22:49:43

Estimado/a CINTHIA ROMINA VENEGAS CALDERÓN, RUT 15603708-7 hemos recibido su Solicitud de Pronunciamiento Jurídico, al que se le ha asignado el N° de Expediente E164025/2022, con el cual podrá consultar por su estado a través de la casilla de correo electrónico upartesyarchivodt@dt.gob.cl

La Dirección del Trabajo evaluará si los antecedentes expuestos corresponden a una solicitud de pronunciamiento jurídico. En el caso que no fuera así, esto será comunicado a la casilla de correo electrónico aportado por usted.

Descripción de la Solicitud

Estimados (as)
Buenas noches, se adjunta para revisión de la DT nuestra RIOHS (reglamento interno orden, higiene y seguridad) de empresa Hidro del Valle.
Quedo a la espera de aprobación.

Saludos
Cinthia Venegas Calderón
Representante Legal
Hidro del Valle SpA

Antecedentes adjuntos: Si

Nombre de archivo adjunto:

-RIOHS_2022_OFICIAL_COVID.21.pdf

-RUT_HIDRO_CINTHIA.pdf

Iquique, 29 de Julio de 2022

Señores
ACHS

Presente

Junto con saludar, me dirijo a usted con el objetivo de entregar una copia de nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa HIDRO DEL VALLE, RUT; 77.508.974-1. Donde se actualiza parámetros de COVID-19 y los títulos que a continuación se describen:

Pag 01	MODIFICACION	
Pág. 02	PREAMBULO	
Pág. 03	TITULO I	DEL INGRESO
Pág. 04	TITULO II	DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
Pág. 05	TITULO III	DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO
Pág. 06	TITULO IV	DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS
Pág. 07	TITULO V	DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DIAS FESTIVOS
Pág. 07	TITULO VI	DEL FERIADO ANUAL
Pág. 08	TITULO VII	DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS
Pág. 10	TITULO VIII	DE LAS INFORMACIONES PETICIONES Y RECLAMOS
Pág. 11	TITULO IX	SANCIONES Y MULTAS
Pág. 11	TITULO X	DE LAS REMUNERACIONES
Pág. 12	TITULO XI	DERECHO A LA IGUALDAD A LAS REMUNERACIONES
Pág. 13	TITULO XII	DE LAS OBLIGACIONES
Pág. 16	TITULO XIII	DE LAS PROHIBICIONES
Pág. 18	TITULO XIV	DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO
Pág. 20	TITULO XV	DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL
Pág. 22	TITULO XVI	NORMAS DE PREVENCIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD
Pág. 22	B.	DISPOSICIONES GENERALES
Pág. 26	C.	OBLIGACIONES
Pág. 30	D.	PROHIBICIONES
Pág. 31	E.	PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744
Pág. 32	F.	D.S. 101 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL D.S 73.
Pág. 39	G.	DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR
Pág. 50	TITULO XVII	DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS
Pág. 51	TITULO XVIII	DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL
Pág. 51	TITULO XIX	DE LA PROTECCION DE LA RADIACION ULTRAVIOLETA
Pág. 52	TITULO XX	DEL CONSUMO DE TABACO EN RECINTOS DE LA EMPRESA.
Pág. 52	TITULO XXI	DE LA PROTECCION EN CARGA Y DESCARGA MANUAL
Pág. 54	TITULO XXII	DE LAS SANCIONES Y MULTAS
Pág. 54	TITULO XXIII	ESTIMULOS
Pág. 55	TITULO XXIV	VIGENCIA
		COVID-19
Pág. 56	TITULO XXV	MODIFICACION LEY SANNA. FONDO QUE FINANCIARA EL SEGURO EL ACOMPAÑAMIENTO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS (SANNA).

Sin otro particular le saluda atentamente,

Cinthia Venegas Calderón
Gerente Administración

ACHS
AGENCIA IQUIQUE
Recibido: 02/08/22

La Serena, 25 de Julio de 2022

Señores
SEREMI DE SALUD COQUIMBO
San Joaquín 1801, La Serena.

Presente

Junto con saludar, me dirijo a usted con el objetivo de entregar una copia de nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa HIDRO DEL VALLE, RUT; 77.508.974-1. Donde se actualiza parámetros de COVID-19 y los títulos que a continuación se describen:

Pag. 01	MODIFICACION	
Pág. 02	PREAMBULO	
Pág. 03	TITULO I	DEL INGRESO
Pág. 04	TITULO II	DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
Pág. 05	TITULO III	DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO
Pág. 06	TITULO IV	DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS
Pág. 07	TITULO V	DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DIAS FESTIVOS
Pág. 07	TITULO VI	DEL FERIADO ANUAL
Pág. 08	TITULO VII	DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS
Pág. 10	TITULO VIII	DE LAS INFORMACIONES PETICIONES Y RECLAMOS
Pág. 11	TITULO IX	SANCIONES Y MULTAS
Pág. 11	TITULO X	DE LAS REMUNERACIONES
Pág. 12	TITULO XI	DERECHO A LA IGUALDAD A LAS REMUNERACIONES
Pág. 13	TITULO XII	DE LAS OBLIGACIONES
Pág. 16	TITULO XIII	DE LAS PROHIBICIONES
Pág. 18	TITULO XIV	DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO
Pág. 20	TITULO XV	DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL
Pág. 22	TITULO XVI	NORMAS DE PREVENCIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD
Pág. 22	B.	DISPOSICIONES GENERALES
Pág. 26	C.	OBLIGACIONES
Pág. 30	D.	PROHIBICIONES
Pág. 31	E.	PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744
Pág. 32	F.	D.S. 101 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL D.S 73.
Pág. 39	G.	DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR
Pág. 50	TITULO XVII	DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS
Pág. 51	TITULO XVIII	DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL
Pág. 51	TITULO XIX	DE LA PROTECCION DE LA RADIACION ULTRAVIOLETA
Pág. 52	TITULO XX	DEL CONSUMO DE TABACO EN RECINTOS DE LA EMPRESA.
Pág. 52	TITULO XXI	DE LA PROTECCION EN CARGA Y DESCARGA MANUAL
Pág. 54	TITULO XXII	DE LAS SANCIONES Y MULTAS
Pág. 54	TITULO XXIII	ESTIMULOS
Pág. 55	TITULO XXIV	VIGENCIA
		COVID-19
Pág. 56	TITULO XXV	MODIFICACION LEY SANNA. FONDO QUE FINANCIARA EL SEGURO EL ACOMPAÑAMIENTO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS (SANNA).

Sin otro particular le saluda atentamente,

RECIBIDO
01 AGO 2022

Cinthia Venegas Calderón
Gerente General

Escaneado con CamScanner

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD HIDRO DEL VALLE SPA

"SANTIAGO DE CHILE"

ACTUALIZACION JUNIO DEL PRESENTE AÑO 2022

ACTUALIZACIÓN PROTOCOLOS COVID.19

ÍNDICE

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN 4
TÍTULO I 4
TÍTULO II 5
TÍTULO III 7
TÍTULO IV 8
TÍTULO V 8
TÍTULO VI 9
TÍTULO VII 9
TÍTULO VIII 12
TÍTULO IX 12
TÍTULO X 13
TÍTULO XI 14
TÍTULO XII 14
TÍTULO XIII 14
TÍTULO XIV 15
TÍTULO XV 17
DISPOSICIONES GENERALES 17
TÍTULO XVI 18
TÍTULO XVII 20
TÍTULO XVIII: LEY DE LA SILLA 22
TÍTULO XIX 22
TÍTULO XX 23
TÍTULO XXI 25
TÍTULO XXII 26
TÍTULO XXIII 28
TÍTULO XXIV 28
DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMAR 28
TÍTULO XXV 28
TÍTULO XXVI: PROTOCOLO EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO 35
TÍTULO XXVII: RIESGOS PSICOSOCIALES 36

TÍTULO XXVIII: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA 36
TÍTULO XXIX: LEY NUM. 20.949 37
MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACION MANUAL (Ley 20.949) 37
TITULO XXX 39
TITULO XXXI 41
TÍTULO XXXII 42
TÍTULO XXXIII 42
TÍTULO XXXIV 43
TÍTULO XXXV 44
TÍTULO XXXVI 45
TÍTULO XXXVII 45
TÍTULO XXXVIII 46
TÍTULO XXXIX 47
TÍTULO XXXX 51
TÍTULO XXXXI 52
"ART. 207 BIS. EN EL CASO DE CONTRAER MATRIMONIO, TODO TRABAJADOR TENDRÁ DERECHO A CINCO DÍAS HÁBILES DE PERMISO PAGADO, ADICIONAL AL FERIADO ANUAL, INDEPENDIENTEMENTE DEL TIEMPO DE SERVICIO. ESTE PERMISO SE PODRÁ UTILIZAR, A ELECCIÓN DEL TRABAJADOR, EN EL DÍA DEL MATRIMONIO, LOS DÍAS INMEDIATAMENTE ANTERIORES O POSTERIORES AL DE SU CELEBRACIÓN. EL TRABAJADOR DEBERÁ DAR AVISO A SU EMPLEADOR CON TREINTA DÍAS DE ANTICIPACIÓN Y PRESENTAR DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS SIGUIENTES A LA CELEBRACIÓN EL RESPECTIVO CERTIFICADO." 52
TÍTULO XXXXII 52
TÍTULO XXXXIII 53
TÍTULO XXXXIV 53
TÍTULO XXXXV 55

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN

TÍTULO 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, aprobado por el DFL 1, publicado en el Diario Oficial el 24 de enero de 1994. 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 Supremo 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 debe seguirse 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 a aquellos que pretendan infringirlas.

Artículo 1:

Las normas que rigen las relaciones entre **HIDRO DEL VALLE SPA. RUT: 77.508.974-1** (En adelante la Empresa), y sus trabajadores están contenidas en la legislación y reglamentación del trabajo vigente, y 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:

a) **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;

b) **Empleador:** La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo;

c) **Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo;

d) **Contrato de Trabajo:** El vínculo jurídico que une a un trabajador con un empleador y que genera derechos y obligaciones recíprocas;

e) **Ejecutivo:** La persona que está a cargo, en representación de la Empresa, de dirigir, coordinar, y controlar las actividades de Gerencia, Contables y Administrativas;

f) **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;

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 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:

Toda persona interesada en entrar a trabajar en **HIDRO DEL VALLE SPA RUT: 77.508.974-1.**, deberá llenar la solicitud que le entregará el Departamento de Personal, la que contendrá, a lo menos, los antecedentes que siguen, cuyos certificados y comprobantes, deberán acompañarse a la misma. Ellos son:

a) Individualización completa del interesado, con mención de su nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, cédula de identidad.
b) Estudios cursados, comprobados con sus correspondientes certificados.
c) Contrato de trabajo y/o finiquito del último empleador, si lo hubiere.
d) Certificado que acredite haber cumplido con el Servicio Militar obligatorio o tener su situación militar al día.
Lo anterior es sin perjuicio de las restantes exigencias que la Empresa determine, según el cargo o función a que postule el interesado, como podrían ser la Presentación de Certificado de Antecedentes vigente, fotografías tamaño carnet, etc.

Artículo 7:

La comprobación posterior de la presentación de documentos falsos o adulterados para ingresar a la Empresa, será causal de terminación inmediata del Contrato de Trabajo, si la empresa lo estima conveniente.

TÍTULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 8:

De acuerdo al artículo 9° del Código del Trabajo, la Empresa tiene un plazo de 15 días de 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 cual será firmado en tres ejemplares, quedando uno en poder del trabajador y dos en poder de la empresa. Deberá hacerse constar en el contrato la circunstancia de haberle entregado al trabajador un ejemplar de ese instrumento. El trabajador tendrá obligación de conservarlo en buen estado y presentarlo cada vez que sea convenida una modificación del mismo. Igualmente, el trabajador tendrá la obligación de dar cuenta de cualquier extravío o deterioro del contrato y obtener un ejemplar de reemplazo.

Artículo 9:

La identidad del trabajador se comprobará con la cédula respectiva; el cumplimiento de las leyes de previsión con la certificación de la afiliación correspondiente y que señale las imposiciones y/o cotizaciones en las respectivas instituciones de previsión.

Artículo 10:

En los casos de contratación de menores, éste deberá presentar las autorizaciones pertinentes de los padres y certificado que acredite haber cumplido con las normas de enseñanza media (escolaridad).

Artículo 11:

El contrato de trabajo contendrá a lo menos las siguientes estipulaciones:

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 firmado por el Representante Legal de la Empresa, o la persona legalmente autorizada para ello, y por el trabajador.

LEY NÚM. 21.122

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O FAENA

"Si el contrato celebrado para una obra o faena determinada hubiere estado vigente por un mes o más, el empleador podrá ponerle término en forma justificada en tanto pague al trabajador, en el momento de su terminación, una indemnización equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días, en la forma y modalidad señalada en el artículo 23 transitorio de este Código. Esta indemnización será calculada en conformidad a lo establecido en el artículo 172, y le será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728. Sólo corresponderá el pago de la prestación antes señalada, si se pusiere término al contrato por la causal contemplada en el número 5 del artículo 159. El ejercicio del derecho establecido en este inciso por parte del trabajador es incompatible con las acciones derivadas de la aplicación del inciso primero del artículo 168, sin perjuicio de las acciones señaladas en el artículo 485 de este Código.".

6.- Agrégase, en el artículo 169, el siguiente inciso final:

"Lo dispuesto en la letra a) de este artículo se aplicará a la indemnización que el empleador está obligado a pagar al trabajador por causa de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, de conformidad a lo establecido en el inciso tercero del artículo 163.".

7.- Intercálase en el inciso primero del artículo 172, a continuación de la palabra "artículos ",la expresión "163,". 8.- Intercálase en el artículo 173, a continuación de la palabra "artículos", la expresión "163,".
9.- Agrégase el siguiente artículo 23 transitorio:

"Artículo 23.- La norma señalada en el inciso tercero del artículo 163 se aplicará de la siguiente manera:

a) En los contratos celebrados durante los primeros dieciocho meses de vigencia de dicha norma, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a un día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.
b) En los contratos celebrados a partir del primer día del decimonoveno mes de vigencia de dicha norma y por los siguientes doce meses, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a un día y medio de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.
c) En los contratos celebrados a partir del primer día del trigésimo primer mes de vigencia de dicha norma y por los siguientes seis meses, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a dos días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.
d) En los contratos celebrados con posterioridad al último día del tramo anterior, los trabajadores tendrán derecho al pago de la indemnización en los mismos términos que se señalan en la norma permanente.

Si el contrato por obra o faena determinada es celebrado durante alguno de los períodos señalados en las letras a), b) o c), y termina durante un período distinto, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización que corresponde por los meses trabajados en cada uno de dichos períodos.
Con todo, si en los meses de inicio y término de un contrato por obra o faena se produce el cambio de tramo, conforme a los literales del inciso primero, la indemnización corresponderá en dichos meses al tramo vigente el primer día del mes de inicio y primer día del mes de término, respectivamente.".

Artículo transitorio. - La presente ley se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019.

TÍTULO III

DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y DEL DESCANSO SEMANAL

Artículo 12:

La jornada máxima ordinaria de trabajo del personal de la Empresa, será de 45 horas semanales. La jornada de trabajo se llevará a cabo en los siguientes turnos:

Lunes a viernes	**Turno (Diurno) Oficina**
Mañana	09:00 a 13:00 horas
Tarde	14:00 a 18:00 horas

Lunes a viernes	**Turno (Diurno) Obras**
Mañana	**08:00 a 13:00 horas**
Tarde	**14:00 a 18:00 horas**
Lunes a viernes	**(Noche) Caso que se requiera Obras**
Primera Tanda	20:00 a 1:00 horas de ser requerido
Segunda Tanda	2:00 a 6:00 horas de ser requerido

Sin perjuicio de lo anterior, regirá el horario estipulado en el respectivo contrato individual. La Empresa podrá modificar el horario antes establecido por razones propias a su mejor funcionamiento. Dependiendo de lo requerido y adecuado a los horarios solicitados por mandante de obra.

2) 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.

Artículo 13:

El período ajeno al horario establecido no se considerará como parte de la jornada de trabajo.

Se excluyen de la limitación de jornada de trabajo todas aquellas personas que la ley precisa, en especial los Gerentes, Profesionales Administradores, Jefes de Departamentos, Profesionales de Terreno, cualquier Supervisor 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 las personas que no ejerzan sus funciones dentro del recinto de la empresa, circunstancia ésta que deberá señalarse en el contrato de trabajo correspondiente.

Con todo, para el caso del personal que tenga contrato de trabajo y que desempeñe labores en días sábado, domingos o festivos, podrán reclamar un día libre por cada uno de estos de acuerdo a la siguiente norma:

- Los días y medios días trabajados (más de 5 horas) durante fines de semanas y feriados, podrán pedirse como días libres cuando la carga de trabajo lo permita.
- Los días libres deberán pedirse antes de dos meses, para evitar que se acumulen demasiados días y la situación se torne inmanejable.
- Si no es posible tomarse los días libres en el período de dos meses, los días se prorrogarán por otros dos meses con la autorización escrita del jefe de área.

Artículo 14:

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, considerándose extraordinarias las horas trabajadas en exceso, las que se pagarán con el recargo legal pertinente, siempre y cuando hayan sido autorizadas por escrito por el jefe directo.

Artículo 15:

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 del empleador.

Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito en el contrato de trabajo o en un acto posterior 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.

El procedimiento para la autorización del trabajo en horas extraordinarias y para el convenio de las mismas con el personal, estará determina por las circulares que regulan la materia.
Las horas extraordinarias se pagarán con el recargo previsto por la Ley.

TÍTULO IV

DEL FERIADO Y OTROS BENEFICIOS

Artículo 16:

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

Artículo 17:

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.

Artículo 18:

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 con las formalidades legales vigentes.
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. Los trabajadores que tengan más de 10 años de servicio tendrán derecho a gozar de feriado progresivo, en conformidad a lo previsto en el artículo 68 del Código del Trabajo

Artículo 19:

La determinación del monto que percibirá el trabajador durante su feriado anual se calculará conforme a lo establecido en el Código del Trabajo.

Artículo 20:

En caso de que un trabajador deba cumplir con su servicio militar, se mantendrá su ocupación, sin derecho a remuneración, mientras estuviese a disposición de las Fuerzas Armadas, y hasta un mes después de su licenciamiento.
El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales.
La obligación impuesta a la Empresa de conservar el empleo se entenderá satisfecha si le da otro cargo de iguales grados y remuneraciones al que anteriormente desempeñaba, siempre y cuando el trabajador esté capacitado para ello.

Artículo 21:

Permiso Paternal: según lo dispuesto en la Ley Nº 20.047, los trabajadores tendrán derecho a cinco días de permiso remunerado a causa de Nacimiento.

TÍTULO V

DE LA ASISTENCIA DEL PERSONAL

Artículo 22:

La asistencia del personal que labora en las oficinas centrales de la Empresa quedará constatada en el libro de control de asistencia o en las tarjetas personales timbradas en el reloj control que la Empresa debe mantener en el lugar de trabajo. En dichos libro o tarjetas, los trabajadores deberán marcar exactamente a las horas de inicio y término de sus funciones.

Artículo 23:

La asistencia del personal que labora en obras o faenas quedará constatada en el libro de asistencia o en las tarjetas personales timbradas en el reloj control, que la Empresa deberá mantener en la portería de la obra. Dicho libro deberá ser firmado diariamente por los trabajadores al inicio y término de la jornada de trabajo. A su vez en contrato se dejará estipulado la constancia que ameritan las faltas reiteradas acorde a bonos de producción las cuales están definidas por porcentajes en contrato de trabajo.

TÍTULO VI

DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 24:

Los trabajadores de la oficina central de la empresa recibirán como remuneración el sueldo base, gratificación 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 que labora en obra recibirá como remuneración el sueldo base diario, tratos, gratificación legal mensual, si así se hubiere pactado, semana corrida, 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 25:
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, el último viernes de la semana que termine de cada mes, dentro de la hora siguiente al término de la jornada.
Las remuneraciones, que reciban los trabajadores, se ajustarán en la forma y por los períodos que señalen las leyes vigentes o los contratos colectivos que se celebren
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.
Artículo 26:
La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará juntamente con el pago del respectivo sueldo y su derecho a reclamarlas prescribirá junto con la firma de la liquidación del mes correspondiente.
Artículo 27:
El trabajador podrá recibir bonificación o estimulo comprendidos en el correspondiente periodo, de acuerdo con el cumplimiento del reglamento interno, siempre y cuando este estipulado en cada contrato individual de trabajo.

TÍTULO VII

LEY N° 20.348 RESGUARDA EL DERECHO A LA IGUALDAD DE LAS REMUNERACIONES, del ministerio del trabajo y previsión social, subsecretaria del trabajo, publicada en el diario oficial el 19 de junio de 2009.

Artículo 28
La empresa declara su intención de dar estricto cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen un mismo trabajo y tengan la misma responsabilidad en la Empresa, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad individual del trabajador (a).
Artículo 29
Todo trabajador (a) de la empresa que esté en la situación planteada en el Artículo 27 de la ley N° 20.348 de igualdad de remuneraciones, que crea que hay una diferencia improcedente en su remuneración, tiene el derecho a plantear por escrito sus peticiones, reclamos, consultas y/o sugerencias, en primera instancia al interior de la empresa, al cargo ejecutivo que corresponda y del cual depende, los cuales se detallan más adelante en un registro que consigna los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.
Artículo 30
En todo caso, tanto las peticiones, reclamos, consultas y/o sugerencias de los trabajadores (as), como la respuesta de la empresa deberán constar por escrito y estar debidamente fundadas.
Artículo 31
La respuesta de la empresa deberá ser entregada por escrito, dentro de un plazo no mayor a treinta (30) días corridos, contado a partir de la fecha que el trabajador (a) interpuso por escrito la petición, reclamo, consulta y/o sugerencia.
En caso de que se agote este proceso de reclamación interna en la empresa, en segunda instancia el trabajador (a) quedará sujeto al procedimiento de tutela de derecho fundamentales, previsto en la nueva justicia laboral, donde las denuncias podrían ser interpuestas, además del propio trabajador(a), por organizaciones sindicales, donde finalmente se podría establecer que la empresa, bajo sanción de multa en UTM, adopte medidas reparatorias al trabajador(a), en relación a su remuneración.
Si un trabajador(a) considera que alguna de las medidas señaladas en el presente anexo es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa o recurrir a la inspección del trabajo.
Artículo 32
Todo trabajador que pudiera verse afectado por el principio de la igualdad de remuneraciones entre hombre y mujeres que realicen un idéntico trabajo, podrá formular por escrito y de manera fundada, un reclamo a su jefatura directa, señalando de manera clara y detallada los siguientes antecedentes:
Nombre completo, Rut, domicilio, cargo en la empresa y firma del afectado denunciante.
Hechos que fundamentan el reclamo.
Cualquier otro argumento o documento que el trabajador estime como necesario o útil para fundamentar su pretensión.

Una vez recibido los antecedentes, la jefatura respectiva deberá remitirlo, dentro de un plazo de 48 horas a: al área de Recursos Humanos.

Artículo 33
Recibido el reclamo, la empresa investigará con los datos aportados y con otros que estime conveniente y dará respuesta al trabajador dentro de los 30 días siguientes a la recepción de reclamos.

Artículo 34
En caso de que el trabajador no quede conforme con la respuesta de parte de la empresa, podrá apelar enviando sus antecedentes directamente al Gerente General de la empresa, quien responderá en un plazo máximo de 30 días.
Según las modificaciones introducidas al número 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, modificado por el número 2, letra a) del artículo 1° de la Ley N°20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las Remuneraciones, publicadas en el Diario Oficial del 19-06-2009, se ha dispuesto el registro de los principales cargos de la empresa.

El siguiente registro de cargos puede sufrir modificaciones, ya sea porque se eliminan cargos obsoletos, se agregan características nuevas a cargos ya existentes y/o creando nuevos cargos y funciones. Además, según la naturaleza de los proyectos en ejecución por la empresa (tipo de mandante, geografía, etc), en cada faena podrá variar la cantidad de cargos existentes.

La variabilidad en las compensaciones asociadas a un mismo cargo podrá responder a: a) diferencias educacionales; b) experiencias laborales; c) evaluaciones de desempeño y en general a cualquier ítem objetivo relacionado con capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad, productividad personal o lo que la ley señale para tales efectos.

Cargos de Oficina Central

	Cargo/ Función	**Características Técnicas Esenciales**
1	Gerente General	Profesional. Con conocimientos contables y financieros, RRHH, Evaluación de proyectos. Habilidades directivas, gestión, liderazgo y negociaciones
2	Gerente Operaciones	Profesional. Con Conocimiento en planificación, control de los RRHH, materiales para la gestión de las obras, habilidades directivas, gestión, liderazgo y negociación. Conocimiento de adquisiciones y gestión de bodega.
3	Jefe Recursos Humanos	Conocimiento y experiencia en liquidación de remuneraciones y legislación laboral. Conocimiento y experiencia en procesos de contratación y finiquitos de personal de obra.
4	Ingeniero Prevención de Riesgos	Experto profesional. Conocimiento de normativas de prevención de riesgos, Mutualidades y aspectos relacionados con el manejo de los riesgos operacionales
5	Contador	Conocimiento en sistemas contables y financieros
6	Encargado de Bodega / adquisiciones	Conocimientos de logística y sistema de compras. Conocimientos contables.

Registro de Cargos Obra

7	Administrador de Obra	Profesional. Experiencia Técnica y conocimiento de administración general de proyectos de construcción (costos, presupuestos, recursos humanos, adquisiciones, subcontratos, legislación laboral, etc.). Conocimiento del Sistema de Gestión Prevención de Riesgos. Liderazgo y manejo de grupo.
8	Supervisor	Conocimiento en control de metas de producción, calidad y seguridad de la faena en la que trabaja. Liderazgo, manejo de grupo
9	Capataz	Capacidad de supervisión y control en la ejecución de obra, según su especialidad.
10	Asistente técnico	Apoyar, ayudar al equipo de supervisión de la obra en todas aquellas tareas técnicas, administrativas de la obra
11	Chofer-Operador	Conocimiento y experiencia en conducción de camiones y operador de pluma y equipos de lavado.
12	Maestros	Conocimiento y experiencia de la actividad de su especialidad cumpliendo con la calidad exigida
13	Ayudante	Apoya al Maestro en la realización de las actividades a ejecutar. Conoce los materiales que inciden en su trabajo.

Artículo 35

Los trabajadores que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente podrán presentar el correspondiente reclamo, conforme al siguiente procedimiento.

Aquellos trabajadores(as) o las personas legalmente habilitadas, que consideren que se ha cometido una infracción al derecho de igualdad de las remuneraciones. Podrá reclamar por escrito inmediatamente con carta dirigida a la gerencia o a su jefe directo, señalando los nombres, apellidos y Rut del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y funciones que realiza en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

La gerencia, designará para estos efectos a un trabajador imparcial del área y debidamente capacitado para conocer de esta materia, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las gerencias, subgerencias y jefatura de la empresa, como también tomar declaraciones de él o los denunciantes, como también realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados dichos antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso, en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del principio de Igualdad de remuneraciones. El mencionado informe se notificará a la gerencia y al o los denunciantes.

Si a juicio del o los reclamantes esta respuesta no es satisfactoria. Podrá recurrir a la justicia laboral, en la forma y condiciones que señala el código del trabajo.

Artículo 36

Ley de Reforma Laboral Nuevo Procedimiento de Tutela.

El procedimiento de tutela laboral se aplica respecto de las cuestiones suscitadas durante la relación laboral o con ocasión del despido. Y que afecten derechos consagrados en la constitución Política de la República, cuando tales derechos resulten lesionados por el ejercicio de las facultades del empleador. Esto se producirá cuando el empleador limite el pleno goce de aquellos, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial.

Por lo tanto, se pretende evitar abusos o excesos de la potestad de mando propia del empleador. Bajo este nuevo procedimiento se protegen, entre otros, los derechos a la vida; a la integridad física y psíquica(incluyendo situaciones de hostigamiento psicológico, mobbing); a la intimidad y respeto a la vida privada; al honor, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (como es el caso del monitoreo de correos electrónicos); a la libertad de expresión, opinión e información sin censura previa; la libertad de trabajo y contratación laboral (por ejemplo la cláusula de no competencia una vez extinguida la relación laboral).Además por este medio es posible deducir los reclamos por igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres de acuerdo a la nueva ley de igualdad de remuneraciones entre hombre y mujer.

TÍTULO VIII

DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 37:

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) Ser respetuosos con sus superiores y acatar las órdenes que éstos impartan en disposición al buen servicio y/o los intereses de la Empresa.

b) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al lugar de trabajo.

c) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos y bienes de la empresa.

d) Dar aviso inmediato a su Jefe de las pérdidas y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.

e) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entradas y salidas. Se considerará falta grave que un trabajador firme el libro en nombre de otro trabajador. Será causal de término inmediato de contrato de trabajo el que un trabajador timbre indebidamente su propia tarjeta de asistencia o la de otro dependiente o proporcione información falsa en el libro de asistencia.

f) Dar aviso por sí o por medio de otras personas, y de inmediato al Jefe directo y/o Jefe de Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Además, deberá presentar la correspondiente licencia médica en la forma, plazo y condiciones que precisa el Decreto #202 de 1981 del Ministerio de Salud Pública. Además, se debe solicitar con 3 días de anticipación por lo menos permiso para faltar por causa justificada y será decisión de la empresa otorgarlo si la causa lo amerita.

g) Mantener el ritmo de rendimiento habitual en su trabajo sin disminuirlo por causas atribuibles a su voluntad.

h) Responder personalmente de las pérdidas de útiles y herramientas entregadas a su cuidado, y en caso de pérdida, reponerlas dentro del plazo de una semana. La empresa descontará por planilla en la próxima liquidación esas sumas cuando la reposición no se haya efectuado.

i) Guardar la confidencialidad de la información, que por motivo de su cargo disponga. Su divulgación se considerará falta grave al Contrato de Trabajo.

j) Cumplir con los procedimientos internos de la empresa.

k) El trabajador debe utilizar los EPP asignados de acuerdo a la faena a realizar, teniendo en cuenta los procedimientos Operacionales internos de la empresa.

TITULO IX

DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 38:

Se prohíbe a los trabajadores de la Empresa:

a) Trabajar sobre tiempo sin autorización previa del Jefe directo respectivo.
b) Ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo durante las horas de trabajo, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
c) Ejecutar cualquier acción que perturbe la marcha normal de las labores, o que menoscabe el orden o disciplina en el lugar de trabajo.
d) Comprometer con actos voluntarios la seguridad o intereses que le sean confiados, o la reputación de sus compañeros de trabajo o jefes.
e) Fumar, salvo en lugares expresamente autorizados para ello. Según lo dispuesto en la Ley Nº 20.105, Art.11.
f) No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos.
g) Usar el teléfono celular, salvo por razones de fuerza mayor, previa autorización de su Jefe directo.
h) Salir de la obra dentro de las horas de trabajo, o trasladarse a otro lugar sin el consentimiento del Jefe inmediato.
i) Introducir al recinto de la Empresa bebidas alcohólicas, drogas o cualquier estupefaciente o alucinógeno.
j) Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o de cualquier droga.
k) Practicar juegos de azar en el interior de la Empresa.
l) Interrumpir el trabajo para tomar alimentos, fuera de las horas autorizadas.
m) Desarrollar en el recinto de la Empresa y durante la jornada de trabajo, actividades políticas, gremiales o religiosas.
n) Firmar libro de asistencia de otro trabajador o firmar indebidamente la propia.
ñ) Ingresar paquetes y especies al interior de la obra u oficina central, salvo autorización y revisión previa de portería.
o) Comercializar en cualquier forma productos distribuidos o del rubro de la Empresa.

TÍTULO X

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 39:

El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:
a) Mutuo acuerdo de las partes.
b) Renuncia del trabajador.
c) Muerte del trabajador.
d) Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
f) Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 40:

Asimismo, el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:
a) Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
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 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) El 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.

Ejemplo de situaciones que están contempladas en los puntos e) y f):

- Atentado contra los bienes de la Empresa.
- Comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercaderías, o disminuyan su valor o causen su deterioro.
- Dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegales de actividades, totales o parciales en la Empresa o

lugares de trabajo, o en la retención indebida de personas o bienes.

- Incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o la participación en hechos que las dañen.

TÍTULO XI

NORMAS SOBRE MATERNIDAD

Artículo 41

Normas aplicables en caso de maternidad.

A. Será obligación de la trabajadora embarazada presentar al Departamento de Personal, apenas tenga conocimiento de ello, los certificados expedidos por médico o matrona que acrediten su estado de gravidez.

B. Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, período durante el cual se encuentra prohibido su trabajo. Durante este período percibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba con los topes respectivos, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

C. Para hacer uso del descanso señalado en la letra B, la trabajadora deberá presentar al departamento de personal un certificado de médico o matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

D. Durante el período de embarazo la trabajadora que realice habitualmente funciones considerados como perjudiciales para su salud será trasladada, sin reducción de remuneración a otro trabajo que no posea tales características. Se entienden como perjudiciales todo trabajo que la obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo; se ejecute en horario nocturno y se realice en horas extraordinarias de trabajo.

E. La madre y/o padre en su caso, gozarán de todos los permisos y licencias que otorga el Título Segundo del Libro Segundo del Código del Trabajo, en la forma y según las modalidades allí contenidas.

F. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este 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. Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en la Ley.

TÍTULO XII

SANCIONES, MULTAS Y RECLAMOS

Artículo 42:

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.

Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o generales, serán formulados por él o los interesados, por escrito, al Jefe que corresponda, al comité paritario o a la Gerencia.

TÍTULO XIII

SOBRE EL ACOSO SEXUAL

Artículo 43:

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 44:
Obligaciones y Prohibiciones:

a) Queda prohibido a todo trabajador de la empresa, ejercer por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos, por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual

Artículo 45:
Con objeto de normar que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, se estipula lo siguiente:

a) La empresa garantizará 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.

b) 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.

TÍTULO XIV

DE LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL (Ley 20.005)

Artículo 46:
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:

a) 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.

b) PROPOSICIONES SEXUALES NO CONSENTIDAS: Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas 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.

c) 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 47:
Todo trabajador(a) de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o éste reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la empresa, o a la Inspección del Trabajo competente.

Artículo 48:
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 capacitado 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 49:

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 denuncio, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 50:

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 51:

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 re destinación de una de los partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 52:

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 53:

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 54:

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 55:

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 30 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 Nº 1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo 56:

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 57:

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 58:

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 59:

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 60:

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 61:

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 62:

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.

LIBRO SEGUNDO
DE HIGIENE Y SEGURIDAD
PREÁMBULO

Este reglamento, tiene por objeto establecer las disposiciones generales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regirán en la empresa.

Este reglamento es obligatorio para todo el personal de **HIDRO DEL VALLE SPA. RUT: 77.508.974-1**, de acuerdo a la ley # 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, la que en su artículo 67 establece: “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan.

Los Reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las Normas, Reglamentaciones o Instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo", y a lo dispuesto en el Título III del Libro I del Código del Trabajo, que establece las Normas sobre Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Este reglamento se hace extensivo, en carácter de obligatorio, a todos aquellos Contratistas o Subcontratistas de la Empresa y se da por aceptado esto al firmar el contrato.

Estamos seguros de que los trabajadores de la empresa sabrán comprender el interés común que debe existir por proteger las vidas y salud de todos ellos.

Basándose en estas consideraciones, esperamos la debida cooperación de parte de los trabajadores de esta empresa, para tomar las medidas conducentes a evitar Accidentes o Enfermedades que perjudiquen al trabajador, a la Empresa y al País.

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.

TÍTULO XV

DISPOSICIONES GENERALES

DEFINICIONES

Definiciones. Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

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. A

ccidente del Trayecto:

Es el que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la casa habitación y el lugar de trabajo. E

nfermedad Profesional:

La causada de una 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. C

omité Paritario:

El 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.

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.

Sin perjuicio de las normas previstas en el Reglamento Interno para los trabajadores de la empresa, se establece que todos ellos deberán acatar las siguientes disposiciones:

1. Someterse, cuando sean requeridos, a exámenes médicos periódicos para establecer si sus condiciones físicas son compatibles con el trabajo que normalmente desarrollen.

Aceptar los tratamientos prescritos por el médico de los Organismos, tales como: FONASA, el Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo o el Servicio de Salud que corresponda.

Someterse a los tratamientos antialcohólicos prescritos por los facultativos en su caso.

2. Los materiales que se mantienen en los botiquines de Primeros Auxilios, deben usarse solamente en caso de lesión y se debe avisar al encargado de ellos para reponer oportunamente dichos elementos.

3. A objeto de establecerse las causas de los accidentes ocurridos a los trabajadores, la empresa hará en cada caso, una investigación minuciosa para evitar futuras repeticiones. Por tanto, todo el personal, de cualquier nivel o cargo, deberá prestar la mayor colaboración, entregando la información necesaria.

4. La empresa proporcionará a todos sus trabajadores, los equipos de protección personal que las operaciones requieran o exijan.

5. La Empresa velará por el cumplimiento en su totalidad del Decreto Supremo # 594 del Ministerio de Salud, que establece las condiciones Sanitarias y Ambientales básicas que deben reunir los lugares de trabajo.

TÍTULO XVI

DE LAS OBLIGACIONES

La seguridad es esencial para el desarrollo eficiente de cualquier trabajo.

Será obligación primordial de los trabajadores conocer y cumplir las disposiciones de este Reglamento Interno de Orden - Higiene y Seguridad y para su debido conocimiento, se entregará a cada trabajador un ejemplar que deberá mantener en su poder.

No se aceptarán reclamos sobre desconocimiento de la materia tratada en este reglamento, una vez cumplida la disposición anterior.

Si un trabajador tiene alguna duda respecto al significado correcto o interpretación de alguna norma de estos Reglamentos, deberá requerir la aclaración a su Supervisor Inmediato.

Artículo 63:

Los trabajadores de la empresa están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato y las de este Reglamento, particularmente deberá acatar las obligaciones que a continuación se señalan:

1. Acatar y cumplir estrictamente las órdenes e instrucciones impartidas por los Jefes, especialmente las referidas a las Normas de Orden, Higiene y Seguridad.
2. Deberá cumplir con todas las instrucciones que se impartan, tanto en los Análisis de Trabajo Seguro como en las demás instrucciones de trabajo.
3. Informar inmediatamente a su Supervisor de toda situación que considere irregular y que a su juicio signifique riesgo para él o sus compañeros.
4. Obedecer los Avisos de Seguridad, ya que con estos advierte al personal de los riesgos existentes.
5. Respetar los pasillos de circulación, estaciones de almacenamiento y otros establecidos por la empresa.
6. Velar por los elementos de protección personal entregados a su cargo definitivamente o en forma transitoria, se mantengan en buenas condiciones.
7. Velar por los elementos contra incendio, se mantengan en los lugares accesibles y en buen estado. Cualquier anormalidad deberá informarla a su superior inmediato.
8. Informar a su Jefe directo, en forma inmediata, cuando le ocurra un accidente en su trabajo, con lesiones o sin ellas. El plazo máximo para solicitar atención médica en el Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, es de 24 horas.
9. En el caso de ocurrir un accidente en el trayecto directo, entre el lugar de trabajo y su casa - habitación o viceversa, se deberá informar de inmediato a Carabineros, Asistencia Pública o directamente al Organismo Administrador. En cualquiera de estos Organismos deberá quedar constancia escrita.
10. Velar que los servicios higiénicos se mantengan en condiciones decentes de conservación. Cualquier anormalidad deberá ser informada al Jefe Directo.
11. Prestar toda clase de cooperación a las personas que efectúen la investigación de algún accidente o incidente ya sean de seguridad, calidad o medio ambiente.
12. Evitar conversaciones o bromas que distraigan la atención de un trabajador cuando ejecute su trabajo.
13. Hacer uso de los equipos de protección personal, como botín de seguridad, guantes, anteojos de seguridad, cinturón de seguridad y otros implementos cuando sea necesario o cuando así lo disponga cualquier jefe.
14. Mantener su sitio de trabajo en estado de limpieza y orden.
15. Si se sufre de alguna enfermedad contagiosa, dar cuenta a la empresa, de modo de evitar contagios y males mayores. La Empresa guardará la debida reserva del nombre del enfermo.
16. Cooperar con el jefe ante cualquier emergencia, tales como: caso de incendios, accidentes, terremotos, derrames de materiales peligrosos, etc.
17. Recoger o dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier cosa que interrumpa la circulación y vías de escape de los recintos de la empresa.
18. Usar los pasamanos al bajar o subir por escaleras, especialmente si transporta objetos, "camine", ¡No corra!
19. Asistir a charlas, reuniones o cursos de seguridad que realice la empresa.
20. Todo trabajador que solicita nuevos elementos de protección, deberá entregar a su jefe o persona que corresponda, él o los elementos gastados o deteriorados que desea reponer.
21. Deberá conocer la ubicación de extintores, grifos, mangueras y cualquier equipo de seguridad, de manera que pueda hacer uso correcto de ellos cuando las circunstancias lo requieran.
22. Toda lesión denunciada por un trabajador, como ocurrida a raíz o con ocasión del trabajo y dentro de los recintos de la empresa, deberá ser investigada de inmediato por su Jefe directo.
23. Ser absolutamente veraz al informar sobre cualquier accidente.
24. Ser respetuosos con sus superiores y/o los intereses de la empresa.
25. Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento o representen al mandante de un determinado contrato.
26. Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
27. Todo trabajador deberá dar cuenta inmediata a su Jefe directo si su equipo de seguridad ha sufrido deterioro, solicitando su reposición.
28. Todo trabajador estará obligado a dar cuenta en el acto a su Jefe directo cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección, o si éste no le acomoda o le molesta para efectuar su trabajo.
29. Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de la obra, esto por efecto de los posibles accidentes de trabajo.
30. Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de higiene en la obra, a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y atraer moscas y roedores:
    a) Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida, etc., los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados y en bolsas plásticas selladas.
    b) Los trabajadores deberán cuidar su aseo personal, especialmente el de las manos, usar jabón o detergente, prohibiéndose el uso de aserrín, guaipe o trapos que puedan tapar los desagües y producir condiciones antihigiénicas.

Queda estrictamente prohibido el uso de bencina o parafina.

31. Los guantes, respiradores, máscaras, gafas, botas u otros elementos personales de protección, serán, como su nombre lo indica, de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio.
32. En caso de trabajar con sustancias contaminantes deberán usar ropa especialmente destinada para este fin, ubicarla en casillero separado de su ropa de uso normal y deberá lavarse prolijamente todo su cuerpo antes de salir de la faena, con ropa limpia.

Artículo 64:

Los choferes, operadores y conductores estarán, según corresponda, especialmente obligados a:

a) Portar permanentemente su licencia de conducir, permiso de circulación, comprobante de inscripción del vehículo, comprobante de revisión técnica, seguro obligatorio por daños y todo otro documento que en su caso exija la reglamentación vigente, todos los documentos deben estar al día.
b) Conocer y acatar la legislación de tránsito vigente, en especial lo referente a la correcta forma de conducir y operar el respectivo vehículo o máquina tanto dentro como fuera de los recintos de la Empresa y al cumplimiento de los límites de velocidad y de la señalización de tránsito. Esto incluye la obligación de mantener la señalización del vehículo cuando así sea necesario y a retirarlas y reponerlas cuando fuese necesario.
c) El uso del cinturón de seguridad es obligatorio en todos los vehículos o maquinarias que dispongan del elemento.
d) Deberán preocuparse del estado del respectivo vehículo o máquina a su cargo, debiendo informar de inmediato a su Jefe Directo o Supervisor cualquier desperfecto a anomalía que pueda presentar. Sin perjuicio de lo anterior, los chóferes, operadores de máquinas y conductores tendrán la responsabilidad de que los vehículos o máquinas tengan:
    - Frenos, dirección y luces en perfectas condiciones de uso y funcionamiento.
    - Neumáticos en buenas condiciones y con la correspondiente presión de aire.
    - Parabrisas, vidrios delanteros y traseros limpios y que permitan una perfecta visibilidad.
    - Extintor cargado y en condiciones de funcionamiento adecuado.
    - Espejos retrovisores en buen estado.
    - Sistema de suspensión, resortes y amortiguadores en buen estado.
    - Alarma de retroceso funcionando.
    - El aceite del motor y diferencial en niveles normales y su engrase adecuado para el trabajo a realizar.
    - Batería y sistema eléctrico en buen estado.
    - El sistema hidráulico en buen estado y sin fugas.
    - El embrague y caja de cambios funcionando correctamente.
    - El estado de cables y seguro del gancho, los limitadores de carga y el sistema de suspensión en buen estado, tratándose de grúas.
e) Cumplir estrictamente las normas reglamentarias y las que se les impartan por la respectiva Jefatura, en lo concerniente a la forma de conducir u operar el vehículo o máquina según se trate; al sistema, modalidad o técnica que debe emplearse en su cargamento, y a las demás prevenciones que sea necesario adoptar según sea el tipo de vehículo o máquina, el trabajo a desempeñar con él y la carga que deba transportar.
f) Someterse oportuna y periódicamente a los exámenes psico-senso-técnicos y al cumplimiento de los requisitos de autoridad que les sean exigidos por las pertinentes normas para el ejercicio de sus labores.

Artículo 65:

Los chóferes, operadores y conductores estarán, según corresponda, tienen prohibición de:

a) Trasladar personal en vehículos que no estén diseñados para el transporte de personas tales como: excavadoras, retroexcavadoras, grúas horquilla, carros de transporte de materiales, moto niveladora, cargadores frontales, etc.
b) Usar máquinas vehículos o cualquier otro equipo en tareas distintas a aquellas para las que fueron diseñadas.
c) Facilitar el vehículo, máquinas o equipo a su cago a personas ajenas a éste, sin expresa autorización del respectivo Jefe Directo o Supervisor.
d) Cargar el vehículo excediendo el máximo permitido por sus características, desentenderse de las normas de seguridad que deben observarse en su estiba y transportar carga en vehículos no habilitados para tal efecto.
e) Transportar pasajeros en vehículos cargados con materiales, excepto que ello se haga con expresa autorización del Jefe Directo o Supervisor de las faenas.

TÍTULO XVII

DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 66:

Se prohíbe a los trabajadores de la empresa:

1. Ejecutar tareas distintas a las planeadas por sus Supervisores.
2. Usar vestimentas inadecuadas o flotantes, calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras, y presentarse en condiciones de desaseo personal.
3. Portar cualquier tipo de armas de fuego o corto punzantes, en el trabajo.
4. Correr, jugar, pelear en horas y en lugares de trabajo.
5. Jugar dentro de los recintos del establecimiento.
6. Ocultar los verdaderos motivos de un accidente.
7. Vender o sacar fuera de la empresa, los elementos de protección entregados por la empresa para la seguridad de sus trabajadores.
8. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez. Ningún trabajador podrá trabajar si presenta síntomas de anormalidad, provocados por el alcohol o las drogas.
9. Introducir bebidas alcohólicas y drogas a los recintos de la empresa o faena, beberlas o darlas a beber a terceros e inhalarlas o fumarlas.
10. Accionar o reparar mecanismos eléctricos o mecánicos sin estar expresamente autorizado para ello.
11. Accionar o reparar cualquier tipo de máquinas, herramientas sin estar expresamente autorizado.
12. Ajustar, reparar o lubricar maquinarias en movimiento.
13. Botar restos de comida o trapos sucios al suelo, a desagües, a servicios higiénicos y cualquier otro lugar que no sean recipientes, que para este efecto existen dentro de los recintos de la empresa.
14. Fumar o encender fuegos, salvo en los lugares expresamente autorizados para ello.
15. Ocupar espacios bajo extintores, mangueras o cualquier equipo contra incendio.
16. Expectorar en el suelo.
17. Retirar o dejar inoperantes los elementos o dispositivos de seguridad o higiene instalados por la empresa.
18. Destruir o deteriorar el material de propaganda visual sobre Prevención de Accidentes.
19. Dejar clavos sobresalientes que puedan ser pisados por otras personas.
20. Realizar trabajos de altura sin estar debidamente amarrado con arnés de seguridad.
21. Usar escaleras en mal estado o que no ofrecen seguridad por su inestabilidad.
22. Dejar aberturas en el piso, sin la protección adecuada.
23. Usar líquidos inflamables como: Gasolina o parafina para limpiar equipos o piezas aceitadas, sin autorización del jefe respectivo.
24. Llegar atrasado a su trabajo o retirarse antes del término de la jornada de trabajo, salvo autorización expresa de su jefe directo o de otro nivel superior.
25. Revelar datos o antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la empresa.
26. Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
27. 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.
28. Dormir, preparar y/o comer alimentos en el lugar de trabajo, fuera del horario destinado para ello.
29. Penetrar al recinto de trabajo peligroso (delimitado así) a quienes no estén debidamente autorizados, a la hora que sea.
30. Soldar, calentar o cortar tambores vacíos o envases que hayan contenido algún tipo de aceite o combustible.
31. Alterar el registro de hora de o registrar indebidamente la hora de llegada propia o de algún trabajador, o el registro de hora de salida.
32. Tratarse por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente y/o permitir que personas no capacitadas traten de remover de los ojos de algún accidentado o de sus heridas cuerpos extraños.
33. Viajar en tolvas o rampas de camiones, pick-up de camionetas, grúas y montacargas.
34. Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.
35. Esmerilar sin gafas protectoras y soldar sin máscara.
36. Operar máquinas que no le corresponde, aún cuando sea aprendiz proveniente de escuelas especializadas y en práctica.
37. Dejar sin vigilancia una máquina funcionando.
38. Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean, dentro y fuera del recinto de la Empresa. Esto será causal de término de contrato inmediato.
39. Subir o bajar de vehículos en movimiento, como camiones, camionetas, máquinas, ascensores, etc.
40. Levantar carga en forma incorrecta, sin pedir ayuda y que supere el máximo permitido por la ley. Arts. 88 y 89 de éste reglamento.
41. Escuchar música en obra (con mp3, mp4, celular)

Artículo 67:

Se considerarán faltas graves a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, lo que constituye negligencia inexcusable, las siguientes:
a) La infracción reiterada a cualquiera del resto de las disposiciones de este Reglamento o de las normas para trabajos o actividades específicas que se dicten en el futuro. Se entenderá por infracción reiterada la reincidencia posterior a dos notificaciones escritas por infracción a una misma disposición, o a cinco notificaciones escritas por infracción a disposiciones diferentes (exceptuadas las individualizadas en el punto a).
b) Intentar denunciar como accidente del trabajo otras lesiones que las calificadas como tales por el Art. 5 de la Ley 16.744.

TÍTULO XVIII: LEY DE LA SILLA

Artículo 68 °: En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales 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

DE LAS SANCIONES

El artículo 20 del decreto #40, de 1969, reglamento de la ley # 16.744, establece que el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad deberá consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no cumplan con lo estipulado en cuanto a Normas de Seguridad e Higiene. En efecto, dicho artículo dice a la letra:
("Artículo 20: (Decreto # 40**)** "El Reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo # 157 del código del Trabajo DFL #1 D.O. 24.01.94. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la ley # 16.744.

Artículo 69:
Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones del presente Reglamento o a las Normas Técnicas Específicas de Seguridad establecidas o a recomendaciones emanadas del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o del Organismo Administrador será sancionado:
A.- Con relación a las NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD, de acuerdo a la siguiente escala de Sanciones o Acción Disciplinaria:
a.- Disciplina Preventiva:
Cuando la infracción se ha producido por falta de entrenamiento o desatención a las instrucciones, procedimientos o a su trabajo, se aplicarán las siguientes acciones:
* Re-instrucción.
* Persuasión.
* Anotación en la Hoja de Vida del Trabajador, con copia al Departamento de Prevención de Riesgos. b.- Disciplina Correctiva:
Cuando las Normas de Seguridad son violadas deliberadamente y/o conscientemente y cuando al cometer una práctica o acto inseguro resulta o pudo resultar una lesión a sí mismo o a otro trabajador, u otras consecuencias graves a personas, equipos o instalaciones, o bien, cuando al trabajador se le hubiera advertido por escrito que nuevas infracciones serían sancionadas en forma dura, se aplicarán las siguientes acciones:
*Amonestación escrita en la Hoja de Vida del Trabajador, con copia al Departamento de Prevención de la Oficina Central y a la Inspección del Trabajo que corresponda.
*Multas en dinero de acuerdo a lo establecido en el Artículo 20 del Decreto 40, de la Ley 16744.
Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad fijar el monto de la multa dentro de esos límites, en atención a la gravedad de la infracción.
B.- Toda infracción a las normas del presente reglamento y que no correspondan a las contempladas en la Letra A de este artículo, se sancionará con una primera amonestación verbal del jefe directo; con una amonestación por escrito por el jefe superior que tenga poder de administración, en caso de reincidencia y en último término, con multas aplicadas por la Gerencia General, las que podrán ser desde un 10% y hasta un 25% del sueldo o salario diario del infractor.
La Empresa destinará el producto de las multas a la formación de un fondo de estímulo que será distribuido a más tardar en el mes de Diciembre de cada año, entre los trabajadores que se hayan destacado por su cooperación en las actividades de prevención de riesgos, previo descuento del 10% para rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley 16.744. La distribución

de este fondo estará a cargo del Comité Paritario.
C.- El último grado de la acción correctiva, será aplicación del Art. 2, N° 4 de la Ley 16.455, sobre "Terminación de Contrato", preparando un acta o informe con la firma del Supervisor y miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 70:

La aplicación de las sanciones previstas en el Título precedente, se sujetará al procedimiento siguiente:

a) La denuncia de la infracción la formulará el jefe inmediato del trabajador, ante el Jefe Administrativo de la Empresa.
b) El Jefe Administrativo, notificará personalmente y por escrito del hecho denunciado al trabajador, éste tendrá un plazo de tres días corridos para formular sus descargos por escrito ante el Jefe Administrativo.
c) Con el mérito de los descargos, si los hubiese, y con las demás probanzas que el Jefe Administrativo disponga, éste elevará los antecedentes informados al Gerente General quien fallará sin más trámite en un plazo de 10 días hábiles contados desde la fecha de recepción de los descargos si los hubiere o desde la fecha de notificación de los cargos al trabajador, si no hubiese descargos.

Artículo 71:

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestas en el Código Sanitario.
La condición de negligencia inexcusable será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quien lo comunicará al Organismo Administrador para los efectos pertinentes.

Artículo 72:

Para todo lo que no está consultado en el presente Reglamento, tanto la Empresa como el Comité Paritario, se atendrá a lo dispuesto en la ley #16.744 y en sus Decretos complementarios.

Artículo 73:

Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores.

TÍTULO XX

DISPOSICIONES REFERENTES A RECLAMOS

PROCEDIMIENTOS DE LOS RECLAMOS (Evaluación de Incapacidades)

A continuación, se reproduce el Procedimiento de Reclamos establecido en la ley #16.744 que corresponde a los artículos 76 y 77, y los artículos 76, 79, 80, 81, 90, 91 y 93 del decreto supremo # 101, de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 76 de la ley #16.744, la entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus 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 Nacional de Salud.
Los Organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieran sido denunciadas y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.
"En el Artículo #77 de la misma Ley, los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.
Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos 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 hubiese notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.
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 sea el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que está afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cuál 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 volver, 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 hubiese sometido a exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.
Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieran 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, deberá reembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que está afiliado.

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 resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días contados desde que efectuó el reembolso y, 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 sólo se considera el valor de aquellas.
Para los efectos de 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 #101 (D.O. - 07.06.1968)
Artículo 74:
Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.
Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.
Sin embargo, respecto de los trabajadores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes, derivadas de accidentes del trabajo, corresponderá a estas instrucciones (inciso agregado por el #3 del artículo 1 del decreto #45, de 1985, Diario Oficial del 19.02.85).
Artículo 75:
La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Áreas del Servicio de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma Ley.
Artículo 76:
Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.
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 77:

El término de 90 días hábiles, establecido 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 la recepción de dicha carta.

Artículo 78:

La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica.
* En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley y de la Ley #16.395; y
* 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, en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el Artículo #79.

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

Artículo 79:

El recurso de apelación, establecido en el inciso 2 del artículo 77 de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito.
El plazo de 30 días hábiles para apelar, correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de recepción de dicha carta.

Artículo 80:

Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3ero. Del Artículo #77 de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los Artículos # 80 y 91.
ARTÍCULO 123° (Art.71 Decreto 101) Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales que señala el artículo 76 de la Ley 16.744, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

Cuando el Organismo Administrador no sea el Servicio Nacional de Salud, deberá poner en conocimiento de éste dicha circunstancia, el último día hábil del mes en que dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho servicio indique.

ARTÍCULO 124° (Art.72 Decreto 101) La denuncia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional se hará en un formulario común a los Organismos Administradores, aprobados por el Servicio Nacional de Salud y deberá ajustarse a las siguientes normas:

1. Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad con el artículo 76 de la Ley 16.744.
2. La persona natural o entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
3. La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al Art. 80 de la Ley 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia, del reintegro al Organismo Administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por este, por concepto de prestación médica o pecuniarias al supuesto afectado por el accidente del trabajo o enfermedad profesional.
4. La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañado de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio.

TÍTULO XXI

DEL CONTROL DE SALUD PARA CONTROLAR LOS RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Artículo 81:

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

Artículo 82:

Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional o podrá la empresa exigir al postulante presentar un examen médico en dicho sentido.

Artículo 83:

Se considera necesario y conveniente, para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que todo trabajador mantenga un adecuado control de su estado de salud.
Especialmente, necesario es este control, tratándose de faenas que se efectúen en condiciones ambientales desfavorables (polvo, humedad, iluminación inadecuada y/o deficiente, baja o alta temperatura, vibraciones, ambientes tóxicos, tensión nerviosa, etc.). Por ello, todo trabajador al ingresar a la empresa, y los que ya están laborando en ella, deben someterse a examen preocupacional y/o control periódico que exija la empresa.

Artículo 84:

Todo trabajador está obligado a aceptar este examen, llenar las fichas de antecedentes ocupacionales verazmente y cumplir las recomendaciones y tratamientos que eventualmente puedan prescribir los profesionales a cargo de dichos exámenes.

Artículo 85:

Todo trabajador debe dar cuenta a su Jefe inmediato sobre cualquier molestia, enfermedad o estado inconveniente que lo afecte. Igualmente, debe comunicar cuando en su casa existan personas que padezcan enfermedades infectocontagiosas.

TÍTULO XXII

DEL COMITÉ PARITARIO

Artículo 86:

De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que le encomiende la ley # 16744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.
Si la empresa tuviera faenas, sucursales o agencias distintas en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 87:

Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los Trabajadores. Por cada miembro se designará, además otro de carácter suplente.
Los representantes de la Empresa deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la faena donde se haya constituido el Comité Paritario.

Artículo 88:

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

Artículo 89:

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores, se requiere:

a) Tener más de 18 años.
b) Saber leer y escribir.
c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo.
d) Acreditar haber asistido a un curso de Orientación de Prevención de Riesgos Profesionales, dictado por el Servicio de Salud u otros Organismos Administradores del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la Prevención de Riesgos por lo menos un año.

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

Artículo 90:

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

Artículo 91:

Tanto la Empresa como los trabajadores, deberán colaborar con el Comité Paritario, proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

Artículo 92:

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

Artículo 93:

Los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la Empresa, o cuando así lo requiera el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales o el Organismo Administrador.
En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.
Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como tiempo extraordinario para los efectos de remuneración.
Se deberá dejar constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

Artículo 94:

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurra un representante de la Empresa y un representante de los trabajadores. Cuando a las sesiones del Comité no concurran todos los representantes laborales o de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Artículo 95:

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

Artículo 96:

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

Artículo 97:

Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
Uno de los representantes de los trabajadores tendrá fuero paritario, debiendo determinarlo entre los tres titulares quien es e informarlo por escrito a la administración de la empresa.

Artículo 98:

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

Artículo 99:

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

Artículo 100:

El Comité Paritario deberá actuar en forma coordinada con el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa. En caso de desacuerdo entre ellos, resolverá sin ulterior recurso, el Organismo Administrador del Seguro.

Artículo 101:

Si la Empresa, por el número de trabajadores que ocupa, no está obligada a contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales deberá solicitar asesoría técnica para el funcionamiento de su o de sus Comités a los Organismos especializados que el Servicio de Salud haya facultado para desempeñarse como Experto en Prevención de Riesgos.

Artículo 102:

Funciones del Comité Paritario:

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

Artículo 103:

Los Comités Paritarios permanecerán en funciones mientras dura la empresa, faena, sucursal o agencia

Artículo 104:

Para todo lo que no esté contemplado en el presente reglamento, el Comité Paritario se atendrá a lo dispuesto en la ley #16.744 y al decreto supremo # 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 11 de Marzo de 1969.

TÍTULO XXIII

SUGERENCIAS PARA PREVENIR ACCIDENTES

Artículo 105:
La Seguridad en las faenas de la empresa y las acciones para prevenir los accidentes se verán decididamente favorecidas si los trabajadores colaboran manifestando sus opiniones, ideas y sugerencias sobre los Programas de Seguridad, las Normas de Seguridad, las decisiones de los Comités Paritarios, las Condiciones Generales de Trabajo y en general, las ideas que puedan tener para mejorarlas.

Artículo 106:
El trabajador que haga una sugerencia, que sea acogida por el Comité Paritario y llevada a la práctica, podrá ser acreedor a un estímulo otorgado por la Empresa. Sin perjuicio de ello, se anotará como acción meritoria en su hoja de servicio.

TÍTULO XXIV

DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 107:
De acuerdo a los deseos de la empresa, de cumplir estricta y oportunamente con las disposiciones vigentes, se dan las normas a seguir para efectuar la aplicación del Título VI del decreto supremo #40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. "De la Obligación de Informar de los Riesgos Laborales" y de lo dispuesto en los artículos 184 y 185 del Código del Trabajo y del artículo 68 de la ley #16.744.

Artículo 108:
Título VI de la Obligación de Informar de los riesgos laborales.
Artículo 21, del Decreto Supremo N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. "Los empleadores tienen la obligación de informar de forma oportuna y conveniente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos". Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.
Especialmente, deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, 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 deban adoptar para evitar tales riesgos.

TÍTULO XXV

RESPONSABILIDADES

De acuerdo al espíritu de la ley #16.744, la responsabilidad en la Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales, es tanto de los empresarios como de los trabajadores, es por ello que el papel que juega el grupo de Supervisores y Jefes de esta empresa es de principal importancia.
Ellos serán los llamados a recibir las sugerencias de sus colaboradores y promover sus soluciones.
Será responsabilidad de los Administradores y de toda la línea de mando el hacer cumplir las Políticas de Seguridad y Medio Ambiente.

Por tanto, es necesario que el administrador efectúe rondas completas en la obra, detectando posibles acciones o elementos inseguros que pudieran ocasionar un accidente.
La empresa está dispuesta a mantener todos los elementos de protección necesarios para la Prevención de Accidentes; los supervisores serán responsables de solicitar oportunamente las reposiciones necesarias.
HIDRO DEL VALLE SPA. RUT: 77.508.974-1. Desarrolla en sus Obras un PROGRAMA DE SEGURIDAD, el cual se basa en los siguientes principios:
Una de las responsabilidades básicas y permanentes de la administración, es buscar y poner en práctica, sistemas que ayuden a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones
Cuando ocurren accidentes en **HIDRO DEL VALLE SPA. RUT: 77.508.974-1** Se infringen estos principios, lesionando a los trabajadores, dañando a sus familias, deteriorando los recursos materiales disponibles, demora en la entrega de los trabajos, deterioro de la imagen de **HIDRO DEL VALLE SPA. RUT: 77.508.974-1**. Ante las empresas mandantes, etc.
Asimismo, las causas que generan los accidentes son las mismas que afectan la producción, la calidad de los servicios y los costos de los trabajadores.
Por todas las razones anteriores, se ha elaborado un Programa de Seguridad, cuyo principal objetivo es eliminar y controlar las causas básicas de los accidentes y pérdidas inherentes relacionadas.
De esta forma se pretende actuar sobre el origen del problema que es el resultado de fallas, omisiones o debilidades de las operaciones.
La concepción del Programa se basa en los siguientes fundamentos:

- Todo accidente es posible prevenirlo
- Seguridad es el resultado de un trabajo bien hecho
- Seguridad protege los recursos, tanto humanos como materiales.
- Seguridad se orienta a la corrección de fallas, omisiones y debilidades de los sistemas administrativos de la empresa.
- La responsabilidad de mantener sistemas adecuados de trabajo, es de todos, en especial de la línea de mando, subgerentes, administradores de contratos, supervisores, capataces, etc.

Los objetivos generales del programa son:

- Proteger efectivamente de daños accidentales a los trabajadores.
- Mantener bajo control las pérdidas relacionadas a los daños accidentales a la propiedad.

Integrar a todo el personal de la Empresa, que tomen parte en cada Contrato, sean estos Gerentes, Administradores, Especialistas en Prevención de Riesgos, Administradores, Capataces y Trabajadores, en el Programa de Seguridad, de acuerdo a las responsabilidades establecidas en éste.

Artículo 109:

Los riesgos inherentes a la actividad de la empresa, sus consecuencias y los controles adoptados son los siguientes: 1.- RIESGO: “EXPOSICIÓN A POLVO, en la obra o taller.
LPP para polvos con menos de 1% de cuarzo es 8 mg/m^3 de polvo total.
Consecuencias:

- Irritación de los ojos
- Irritación de la piel
- Irritación de la vía respiratoria

Medidas de Control
- Uso de protección respiratoria, guantes, ropa de trabajo adecuada y protección respiratoria.

2. RIESGO: “CAÍDAS DE DISTINTO NIVEL, DESDE”

a) Andamios
b) Techumbres
c) Escalas y rampas
d) Otras superficies transitorias
e) Estructuras Metálicas
f) Aberturas en pisos.
g) Varios

Consecuencias:

a) Lesiones traumáticas
b) Parálisis
c) Muerte Medidas de control:

a) Superficies de trabajo provisorias, construidas por parte de los trabajadores basándose en estándares técnicos y las Normas Chilenas Nch. 997-78 y Nch. 998-78.
b) Uso de protección personal y además del uso de cinturón o arnés de seguridad y cabo de vida, cuando se trabaje en altura con riesgo de caídas.

c) Las cajas de escaleras, bordes de excavaciones, fosos de ascensores y cualquier zona desde donde alguien pueda caer al vacío, debe ser por los trabajadores responsables de esas zonas, protegido por barandas provisorias, tapas o barreras.
d) Uso de caballetes, o bancos de trabajo con superficie de trabajo de por lo menos 0,6m. de ancho.

3. RIESGO: "GOLPEADO POR"
   a) Caída de materiales
   b) Durante el uso de herramientas
   c) Debido a proyección de partículas

Consecuencias:
   a) Lesiones traumáticas

Medidas de control:
   a) Zonificación de áreas de trabajo, por parte de trabajadores que laboren en ese sector.
   b) Zonas de tránsito delimitadas y señalizadas
   c) Uso del equipo de protección personal, uso de casco y en actividades como picar concreto y esmerilar o para la ejecución de cualquier otro trabajo que lance partículas, use siempre anteojos de seguridad y protector facial.
   d) Delimitar las zonas de evacuación de escombros.

4. RIESGO: 'SOBREESFUERZOS DURANTE LA MOVILIZACIÓN DE"
   a) Cargas que superen lo señalado en la ley.
   b) Posturas de trabajo inadecuadas

Consecuencias:
   a) Lumbagos
   b) Tendinitis
   c) Esguinces

Medidas de Control:
   a) Disponibilidad de elementos auxiliares para transportes de materiales, como carretillas, carros, grúas, etc.
   b) Disposición de superficies de trabajo adecuadas.
   c) Enseñanza de técnicas de manejo de materiales.

5. RIESGO: "CAÍDAS A IGUAL NIVEL, DEBIDO A"
   a) Almacenamiento y disposición incorrecta de materiales
   b) Falta de orden y limpieza en la zona de trabajo.
   POR EL USO DE:
   c) Vías de circulación obstaculizadas

Consecuencias:
   a) Lesiones traumáticas

Medidas de control:
   a) Mantención de orden y limpieza en vías de circulación y en zonas de aperche de materiales y bodegas, por parte de los trabajadores.
   b) Mantención de estanterías y áreas para apechar materiales adecuados.
   c) Mantención de vías de circulación adecuadas.

6. RIESGO: "APRISIONAMIENTOS Y ATRAPAMIENTOS" En la ejecución de:
   a) Excavaciones
   b) En sistemas de transmisión de máquinas en obra

Consecuencias:
   a) Lesiones traumáticas
   b) Amputaciones traumáticas

Medidas de control:
   a) Deben contar con protección todas las partes en movimiento de las máquinas.
   b) Operarán los equipos y maquinarias, sólo los que están entrenados en ello y debidamente autorizados.
   c) Se apuntalarán las paredes de las excavaciones con entibaciones, cuando éstas así lo requieran, de acuerdo a los estudios de mecánica de suelos y a falta de éstos, toda excavación con más de 1,80mts. De profundidad.

7. RIESGO: "CONTACTO CON"
   a) Herramientas y elementos filosos
   b) Clavos
   c) Esmeriles fijos y angulares
   d) Productos tóxicos (cemento, aditivos)

Consecuencias:
   a) Cuerpo extraño ojos
   b) Quemaduras

c) Heridas cortantes
d) Lesiones traumáticas

Medidas de control:

a) Uso de equipos de protección personal (lentes, guantes, protectores faciales, etc.)
b) Mantención del Orden y limpieza.
c) Uso de guantes de seguridad para manejar elementos cortantes o calientes.
d) Los tendidos eléctricos provisorias, serán preferentemente aéreos y no sobre el suelo.

8. RIESGOS ELÉCTRICOS

a) Choque eléctrico
b) Electrocución
c) Fibrilación Ventricular

Consecuencias:

a) Quemaduras
b) Paro cardiaco
c) Muerte

Medidas de Control:

a) Nunca trabajar en líneas energizadas. Esta prohibido trabajar en circuitos o líneas eléctricas energizadas o que no hayan sido previamente descargadas eléctricamente.
b) Uso de EPP adecuado según el riesgo eléctrico.
c) Herramientas eléctricas, extensiones, enchufes y cualquier aparato eléctrico debe estar en perfecto estado de operación segura.

9. RIESGO: "EXPOSICIÓN A"

a) Ruido
b) Intoxicación con sustancias peligrosas (gasolina, petróleo, aceite, alcohol metílico, etc.)

Consecuencias:

a) Sordera
b) Intoxicación

Medidas de Control:

a) Uso de protectores auditivos tipo fono o tapón.
b) Todas las sustancias peligrosas deben ser almacenadas en recipientes plásticos o metálicos, debidamente identificados. Se prohíbe el uso de envases de bebidas o jugos para almacenar estos productos.

10. RIESGO: "CLASES DE FUEGO Y FORMAS DE COMBATIRLAS"

a. Incendios clase A: Papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos, se extinguen o apagan con extintores de agua a presión, químico multipropósito o agua corriente.
b. Incendios clase B: Líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares, se extinguen o apagan con extintores de químico seco, anhídrido carbónico, espuma química y Light water.
C Incendios clase C: Equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas en general, por seguridad de las personas, deben extinguirse o apagarse mediante agentes no conductores de la electricidad, tales como químico seco, anhídrido carbónico.
D Incendios clase D: Metales que arden a altas temperaturas (sobre 1000 ºC), deben extinguirse con polvos químicos especiales para estos metales. Nunca aplicar agua, espuma, CO_2 y polvo químico seco.

Acción general en caso de incendio:

a) Controlar el fuego lo antes posible, empleando el equipo extintor más cercano y apropiado al tipo de material en combustión. Si no se consigue éxito inmediato, informar rápidamente al jefe para que tome las medidas correspondientes.
b) Si es necesaria la actuación del Cuerpo de Bomberos, deberá indicárselas el tipo de equipos o maquinarias, clase de materiales comprometidos, recomendando que se emplee el agente extintor apropiado para no causar mayor daño a los equipos.
c) En caso de incendio no se debe tratar de abrir puertas y ventanas, salvo para escapar, ya que esto produce corrientes de aire y mayor entrada de oxígeno, lo que aviva las llamas.
Se debe aislar rápidamente el sector amagado procediendo a cortar el paso de combustibles y la energía eléctrica; evitando la entrada de personas extrañas, excepto las que por razones de su labor o cargo tengan que ver con la emergencia, y en general, tomando todas las medidas de protección posibles de acuerdo a las circunstancias.
d) En aquellas áreas donde existan ascensores, éstos no deberán ser utilizados para escapar.
e) En aquellas áreas donde exista un Plan de Emergencia establecido, el personal deberá ceñirse a lo estipulado en él.

f) Después de hacer uso de cualquier extintor, los jefes deberán solicitar a quién corresponda su recarga inmediata.

11. RIESGO: "ASALTOS"

No oponer resistencia. Si es asaltado durante la jornada de trabajo o en el trayecto de ida o regreso entre su casa habitación y la Empresa, está cubierto por la Ley #16.744 si sufre lesiones. Ante un asalto deje la constancia si es posible de inmediato en Carabineros. Avise a la Empresa.

12. RIESGO: "ACCIDENTES EN LAS OFICINAS"

a) Golpes con o por,
Contra: puertas, mesas, archivos, cajones abiertos y contra otras personas. Por objetos que caen: archivadores, cajones, máquinas o material de oficina.

Consecuencias:

a) Lesiones traumáticas

Medidas de Control:

a) Los cajones de escritorio y archivadores se encuentran provistos de topes de seguridad. Los cajones no deben abrir demasiado para evitar que salgan de su sitio.
b) Los equipos más pesados y los archivadores se encuentran ubicados contra las paredes. En lo posible se atornillarán contra el suelo o pared.
Abrase un sólo cajón del archivador a la vez, para evitar que el mueble se vuelque. No deje cajones abiertos después de usarlos.

Riesgos

a) Sobreesfuerzo, durante la movilización de: cargas debido a: posturas de trabajo inadecuadas.

Consecuencias:

a) Lumbagos
b) Esguinces.

Medidas de Control:

a) Mantención del orden y limpieza en vías de circulación y en zonas de aperche de materiales y bodegas.
b) Mantención de las vías de circulación adecuadas, pasillos con ancho mínimo de 1,20mts.
c) Escalas dotadas de pasamanos (cuando su ancho sea mayor a 1,10 mts.)
d) Buena iluminación en todas las áreas de tránsito.

Riesgo:

Contacto con:
a) Electricidad.
Si los cables, enchufes o interruptores no están en perfectas condiciones. Si los artefactos presentan riesgos o son de mala calidad o están en mal estado de conservación y además se usan en lugares inapropiados.

Consecuencias:

a) Quemaduras
b) Lesiones traumáticas
c) Muerte

Medidas de Control:

a) Instalaciones eléctricas de acuerdo a los estándares establecidos.
b) Inspección frecuente de los cables de máquina de oficina y artefactos eléctricos.
c) Se dispone de enchufes en cantidad y lugares necesarios.
d) En los casos que los cables tengan que cruzar necesariamente por el piso, se cubrirán con revestimiento especial para este fin.

Medidas generales de control de riesgos, para secretarias y personas que, por largas horas digitan datos en una computadora.
El decreto #594, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, en su Artículo 83, establece: "Un trabajador no podrá dedicar a la operación de digitar, para uno o más empleadores, un tiempo superior a 8 horas diarias ni a 40 horas semanales, debiéndose conceder un descanso de cinco minutos dentro de cada media hora de digitación, durante el período que dure la jornada de trabajo"
Selección del puesto de trabajo.
Seleccione un lugar de trabajo con las siguientes características:

a) Una superficie de trabajo fuerte y nivelado con suficiente espacio para acomodar el monitor, al igual que accesorios tales como el ratón y el cojinete.
b) Un espacio libre de 3 pulgadas en la parte posterior y a los lados de la unidad para permitir que corra aire.
c) Posición del teclado y el ratón u otro dispositivo de entrada:
Coloque el teclado y el ratón de modo que los brazos y las manos se encuentren en una posición relajada, cómoda y natural. Tenga presente las siguientes instrucciones:
    - Seleccione una superficie o escritorio que sea lo suficientemente grande para colocar el equipo de la computadora y cualquier otra clase de equipo que necesite para su trabajo.

- Coloque el teclado directamente delante de usted. Así podrá escribir con los hombros relajados y los brazos sueltos en los costados.
- Ajuste la altura de la silla o de la superficie de trabajo de forma que los antebrazos formen un ángulo recto con los brazos.
- Doble las muñecas lo menos posible y mantenga los codos cerca del cuerpo.
- Si utiliza el ratón, asegúrese de que tenga espacio suficiente para poder moverlo libremente y sin impedimentos.

Cuando utilice el ratón, repose la muñeca sobre el escritorio. Sujete el ratón con suavidad. Coloque el dedo índice en uno de los botones y el dedo corazón en el otro.

Iluminación:

La iluminación debe disponerse para dar soporte al tipo de trabajo que usted haga con más frecuencia. Por ejemplo, si la mayor parte de su trabajo la realiza mientras esté sentado en frente de la computadora, entonces deberá tener en cuenta los siguientes factores al disponer la iluminación:

- Si es posible, coloque la fuente de luz de forma en que el brillo y los reflejos se reduzcan al mínimo.
- Si el área de trabajo tiene ventanas, utilice persianas, toldos o cortinas para controlar la cantidad de luz que entre en la sala. Trate de colocar la computadora de modo que el lado quede orientado hacia las ventanas. Esto puede ayudar a minimizar los brillos en la pantalla monitor.
- Coloque la computadora entre las filas de fluorescentes para reducir los reflejos.
- Combine una iluminación general y otra específica para el trabajo, pero evite las luces intensas en el campo de visión.
- Utilice iluminación indirecta para evitar que en la pantalla aparezcan áreas brillantes.

13. RIESGO: “SISMO"

Consecuencias:

a) Lesiones traumáticas
b) Heridas
c) Quemaduras

Medidas de Control:

a) Evite gritar o desesperarse. Es causa de pánico.
b) Aléjese de armarios, ventanales o elementos colgantes que puedan caer sobre usted.
c) No salga a la calle.
d) En la calle, no se ubique bajo líneas eléctricas o cerca de transformadores.
e) Ante el deterioro de su área de trabajo o alguna filtración de gas, avise de inmediato a la Jefatura respectiva.

14. RIESGO: “OPERACIÓN Y MANTENCIÓN DE EQUIPOS DE CONSTRUCCIÓN

Consecuencias:

Contusiones, Atrapamientos, Muerte Medidas de Control

Sólo personal autorizado, debe operar las siguientes maquinarias o equipos:

- Equipos de movimiento de tierras, cargadores, retroexcavadoras, excavadoras, etc.
- Montacargas - Sierras circulares – Betoneras – Taladro de pedestal – Huinches manuales Soldadoras – Vibradores de inmersión.
- En todo otro equipo en el cual sea imprescindible un conocimiento técnico previo, para evitar accidentes que pongan en peligro la integridad propia o de otros trabajadores.
- En las operaciones de maquinarias, instalaciones de equipos, las protecciones u otros dispositivos de seguridad no deben ser removidos ni inutilizados.
- Antes de proceder a la revisión, limpieza, acondicionamiento o reparación de cualquier maquinaria, equipo o sistema mecánico o eléctrico, debe evitarse el accionamiento accidental de ellos, desconectando completamente los circuitos de alimentación eléctrica o partida.

15. RIESGO: “ATRAPAMIENTO, DERUMBES DE TERRENO CAÍDAS A DISTINTO NIVEL

Consecuencias:

Atrapamiento, Contusiones, Heridas contusas, Asfixia, Fracturas, Muerte

Medidas de Control

- Se deben utilizar todos los elementos de protección personal en especial arnés de seguridad afianzado a una soga de vida, independiente del lomo molinete.
- Las sogas y baldes que se utilicen deben ser nuevas y bien aseguradas a sus azas.
- Se debe acuñar los materiales que presenten riesgo de caídas, ejemplo bolones.
- Nunca trabaje sólo.

En la ejecución de trabajos en interior de excavaciones o zanjas, se deben adoptar las siguientes medidas de seguridad:

- Toda excavación de más de 1,50m. de profundidad debe estar protegida contra derrumbes, ya sea con entibaciones, inhibiciones talud seguro o bancos.
- Mantener el material extraído a lo menos a 0,80m. del borde de la excavación.
- Mantener escalas en los frentes de trabajo a no más de 10m. de los trabajadores.
- Mantener las excavaciones o zanjas señalizadas en todo su perímetro y/o longitud.
- Mantener pasarelas de tránsito metálicas con barandas sobre las excavaciones o zanjas.

16. RIESGO. "ATRAPAMIENTOS, EN MAQUINARIA PESADA DE MOVIMIENTO DE TIERRAS

Consecuencias:

Atrapamiento, Contusiones, Heridas contusas, Fracturas, Muerte

Medidas de Control

En las operaciones de camiones o maquinaria pesada de movimiento de tierras, se deben adoptar las siguientes medidas de seguridad:

Presencia permanente de Supervisor en faenas, el que es responsable de controlar:

- Cuando el camión deba retroceder tramos largos se recomienda la colocación de señaleros, en especial en aquellos puntos donde transite personal.
- Disponga de aculatador o señalero para guiar las máquinas o camiones, en aquellos sitios en los que hay que maniobrar en retroceso.
- Este señalero deberá disponer de todos los elementos de protección personal, chaleco reflectante y una paleta de señal pintada con un lado rojo y otro verde.
- Inspeccionar regularmente la maquinaria.
- Cerciorarse que tiene sus alarmas y luces de retroceso funcionando correctamente y sus espejos retrovisores en buen estado y limpios.

Operadores de maquinaria o camiones:

- Prohibir estrictamente el transporte de personal en tolvas u otra maquinaria que no esté adaptada especialmente para estos efectos.
- Avisar sobre cualquier desperfecto, especialmente sobre sus accesorios de seguridad: alarma de retroceso, espejo retrovisor, frenos, etc.
- Si la maquinaria o camión no cuenta con alarma de retroceso momentáneamente, súplala tocando la bocina a intervalos regulares mientras retrocede y retire el vehículo a mantención.
- Al retroceder sea cuidadoso, aún cuando sea una insignificante maniobra, ya que puede causar un gravísimo accidente si no se adoptan las precauciones necesarias.

Las jefaturas no deben permitir que se realicen trabajos con personal a pie y maquinaria pesada al mismo tiempo, sino existen señaleros con pitos que adviertan estas maniobras.

Personal de faenas:

- Manténgase permanentemente alerta, advierta a sus compañeros cuando vea una maquinaria o camión en retroceso. Haga siempre uso de sus elementos de protección personal.

La Supervisión de obra independiente de estas medidas preventivas para faenas de movimiento de tierras, debe velar porque se cumpla a cabalidad los Procedimientos e Instructivos que tiene relación con el trabajo.

17. RIESGO: "CAÍDAS DE MATERIALES EN IZAJE Y TRANSPORTE DE CARGA, MEDIANTE GRÚAS MÓVILES,

Consecuencias:

Contusiones, Heridas contusas, Fracturas, Muerte Medidas de Control

En las operaciones de izaje y transporte de cargas por medio de grúas, se debe adoptar las siguientes medidas:

Estrobaje de la carga

- El operador de la grúa y estrobador no podrán usar jamás estrobos defectuosos, como tampoco ganchos hechizos, distendidos o trizados, ni cables con torceduras y picados.
- Todo estrobo debe resistir el triple de la carga como mínimo.
- Se debe verificar periódicamente el estado de los estrobos y accesorios (ganchos y mordazas) e inutilizarlos si presentan anomalías o defectos.
- Estrobar perfectamente las cargas para evitar deslizamientos, verificando que no queden materiales sueltos que puedan desprenderse.

Durante los Trabajos

- Durante el izado de cargas, se debe prohibir la permanencia de trabajadores bajo carga suspendida.
- Cuando haya riesgo de oscilaciones o choques de la carga que se iza, se guiará la misma con cables o cuerdas de retención.

Trabajos cercanos a líneas energizadas de baja tensión (B.T.) y media tensión (M.T.):

- Los supervisores deben efectuar un control permanente de la maniobra, manteniendo los equipos una distancia de 1,20 m. de los cables energizados.

- El operador del camión grúa deberá usar guantes de goma para M.T. O B.T. según sea el caso.
- El camión deberá estar conectado a tierra con barra Coperweld, introduciendo el máximo posible en el suelo, con un mínimo de un metro.
- Deberá prohibirse a los trabajadores acercarse y/o apoyarse en el camión durante el trabajo, para este efecto deberá señalizarse e instalarse cintas delimitadoras. Todos los equipos y herramientas deberán bajarse del camión antes de efectuar el trabajo.

18.-RADIACIÓN SOLAR Ley Nº 20096

EXPOSICIÓN:

Al trabajar parcial o totalmente al aire libre, como por ejemplo en actividades agrícolas, de la construcción, minería a tajo abierto, forestales y pesca. EFECTOS

SOBRE LA SALUD:

La luz solar afecta principalmente la piel y los ojos. Los efectos sobre la piel son: quemaduras, alergias, manchas, envejecimiento prematuro de la piel y cáncer de piel. Estos efectos son más graves en personas de piel blanca y cabello rubio o pelirrojo.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES PARA SU PROTECCIÓN

- Usar correctamente sus implementos de seguridad
- Usar algún tipo de gorro tipo legionario bajo el casco
- Colocar malla protectora para proporcionar sombra
- Usar bloqueador solar (de ser necesario)

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

- Proporcionar los elementos de protección personal necesarios para mitigar del riesgo de radiación solar.
- Capacitación de las técnicas preventivas, para un efectivo control del riesgo de radiación solar

MODIFICA DECRETO N°594 DE 1999, DEL MINISTERIO DE SALUD, SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO.

TÍTULO XXVI: PROTOCOLO EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO

Artículo 110 : 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 o trabajadora 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, Titulo 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 XXVII: RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 111°: 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 o trabajadora 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).

TÍTULO XXVIII: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA R ADIACIÓN ULTRAVIOLETA

Artículo 112°: 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 Nº 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 Nºs. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente."

Artículo 113°: 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 o trabajadora 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 o trabajadora, 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.

SEMÁFORO SOLAR	FOTOPROTECCIÓN
LUZ VERDE  NORMAL Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o moderada.	Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, no requiere protección. Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.
LUZ AMARILLA ALERTA AMARILLA Valor del índice 5 – 6 Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar factor 30 o más antes de cada exposición.
LUZ NARANJA  ALERTA NARANJA Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar factor 30 o más antes de cada exposición.
LUZ ROJA  ALERTA ROJA Valor del índice 10 – 15 Categoría de exposición: muy alta (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar factor 30 o más antes de cada exposición. Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar factor 30 o más cada 2 horas.

TÍTULO XXIX: LEY NUM. 20.949

MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACION MANUAL (Ley 20.949)

Artículo 114"Artículo único.- Introdúzcanse las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:
1. Sustituyese el artículo 211-H por el siguiente: "Artículo 211-H.- Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo Nº 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley Nº 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.".

Artículo 115:

. Reemplazase el artículo 211-J por el que sigue: "Artículo 211-J.- Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la

implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.".
Las siguientes normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga. La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.
La empresa velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas. Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar a fin de proteger su salud.

Artículo 116: La empresa **HIDRO DEL VALLE SPA. RUT: 77.508.974-1** velará por 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 117°: La empresa **HIDRO DEL VALLE SPA. RUT: 77.508.974-1** 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. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el reglamento que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga. La empresa **HIDRO DEL VALLE SPA. RUT: 77.508.974-1**, 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. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

La carga y el transporte manual de materiales, pueden producir numerosas y dolorosas lesiones (hernias, fracturas, contracturas musculares, etc.), y pueden ser causa de incapacidad prolongada, estos accidentes pueden prevenirse aplicando técnicas seguras de levantamiento.
A saber:
* Seleccione el recorrido más corto.
* Revíselo y elimine todo obstáculo posible.
* Recuerde la ubicación de los obstáculos que no puedan ser modificados.
* Pida ayuda siempre que la carga exceda su capacidad.
* Lleve la carga con las palmas de las manos, no utilice las yemas de los dedos.
* Use guantes cuando la carga sea cortante, con aristas vivas, etc.

Técnica segura de levantamiento
* Colocarse frente al objeto y lo más cerca posible al mismo.
* Establecer un buen balance y separar los pies levemente.
* Ponerse en cuclillas, doblando las rodillas.
* Mantener la espalda lo más recta y erguida posible.
* Agarrar el objeto firmemente.
* Contraer el abdomen.
* Usar las piernas para volver a levantarse, manteniendo la espalda erguida

* Realizar el levantamiento con suavidad y en forma controlada.

Técnica de sostenimiento y transporte de cargas

* Cargue los materiales en forma simétrica (el mismo peso en cada lado del cuerpo)
* Mantenga los brazos pegados al cuerpo.
* Acerque la carga al cuerpo de manera que le permita ver hacia delante.
* Lleve la carga manteniéndose derecho.
* Haga rodar la carga, siempre que sea posible.
* Realice giros completos con el cuerpo, evite giros bruscos al nivel de la cintura.

Deslizamiento de materiales

* Empuje la carga, no tire de ella.
* Manténgase cerca del objeto.
* Permanezca derecho, no se incline hacia delante.
* Use ambos brazos.
* Seleccione el recorrido más corto.
* Revíselo y elimine todo obstáculo posible.
* Recuerde la ubicación de los obstáculos que no pueden ser modificados.
* Evalúe las características de la carga: peso, dimensiones y la distancia a recorrer; si excede su capacidad no dude en pedir ayuda.

Siempre que deba realizar un levantamiento de más de 25Kg, en forma manual, deberá incorporar el uso de medios mecánicos para el izaje de la carga.

TITULO XXX

PLAN DE GESTION PARA LA ERRADICACIÓN DE SILICOSIS

Riesgos de Exposición a Sílice: La silicosis es una de las enfermedades profesionales de más antigua data. Se trata de una enfermedad grave y potencialmente mortal, donde el tejido pulmonar es reemplazado por tejido fibrótico generando insuficiencia respiratoria a largo plazo, aunque existen casos de silicosis aguda y acelerada donde el proceso es mucho más rápido. Para que se genere silicosis, las partículas inhaladas deben ser de pequeño tamaño, siendo en ocasiones imperceptibles a simple vista. En Chile, los niveles máximos permisibles de exposición son los siguientes:

Límites Permisibles Ponderados (LPP), según tipo de Sílice Libre Cristalizada, de acuerdo al D.S 594/1999, del Ministerio de Salud (MINSAL)	
Tipo de Sílice Libre Cristalizada	**LPP (mg/m3) (*)**
Libre Cristalizada	0,08
Tridimita	0,04
Cristobalita	0,04
Tierra de Trípoli	0,08
*** Los valores referidos en la tabla previa aluden a la fracción respirable de Sílice en el ambiente laboral para una jornada laboral de 45 horas semanales y altura geográfica de hasta 1000 msnm.**	

La enfermedad puede ser evolutiva en cuanto al grado de compromiso del aparato respiratorio, siendo su forma inicial la silicosis leve, seguida de la moderada y la severa. Si se diagnostica en forma precoz y se retira al trabajador de la exposición existe la posibilidad que el daño pulmonar no avance, permitiendo al trabajador tener una vida de buena calidad**. Artículo 118.-** Efectos en la Salud. Ésta es una enfermedad crónica, por lo que el tratamiento no es curativo; su objetivo es evitar el avance de la enfermedad y sus complicaciones. En etapas avanzadas, disminuye las defensas del pulmón, haciendo más susceptibles a los individuos a enfermedades infecciosas del aparato respiratorio.

Las complicaciones que se pueden asociar a la silicosis son:

- Tuberculosis (TBC): En los trabajos con silicosis crónica, la incidencia de TBC es tres veces superior que en grupos expuestos a sílice de similar edad, pero sin silicosis. Los trabajadores que están expuestos a sílice y que no presentan silicosis tienen mayor riesgo de adquirir TBC en relación a la población general de trabajadores.
- Cáncer de pulmón: En 1996 la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer clasificó la sílice cristalina como carcinógeno en humanos (grupo I).

- Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica (EPOC): Es cada vez mayor la evidencia y estudios epidemiológicos que comprueban que la inhalación de polvo inorgánico en el medio laboral es un factor de riesgo de EPOC.

En general, la enfermedad se presenta después de 10 años de exposición al agente, forma que se conoce como silicosis crónica. Lo anterior explica por qué a los trabajadores se les puede diagnosticar la enfermedad décadas después de iniciada la exposición, incluso una vez que se han retirado de los puestos de trabajo con exposición a sílice en niveles sobre la norma. Formas más raras de presentación, relacionadas con exposiciones masivas a sílice, son aquellas en que la enfermedad se manifiesta antes de 5 años desde iniciada la exposición, conocida como silicosis aguda, y entre 5 a 10 años de exposición, conocida como silicosis acelerada.

La forma de vigilar la aparición de anormalidades secundarias en el tejido pulmonar, provocadas por exposición a sílice en el ambiente laboral, es mediante radiografías de tórax con una frecuencia definida según el nivel y tiempo de exposición, de acuerdo al Manual de Normas Mínimas para el Desarrollo de Programas de Vigilancia de la Silicosis.

Artículo 119.- Medidas de Prevención. Medidas de control en los puestos y áreas de trabajo donde esté presente el agente de riesgo.

A**.- Descripción de los controles de ingeniería adoptados o que se adoptarán en todos los puestos de trabajo donde exista exposición a sílice:**
Eliminación o sustitución de materiales: Cuando sea posible, se entiende por sustituto cualquier material que contenga un porcentaje de sílice libre inferior a 1%.
Aislamiento: Determinar si se tomaran medidas de aislamiento, en qué áreas de trabajo y especificar las barreras físicas que se utilizaran para llevar a cabo esta medida de control, con el fin de mantener a los trabajadores no relacionados con la tarea, lejos del lugar donde se genera polvo.
Trabajo Húmedo: Determinar que trabajos o tareas se realizarán en húmedo para disminuir las emisiones de sílice libre cristalina, especificar el sistema que se ocupará para la humectación, como se realizará la humectación y cada cuanto tiempo. Considerar cuando corresponda la humectación de las vías de maquinaria automotriz. Podrá utilizar herramientas que incorporen sistemas de suministro de agua.
Ventilación localizada: Especifique en que tarea o proceso se implementará extracción localizada, detallar cómo será el sistema de captación, extractor, ductos y la especialización de la empresa y profesional que realizará los diseños de los sistemas**.**
B.- Descripción de los métodos de control administrativo:

- Elaborar procedimientos de trabajo seguro en todos los lugares de trabajo donde existe exposición a sílice, detallando las tareas que realizan y las medidas preventivas a considerar, efectuando la debida capacitación a los trabajadores.
- Elaborar procedimiento de trabajo seguro para el orden, limpieza general de los pisos y las instalaciones, detallando las tareas que realizan y las medidas preventivas a considerar, efectuando la debida capacitación a los trabajadores.
- Programa de mantención de equipos, herramientas, maquinarias y sistemas de captación. Se deberá elaborar un programa de mantención de los equipos, herramienta, maquinarias y sistemas de captación que se utilizan en el lugar de trabajo donde existe exposición a sílice, con el fin para garantizar un buen funcionamiento de ellos.
- Las mantenciones diarias: Se llevarán a cabo diariamente por el operador del equipo o herramienta antes de que éste comience su funcionamiento verificando el estado de alimentación eléctrica, enchufes, unión de cables, estados de discos de corte sin tronaduras y desgastes u otras imperfecciones, protecciones en su lugar.

Artículo 120.- Se pone en conocimiento la existencia de los siguientes riesgos específicos en la Empresa:

RIESGO DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		Esta enfermedad puede afectar a todos los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal adecuados al ejecutar o se encuentren próximos a los siguientes trabajos: ✓ Demolición de estructuras. ✓ Manejo de escombros. ✓ Vaciado de sacos de cemento. ✓ Preparación de Hormigón y/o morteros. ✓ Corte y/o pulido de granito, piedra pizarra,

Exposición a Sílice Libre Cristalizada (Sustancia en estado sólido, polvo)	Enfermedades al pulmón (Silicosis, Neumoconiosis)	baldosas y/o ladrillos en seco. ✓ Desbaste y/o pulido de muros y losas de hormigón. ✓ Picado manual y mecánico de muros (Kango). ✓ Hormigón Proyectado. ✓ Limpieza de moldajes en seco. ✓ Barrido en seco. ✓ Cualquier otra actividad que implique polvo en suspensión. Para disminuir y atenuar el riesgo de exposición, se deben tomar las siguientes medidas: ✓ Utilizar herramientas y equipos que tengan incorporado un sistema de extracción. ✓ Utilizar herramientas y equipos de corte que tengan incorporado un sistema de agua pulverizada. ✓ Mojar los materiales antes de realizar los cortes y pulidos (ladrillos, enchapes, cerámicas, hormigón celular, hormigón, etc.) ✓ Mantener humectadas las vías de circulación peatonal y vehicular para evitar que se levante el polvo depositado en el suelo. ✓ Trabajar en ambientes ventilados. ✓ Aspirar los lugares y la ropa de trabajo. ✓ Prohibir el acceso a personal no autorizado en lugares con polvo en suspensión. El Elemento de Protección Personal para disminuir el riesgo de contraer esta enfermedad es: ➢ El uso de mascarilla de protección respiratoria, doble vía de eficiencia P100 con filtros de color púrpura (rosado).

TITULO XXXI

DECRETO Nº 4 MODIFICA DECRETO Nº 594 DE 1999. DE LOS FACTORES DE RIESGOS DE LESION MUSCULOESQUELETICAS DE EXTREMIDADES SUPERIORES

Artículo 121.- Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán significado que se indica:

A) Extremidades Superiores: Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano;

B) Factores Biomecánicos: Factores de las ciencias de la mecánica que influyan y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad;

C) Trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores: alteraciones de las unidades musculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular;

D) Ciclos de Trabajo: Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un periodo de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.

E) Tarea: Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo. F) Fuerza: Esfuerzo realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la guía Técnica del Ministerio de Salud.

Artículo 121.- El empleador deberá evaluar los factores de riesgos 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 mediante decreto emitido bajo la fórmula "por orden del Presidente de la Republica".

Los Factores de riesgo a evaluar son:

- Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
- Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
- Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas a continuación.

REPETITIVIDAD

POSIBLES CONDICIONES OBSERVADAS
-El ciclo de trabajo o la secuencia de movimientos son repetidos 2 veces por minuto o por mas del 50% de la duración de la tarea.
-Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazo por algunos segundos .
-Existe uso intenso de dedos, mano o muñecas .
-Se repiten movimientos de brazo-hombro de manera continua o con pocas pausas
-Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada.

FUERZA

POSIBLES CONDICIONES OBSERVADAS
-El ciclo de trabajo o la secuencia de movimientos son repetidos 2 veces por minuto o por mas de 50% de la duración de la tarea.
-Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazo por algunos segundos.
-Existe uso intenso de dedos, mano o muñeca
-Se repiten movimientos de brazo-hombro de manera continua o con pocas pausas.
-Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada.

TÍTULO XXXII

POLÍTICAS DE SEGURIDAD

Artículo 122:

El presente Artículo, tiene por objeto dar a conocer a todos los Trabajadores las Políticas de la Empresa relacionadas con la Seguridad y la Protección del Medio Ambiente. El cumplimiento de estas Políticas es obligatorio para todos los trabajadores de la empresa, tanto en cumplirlas como en hacer que éstas se cumplan.

TÍTULO XXXIII

LEY N° 20.660
MODIFICA LEY Nº 19.419, EN MATERIA DE AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO
Define lo siguiente:

Espacio interior o cerrado: Aquel espacio cubierto por un techo o cerrado entre una o más paredes o muros, independientemente del material utilizado, de la existencia de puertas o ventanas y de que la estructura sea permanente o temporal, y.".

Artículo 123:

("Art 10 de la ley 19.419**)** 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 quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.
b) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:
1. Establecimientos de educación parvulario, básica y media.
2. Recintos donde se expendan combustibles.
3. Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
4. En las galerías, tribunas y otras aposentadurías 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 aposentadurías, 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.". "

(Art 11) Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:
a) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
b) Aeropuertos y terrapuertos.
c) Teatros y cines.
d) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
e) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación siquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
g) Dependencias de órganos del Estado.
h) 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) del inciso anterior. 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.

De las multas:
Multas de 2 UTM para los fumadores que contravengan las prohibiciones de fumar en determinados espacios. En caso de reincidencia, se podrá aplicar el doble de la multa.

TÍTULO XXXIV

LEY N° 20.545
MODIFICA LAS NORMAS SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD E INCORPORA EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL:

Artículo 124:
Ahora con el permiso de post natal parental se agregan 12 semanas adicionales, las cuales pueden ser tomadas por completo, con subsidio de un 100% o 18 semanas media jornada con un subsidio de un 50%, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.
Este permiso puede ser otorgado al padre si decide:

Tomarse las 12 semanas adicionales a jornada completa, puede traspasar hasta un máximo de 6 semanas al padre en jornada completa y si desea tomarse 18 semanas a media jornada, le puede traspasar hasta un máximo de 12 semanas en media jornada. En ambos casos, cuando el padre hace uso de este derecho, el subsidio se calcula en base a sueldo y tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o un máximo de tres meses si lo toma a jornada parcial.
El fuero comienza a tomarse 10 días antes de comenzar el permiso.

Para hacer uso del correspondiente descanso maternal, la trabajadora deberá presentar a su empleador la respectiva licencia maternal que acredite que el estado de embarazo ha llegado al periodo fijado para obtenerla.
Treinta días antes de haber cumplido el post natal, deberá comunicar a su empleador si desea hacer uso de posnatal parental, personalmente o por carta certificada con copia a la inspección del trabajo, que retomara el permiso y la forma en que lo hará: jornada completa hasta cumplir las 24 semanas o media jornada hasta cumplir las 30 semanas. . De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido

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.

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

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 periodo final del permiso y darán derecho al subsidio establecido, calculado en base a sus remuneraciones.

En caso 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.

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental, o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales.

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.

La madre trabajadora goza de fuero maternal que se inicia desde el primer día de embarazo y termina un año después de expirado el descanso de maternidad parental.

En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, el plazo de un año se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad a la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor se hubiere dispuesto el término del contrato, 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, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental, aquélla continuará percibiendo el subsidio hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

TÍTULO XXXV

LEY N° 20.166

EXTIENDE EL DERECHO DE LAS MADRES TRABAJADORAS A AMAMANTAR A SUS HIJOS AUN CUANDO NO EXISTA SALA CUNA:

"Artículo 125.-

Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.

b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.

c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado. El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

TÍTULO XXXVI

LEY N° 20.137
ARTÍCULO 66: PERMISOS EN MUERTES DE PARIENTES

Artículo 126

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 al que se refiere el inciso primero 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.
"Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero."

TÍTULO XXXVII

LEY 20123, REGULA TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO SE SERVICIO TRANSITORIOS, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaria del Trabajo, promulgada en el Diario Oficial el 16 de Octubre de 2006.

Artículo 127:

Artículo 61: que regula el trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresa de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al Artículo 183-A.- 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 este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478.

De las empresas de Servicio transitorios

Articulo 128

Las normas de prevención contenidas en este reglamento interno, deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresa contratista. Para ello, los contratos que suscriba la empresa con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad de la empresa, el cumplimiento cabal del reglamento interno y muy especial de la legislación vigente en materias relacionadas.
De acuerdo a 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 establece en su Artículo 183-R." El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.
El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código.
La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios. Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios".
Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicio."
Artículo 129:
La Ley N° 20.123, en su artículo 4°, establece que "La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley Nº 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social. El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores.".

TÍTULO XXXVIII

LEY N° 20.609
ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Artículo 130.-
(Art 1) Propósito de la ley. Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Artículo 131.-
(Art 2) Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público. Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6º, 11º, 12º, 15°, 16º y 21º del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.

TÍTULO XXXIX

LEY SANNA

Artículo 132 .- Seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud.

Artículo 133.- Contingencias protegidas por la Ley N° 21.063:
a. Cáncer y los tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, con cobertura a contar del 1° de febrero de 2018.
b. Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos, con cobertura a contar del 1° de julio de 2018.
c. Fase o estado terminal de la vida (aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte, con cobertura a contar del 1° de enero de 2020.
d. Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente, con cobertura a contar del 1° de diciembre de 2020.

Artículo 134.- Trabajadores protegidos por el Seguro
a. Trabajadores dependientes del sector privado (Código del Trabajo).
b. Los funcionarios de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones, de los Órganos y Servicios Públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluida la Contraloría General de la República, Banco Central, Gobiernos Regionales, Municipalidades y de las empresas públicas creadas por ley. También estarán sujetos al Seguro los funcionarios del Congreso Nacional; Poder Judicial; Ministerio Público; Tribunal Constitucional; Servicio Electoral; Tribunales Electorales y demás tribunales especiales creados por ley.
Se excluyen de la protección del Seguro los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública sujetos al régimen previsional de las Cajas de Previsión de la Defensa Nacional y de Carabineros de Chile (Artículo 2° letra b) de la Ley N° 21.063). Lo anterior, es sin perjuicio del derecho de los funcionarios y trabajadores civiles de estas Instituciones, regidos por el Código del Trabajo o por el Estatuto Administrativo.
c. Trabajadores independientes obligados a cotizar que perciban rentas del Artículo 42 número 2 de la Ley de Impuesto a la Renta (inciso primero del Artículo 89 del D.L. N°3.500, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social) y trabajadores independientes no obligados a cotizar que no perciban rentas del Artículo 42 número 2 del D.L. N° 3.500, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (inciso tercero del Artículo 90 del D.L. N° 3.500, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).
d. Trabajadores y trabajadoras temporales cesantes, entendiéndose por tales aquellos cuyo último contrato anterior al permiso haya sido a plazo fijo, por obra, trabajo o servicio determinado, que cumplan con los requisitos que establece el Artículo 6 de la Ley N° 21.063.

Artículo 135.- Beneficiarios del Seguro:
Son beneficiarios del SANNA los trabajadores y trabajadoras, que sean padre o madre de un niño o niña, que se encuentre afectado por una condición grave de salud, según lo establecido en el Artículo 7 de la Ley N° 21.063.

Artículo 136.- Causantes del seguro según edad y contingencia protegida.
a. Los niños y niñas mayores de 1 año y menores de 18 años de edad, tratándose de las contingencias cáncer, trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos y fase o estado terminal de la vida.
b. Los niños y niñas mayores de 1 año y menores de 15 años de edad, tratándose de la contingencia accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.

Artículo 137.- Condiciones de acceso al seguro SANNA según contingencia.

Cáncer de niños y niñas mayores de 1 año y menores de 18 años de edad.
a. Licencia médica. El médico tratante del niño o niña deberá emitir al trabajador o trabajadora una licencia médica.
b. Informe complementario. El médico tratante deberá consignar en el informe complementario la patología de cáncer que padece el o la causante, la que necesariamente debe formar parte de las enfermedades consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud (GES) establecidas en la Ley N° 19.966 y sus reglamentos, si se trata de niños y niñas mayores de un año y menores de 15 años, debiendo certificar el médico que se encuentra en alguna de las siguientes etapas: sospecha, confirmación diagnóstica, tratamiento, seguimiento y recidiva.
La exigencia de formar parte del GES no rige para niños y niñas mayores de 15 y menores de 18 años de edad, diagnosticados con algún cáncer que no forme parte de dichas Garantías.

Trasplante de niños y niñas mayores de 1 año y menores de 18 años de edad.
1. En caso de trasplante de órgano sólido:
a. Licencia médica. El médico tratante del niño o niña deberá emitir al trabajador o trabajadora una licencia médica, y

b. Informe complementario. En el informe, el médico tratante deberá certificar la realización efectiva del trasplante de órgano sólido de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.451, indicando su fecha.
En los casos en que no se haya efectuado el trasplante, el causante deberá encontrarse inscrito en el registro nacional de potenciales receptores de órganos, a cargo del Instituto de Salud Pública de Chile, priorizado como urgencia médica, debiendo acompañar un certificado emitido por la Coordinadora Nacional de Trasplante, que acredite la circunstancia antes descrita.
Si el causante no se encuentra inscrito en el Registro antes señalado, se entenderá que cumple con esta exigencia si acompaña certificación médica que acredite que se están realizando los exámenes de compatibilidad y otros que resulten necesarios para realizar el trasplante de órgano sólido de donante vivo.

2. En caso de trasplante de progenitores hematopoyéticos.
a. Licencia médica. El médico tratante del niño o niña deberá emitir al trabajador o trabajadora una licencia médica, y
b. Informe complementario. En el informe, el médico tratante deberá certificar la realización efectiva del trasplante de progenitores hematopoyéticos, indicando su fecha.
En los casos en que el trasplante de progenitores hematopoyéticos ocurra respecto de un niño o niña que anteriormente dio derecho al uso del permiso por la contingencia cáncer, se pondrá término a éste, aunque aún no se haya agotado el período máximo y comenzará el beneficio por la contingencia trasplante.
En los casos en que este trasplante se deba realizar sin que previamente exista derecho a permiso por patología cáncer, se podrá solicitar el derecho desde que el niño o niña se encuentra en preparación para realizar el trasplante, por cuanto dichas medidas se entenderán que forman parte del mismo.
Si en esta situación también se requiere que el padre, madre o tercero donante vivo se someta a procedimientos que le impidan trabajar, podrá hacer uso de licencia médica de origen común en forma previa al inicio del permiso SANNA.

3. Fase o estado terminal de la vida, incluido el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado en niños y niñas mayores de 1 año y menores de 18 años de edad.
La fase o estado terminal de la vida es aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte inminente. Se incluye dentro de esta condición de salud el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado.
a. Licencia médica. El médico tratante del niño o niña deberá emitir al trabajador o trabajadora una licencia médica.
b. Informe o declaración escrita del médico tratante que acredite que no existe recuperación de la salud del niño o niña y que el término de su condición de salud se encuentra determinado por la muerte inminente;
c. Informe escrito favorable emitido por el director del área médica del prestador institucional de salud respectivo.
d. Además, en los casos de tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, se requerirá que esta condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud, lo que no se requerirá para los cánceres de causantes mayores de 15 y menores de 18 años, que no formen parte de GES.

4. Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente en niños y niñas mayores de 1 año y menores de 15 años de edad.
a. Licencia médica. El médico tratante del niño o niña deberá emitir al trabajador o trabajadora una licencia médica, y
b. Informe o declaración escrita del médico tratante que acredite:
- Que el niño o niña se encuentra afectado por un cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y,
- Que el cuadro clínico implica riesgo vital o secuela funcional severa y permanente que requiera rehabilitación intensiva para su recuperación.

c. Acreditar en este informe o en otro documento complementario, que el niño o la niña se encuentra hospitalizado o sujeto a un proceso de rehabilitación funcional intensiva o a cuidados especializados en el domicilio.
Este derecho sólo podrá otorgarse a partir del día décimo primero de ocurrido el accidente, por cuanto hasta el día décimo debe utilizarse el derecho establecido en el inciso primero del Artículo 199 bis del Código del Trabajo, con cargo a feriados, días administrativos u otras formas allí señaladas.

Artículo 138.- Requisitos para acceder al seguro SANNA:
a. El trabajador o trabajadora debe estar afiliado al Seguro, afiliación que se entenderá efectuada por el sólo ministerio de la ley cuando se incorpore al régimen del seguro de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades previsionales.
b. El trabajador o trabajadora debe además cumplir con las condiciones de acceso al seguro según la contingencia de que se trate y con determinados requisitos previsionales.

a). Trabajador o trabajadora dependiente:
Tratándose de los trabajadores o trabajadoras dependientes de los sectores privado y público, debe existir:
Relación laboral vigente a la fecha de inicio de la licencia médica. Para acreditar el cumplimiento de este requisito el empleador deberá acompañar copia del contrato de trabajo, copia del decreto de nombramiento o un certificado que acredite que la relación laboral se encuentra vigente al inicio de la licencia médica.
Si bien es el empleador quien debe proporcionar alguno de estos documentos, nada obsta a que lo acompañe el propio trabajador o trabajadora, al presentar la licencia médica, o posteriormente, para efectos de agilizar su tramitación. En caso de no haberse presentado cualquiera de los documentos indicados, no será necesario que la COMPIN los requiera al empleador si la relación laboral se puede tener por acreditada mediante los datos consignados por el empleador en el respectivo formulario de licencia médica, en concordancia con la información proporcionada para verificar el cumplimiento

del requisito de cotizaciones, esto es, en el certificado emitido por PREVIRED o por la entidad previsional respectiva, en que se acredite el cumplimiento de los requisitos del número 2) siguiente.
Debe 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.
El cumplimiento de este requisito se acreditará mediante el certificado emitido por PREVIRED o por la entidad previsional respectiva. Dicho certificado podrá ser de un período inferior a 24 meses si con ello basta para acreditar el cumplimiento del requisito de cotizaciones que la Ley N° 21.063 exige.
Estando vigente el vínculo laboral al inicio de la licencia médica, las tres cotizaciones más próximas al inicio de la misma, no necesariamente deben ser las inmediatamente anteriores. Por ejemplo, la persona presenta licencia médica SANNA desde el 1° de junio de 2018 y de enero a mayo de 2018 tiene un permiso sin goce de sueldo o tiene licencias médicas de origen común rechazadas, la persona cumple con el requisito de continuidad si registra cotizaciones en octubre, noviembre y diciembre de 2017.
De acuerdo con el principio de automaticidad de las prestaciones, el hecho que el empleador no haya pagado las cotizaciones de su trabajador o trabajadora no constituye un impedimento para que éste pueda obtener el pago del subsidio que le correspondiera, en virtud de haber hecho uso de la licencia médica. Incluso puede ocurrir que el empleador no sólo no haya pagado las cotizaciones de su trabajador o trabajadora, sino que tampoco las haya declarado, caso en el cual también corresponde aplicar en su favor el principio de la automaticidad de las prestaciones, salvo que se tengan dudas de la efectividad de la relación laboral, situación que deberá ser verificada por la COMPIN competente.

Artículo 139.- De la Licencia Médica:
La licencia médica será otorgada al trabajador o trabajadora por el médico tratante del niño o niña y en ella deberá certificarse la ocurrencia de alguna de las condiciones graves de salud señaladas en el Artículo 7 de la Ley N° 21.063.
1.- Por jornada completa: La licencia médica SANNA se otorgará por períodos de hasta quince días, pudiendo ser prorrogada por períodos iguales, sea en forma continua o discontinua. Con todo, la suma de los días correspondientes a cada licencia no podrá exceder de los plazos máximos establecidos para la duración del permiso según sea la contingencia cubierta, como se indica en el numeral IV) siguiente.
2.- Por media jornada: En los casos de cáncer, trasplante y fase o estado terminal de la vida, las licencias médicas otorgadas en jornada parcial podrán tener una duración de hasta treinta días cada una.
En los casos de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente, el formulario emitido por media jornada deberá otorgarse hasta por 15 días.
Para el cómputo del máximo del permiso, según la patología de que se trate, los días otorgados en jornada parcial equivalen a medio día de permiso.

Formulario SANNA.
De conformidad al inciso segundo del Artículo 7 transitorio de la Ley N° 21.063, hasta el 1° de febrero de 2019, el permiso se otorgará en un formulario elaborado por la Superintendencia de Seguridad Social.

Otorgamiento y tramitación.
Una vez otorgado el formulario, su tramitación dependerá de la calidad jurídica del trabajador o trabajadora beneficiario.
a. Tratándose de trabajadores dependientes, la licencia médica con el informe complementario SANNA deberá ser presentado por el trabajador o trabajadora al empleador dentro del plazo de dos o tres días hábiles, según se trate de trabajadores del sector privado o público, tal como señala el Artículo 11 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento de Autorización de Licencias Médicas por las COMPIN e Instituciones de Salud Previsional.
El trabajador o trabajadora podrá presentar la licencia médica en forma presencial a su empleador o bien, remitírsela dentro del plazo de que dispone mediante carta certificada o empresa de transporte, adjuntando además el certificado de nacimiento con el primer formulario de licencia y demás antecedentes.

b. En el caso de trabajadores independientes y trabajadores temporales cesantes, deberán completar los datos de su responsabilidad de la licencia médica SANNA y del informe complementario respectivo, y acompañar los demás antecedentes requeridos, debiendo presentarla ante la COMPIN de su domicilio o a la competente según el lugar en que se encuentre cuidando al niño o niña, dentro de los 2 días hábiles siguientes a la fecha de su emisión, debiendo ponderarse por el Departamento de Coordinación Nacional de COMPIN o la COMPIN el atraso en la presentación de la licencia médica SANNA, considerando la situación de salud del niño o niña y los desplazamientos o cambio de ciudad para los tratamientos pertinentes.
Es de exclusiva responsabilidad del trabajador o trabajadora independiente y del temporalmente cesante consignar con exactitud los datos y acompañar los antecedentes requeridos.

Tramitación de la licencia médica SANNA por el empleador.
- Recibida por el empleador la licencia médica SANNA y el informe complementario, deberá entregar al trabajador o trabajadora el comprobante de tramitación SANNA, firmado, timbrado y fechado.
- El empleador deberá completar la sección C de la licencia médica SANNA que le sea entregada por su trabajador o trabajadora, sin perjuicio de que el propio empleador descargue el formulario que contenga dicha sección C del sitio web www.suseso.cl y completar todos los datos de su responsabilidad exigidos en ella.
- Posteriormente, el empleador deberá entregar en la COMPIN competente la licencia médica con todos los antecedentes, dentro del plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción.

Antecedentes que el empleador debe enviar a la COMPIN:
1.- Formulario de licencia médica SANNA.
2.- Tratándose del formulario de la primera licencia médica presentada a trámite, se debe acompañar el certificado de nacimiento del menor que acompañó el trabajador o trabajadora o que el propio empleador haya obtenido de la página web del Registro Civil e Identificación.
3.- Tratándose del formulario de la primera licencia médica, deberá acompañar el informe complementario SANNA (no se exige presentar con cada licencia un nuevo informe, si el permiso es continuo).
4.- Certificado de cotizaciones previsionales emitido por PREVIRED o de la entidad previsional respectiva, de los 24 meses anteriores al inicio de la primera licencia médica SANNA o de un período menor si con ello basta para verificar el cumplimiento del requisito de cotizaciones.
5.- Copia del contrato de trabajo, o copia del decreto de nombramiento o un certificado que acredite que la relación laboral se encuentra vigente al inicio de la licencia médica. En caso de no haberse presentado cualquiera de los documentos indicados en este número, la COMPIN podrá ponderar la situación.
6.- Formulario de aviso de traspaso del permiso, cuando corresponda.
Cabe hacer presente que el empleador siempre deberá remitir los antecedentes a la COMPIN competente, sin perjuicio que su trabajador o trabajadora se encuentre afiliado a una Institución de Salud Previsional (ISAPRE), ya que este beneficio no distingue entre afiliados a FONASA o ISAPRE.
Durante el primer año de cobertura del Seguro, el proceso de calificación por parte de la COMPIN., corresponderá al Departamento de Coordinación Nacional de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (DCNC), dependiente de la Subsecretaría de Salud Pública. Para tales efectos, las respectivas Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez receptoras deberán remitir a dicho Departamento, la totalidad de la documentación necesaria para su pronunciamiento.
La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez dispondrá de un plazo de siete días hábiles, contado desde la fecha de recepción de la licencia médica con todos sus antecedentes, para pronunciarse sobre la procedencia del permiso. Este plazo será prorrogable por otros siete días hábiles, de lo que deberá existir constancia. De no ser pronunciada la licencia médica por la COMPIN dentro de estos plazos, se entenderá aprobada.

Duración del permiso.
a. El permiso en caso de cáncer tendrá una duración máxima de noventa días por cada niño o niña afectado por esta condición grave de salud, para cada padre, madre, o tercero en un período de doce meses, contados desde el inicio de la primera licencia médica. Este permiso podrá ser usado hasta por dos períodos continuos respecto del mismo diagnóstico. Por ejemplo, si se hizo uso de 90 días continuos o discontinuos a contar del 1° de febrero de 2018, podrán usarse otros 90 días, continuos o discontinuos, entre el 1° de febrero de 2019 y el 31 de enero de 2020.
b. En los casos de trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos, el permiso tendrá una duración de hasta noventa días por cada niño o niña afectado por esta condición grave de salud, respecto del mismo diagnóstico, para cada padre, madre o tercero con derecho al beneficio, contados desde el inicio de la primera licencia médica.
c. Para los casos de fase o estado terminal de la vida, el permiso durará hasta producido el deceso del niño o niña. Sin perjuicio de lo señalado, hasta el 31 de diciembre de 2019 en los casos de tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, que se encuentran incluidos en esta contingencia, el permiso para cada trabajador o trabajadora será en total de hasta 60 días por cada niño o niña afectado, en relación con el mismo diagnóstico, plazo que se contará desde el inicio de la primera licencia. Para hacer efectivo este permiso, el trabajador o trabajadora deberá acompañar los antecedentes que se exigen para acreditar la contingencia fase o estado terminal de la vida.
d. En los casos de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente, el permiso podrá extenderse por hasta cuarenta y cinco días para el padre, madre o tercero, en relación al evento que lo generó, por cada niño o niña afectado por esa condición grave de salud, contados desde el inicio de la primera licencia médica.
En cualquiera de los casos señalados en las letras anteriores, si el niño o niña fallece durante el transcurso del permiso, el beneficiario(a) hará uso y tendrá derecho a subsidio hasta el término del período indicado en la licencia médica que regía a la fecha del deceso.
La cantidad máxima de días de permiso para cada beneficiario, según lo señalado en este punto, es sin perjuicio de los días que le pueden ser traspasados conforme a las reglas indicadas a continuación.

Artículo 140.- Uso Permiso Laboral:
Situación 1: Padre y madre son trabajadores con derecho al Seguro, podrán hacer uso del permiso conjunta o separadamente, según ellos lo determinen.
Si el padre y la madre son trabajadores con derecho al Seguro podrán hacer uso del permiso conjunta o separadamente, según ellos lo determinen. En caso de optar por usarlo conjuntamente, el médico tratante deberá entregar a cada uno una licencia distinta.
Cuando ambos padres sean trabajadores con derecho a las prestaciones del Seguro, cualquiera de ellos podrá traspasar al otro la totalidad del permiso que le corresponde una vez que el otro progenitor agote su permiso.
Para los casos de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente, sólo se podrá traspasar hasta dos tercios del período total del permiso, es decir 30 días.
Situación 2: Padre y madre son trabajadores con derecho a las prestaciones del Seguro y uno de ellos tiene el cuidado personal del hijo o hija otorgado por resolución judicial.
Si el padre y la madre son trabajadores con derecho al Seguro, y uno de ellos tiene el cuidado personal del hijo o hija otorgado por resolución judicial, este último tendrá derecho a la totalidad del período de permiso que corresponde a ambos padres. Sin perjuicio de lo anterior, el padre o madre que tenga el cuidado personal del hijo o hija podrá igualmente, en cualquier momento, traspasar hasta el total del período máximo que le corresponde, al otro padre o madre, con un aviso dado a lo menos con 5 días hábiles de anticipación.

La decisión de traspaso del permiso deberá ser comunicada a la o el empleador del padre o la madre que hará uso del permiso (conforme al Formulario disponible en este sitio), a la entidad pagadora del subsidio y a la entidad administradora del Seguro, en la forma y plazos que establezca el procedimiento fijado por la Superintendencia de Seguridad Social. Con todo, la decisión de traspaso deberá ser informada, a lo menos, con cinco días hábiles de anticipación a la fecha de inicio del período traspasado.
Cuando opere el traspaso del permiso, el subsidio a que dé lugar se calculará sobre la base de las remuneraciones, rentas o subsidios que correspondan al padre o madre que haga uso efectivo del permiso de conformidad a las normas dispuestas en los artículos 16 y siguientes de esta ley.
Situación 3: Uso del permiso por un tercero que tiene el cuidado personal del menor otorgado por resolución judicial. Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un trabajador o trabajadora distinto del padre o madre, otorgado por resolución judicial y que cumpla con los requisitos habilitantes del Seguro, solo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que habría correspondido al padre o la madre.
Si ambos padres o solo uno de ellos tienen cobertura del Seguro, el tercero podrá hacer uso de su propio período de permiso más uno del padre o de la madre. Si ninguno de los padres del menor tiene cobertura del Seguro, el tercero solo podrá hacer uso solo de su propio período de permiso.
En todos estos casos, el tercero no podrá traspasar ningún día de permiso al padre o madre del menor, aunque tengan los requisitos para acceder al beneficio del SANNA.

Artículo 141.- Cálculo y pago del subsidio:

Trabajadores dependientes:

El monto diario del subsidio de los trabajadores dependientes se calculará sobre la base del promedio de las remuneraciones netas, del subsidio o de ambos, que se hayan percibido en los últimos tres meses calendario más próximos al inicio del permiso, conforme lo establece el Artículo 16 de la Ley N° 21.063.
Estando vigente el vínculo laboral al inicio de la licencia médica, las tres cotizaciones más próximas al inicio de la misma, no necesariamente deben ser las inmediatamente anteriores. Por ejemplo, la persona presenta licencia SANNA desde el 1° de junio de 2018 y de enero a mayo de 2018 tiene un permiso sin goce de sueldo o tiene licencias médicas de origen común rechazadas, la persona cumple con el requisito si registra cotizaciones en octubre, noviembre y diciembre de 2017. En el ejemplo, el subsidio se calcula con las remuneraciones de octubre a diciembre de 2017.

Pago:
El pago será realizado por las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 y el Instituto de Seguridad Laboral, según sea la entidad a la cual esté adherido el empleador, o a la que esté afiliado el trabajador independiente, o por el organismo al que estuvo afiliado el último empleador del trabajador temporal cesante.
El subsidio se debe pagar con la misma periodicidad que la remuneración, sin que pueda ser, en caso alguno, superior a un mes.

TÍTULO XXXX

LEY 20.769 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO OTORGANDO PERMISO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA, RESPECTIVAMENTE

Articulo 142
"Artículo 66 bis.- 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 papanicolau, 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.

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

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.
Santiago, 9 de septiembre de 2014.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República. - Javiera Blanco Suárez, Ministra del Trabajo y Previsión Social.
Lo que transcribo a usted para su conocimiento. - Francisco Javier Díaz Verdugo, Subsecretario del Trabajo.

TÍTULO XXXXI

LEY NÚM. 20.764
MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR Y ESTABLECE UN PERMISO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR

Artículo 143
"Art. 207 bis. En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio, los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado**."**

TÍTULO XXXXII

LEY NÚM. 21.165
ESTABLECE UNA JORNADA PARCIAL ALTERNATIVA PARA ESTUDIANTES TRABAJADORES

Artículo 144
Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, las partes podrán acordar una jornada parcial alternativa de trabajo y descansos para estudiantes trabajadores, de conformidad con las reglas precedentes y las siguientes reglas especiales:

a) Se entenderá para estos efectos como estudiante trabajador a toda persona que tenga entre 18 y 24 años de edad inclusive, que se encuentre cursando estudios regulares o en proceso de titulación en una institución de educación superior universitaria, profesional o técnica reconocida por el Estado o en entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios.
b) La calidad de alumno regular o en proceso de titulación deberá acreditarse dentro del plazo para hacer constar por escrito el contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 9, mediante certificado emitido por la institución educacional respectiva. Ésta tendrá la obligación de emitir el certificado para dicho fin, de manera gratuita, dentro del plazo de tres días hábiles de solicitado, sin que pueda excusarse de ello ni aun por encontrarse el estudiante en mora o por cualquier otro motivo. El certificado deberá anexarse al contrato individual de trabajo, se considerará como parte integrante del mismo y deberá mantenerse en un registro especial que, para estos efectos, llevará el empleador. Igual certificación deberá acompañarse cada seis meses, mientras subsista la relación laboral.
c) En caso de que el estudiante trabajador deje de cumplir con los requisitos señalados en la letra a), se aplicarán las normas generales de este Código.
Con todo, el estudiante trabajador deberá informar de inmediato al empleador sobre los cambios en su calidad de estudiante.
d) Tratándose de estudiantes trabajadores, la jornada ordinaria diaria será continua. Con todo, las partes podrán pactar sólo una interrupción diaria, la que en ningún caso podrá afectar el derecho a colación del cual goza el trabajador. La interrupción deberá ser concordante con el horario académico lectivo vigente del estudiante y se justificará anexando éste en el respectivo contrato de trabajo.
Entre el inicio y el término de la jornada diaria no podrán transcurrir más de doce horas, sumados los períodos trabajados, en jornada ordinaria y extraordinaria, más la interrupción señalada en el párrafo anterior. Las horas efectivamente trabajadas no podrán ser superiores a diez horas diarias.
Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el inciso quinto del artículo 34 bis, en lo que corresponda.
De conformidad con lo dispuesto en la ley N° 16.744, y tratándose de estudiantes trabajadores regidos por la presente jornada, se entenderá que son accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre el establecimiento educacional y el lugar de trabajo.
e) El estudiante trabajador tendrá derecho a un permiso sin goce de remuneración con ocasión de rendir sus exámenes académicos. Para ejercer este derecho, el estudiante trabajador deberá informar al empleador, por escrito, con al menos siete días corridos de anticipación, la forma en que hará uso del permiso para efectos de rendir dichos exámenes.
f) Durante los períodos en los que el estudiante trabajador se encuentre en receso por vacaciones académicas, las partes podrán acordar por escrito alguna de las siguientes alternativas:

i. Mantener la prestación de servicios de acuerdo a las disposiciones del presente artículo.
ii. Suspender el contrato de trabajo. En este caso, se entenderá vigente la relación laboral, pero suspendida la obligación del trabajador de prestar servicios y la obligación del empleador de pagar cualquier remuneración que tenga su origen en el contrato de trabajo, salvo aquellas devengadas con anterioridad a la suspensión.
iii. Pactar una jornada de trabajo ordinaria.

g) Los estudiantes trabajadores que sean beneficiarios del régimen de prestaciones de salud conforme a lo dispuesto en las letras b) y c) del artículo 136 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979 y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469, podrán optar por:

i. Adquirir la calidad de cotizantes del régimen de prestaciones de salud conforme a la letra a) del artículo 135 del decreto con fuerza de ley antes indicado, en cuyo caso el empleador deberá enterar las cotizaciones de salud del estudiante trabajador conforme a las reglas generales.

ii. Mantener la calidad de beneficiario con aporte en la institución de salud previsional en la cual sea carga. En este caso, el empleador deberá enterar las cotizaciones de salud del estudiante trabajador a la institución de salud previsional respectiva, conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 202 del decreto con fuerza de ley antes indicado. La institución de salud previsional deberá reconocer y mantener la calidad de beneficiario con aporte del estudiante trabajador.

h) No podrán pactar esta jornada de trabajo especial aquellas empresas que durante el año calendario anterior registren accidentes graves o fatales en los que el empleador hubiere sido condenado por culpa o negligencia.".

TÍTULO XXXXIII

VIGENCIA

Artículo 145

El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, 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 su hoja de entrega.

TÍTULO XXXXIV

DE LA OBLIGACION DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 146

Título VI de la Obligación de Informar de los riesgos laborales.

Artículo 21, del Decreto Supremo N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. "Los empleadores tienen la obligación de informar de forma oportuna y conveniente 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.

Riesgo de contagio y / o propagación COVID-19

Definición:

COVID-19: Es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo (OMS, 2019).

Transmisión de COVID-19 Contacto

directo:

- Ocurre cuando se toca algo; una persona puede transmitir los microorganismos a las demás por el contacto de piel a piel o el contacto con las superficies, el suelo o la vegetación.
- Diseminación gotitas y aerosoles relativamente grandes de corto alcance, que se produce al estornudar, toser o hablar.

Contacto indirecto:

- Contacto indirecto se refiere a la transferencia de un agente infeccioso de un reservorio a un hospedero.
- Transmisión por el aire ocurre cuando los agentes infecciosos son transportados por el polvo o los núcleos goticulares suspendidos en el aire.
- Los vehículos pueden transmitir indirectamente un agente infeccioso.
- Los vectores pueden transmitir un agente infeccioso o pueden favorecer el crecimiento o los cambios en el agente.

Síntomas asociados

- Fiebre sobre los 37,8 C°

- Perdida brusca del olfato y gusto
- Dolor de cabeza
- Tos
- Dolor de garganta
- Dolor torácico
- Dificultad para respirar
- Calofrió
- Dolor muscular
- Diarrea

Medidas prevención

- Lavado de manos frecuente mínimo 20 segundos
- Distanciamiento físico mínimo un metro
- Uso obligatorio de mascarilla
- Toser o estornudar con el antebrazo o pañuelo desechable
- Evitar tocarse los ojos, nariz y boca
- Mantener los ambientes limpios y ventilados

Acciones frente a situaciones relacionadas con COVID-19 en los lugares de trabajo



TÍTULO XXXXV

LEY 21.220 TELETRABAJO

Artículo 147
Del Trabajo a distancia y teletrabajo

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios. Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.
Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones. No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.

IQT
CAPACITACIONES

CERTIFICACION PERSONAL IZAJE

Cesar Andres Gacitua Rivera

RUT 17.153.043-1

Aprueba el examen teórico y practico de operación de

Lavador de aisladores con piton según norma A

El trabajador aprobó con el 97% de efectividad en el examen teórico y con u
Logrando una evaluación global del 97% el cual lo faculta para operar

Realizado el 02 de Abril del 2023, con una duración de 10 hora
Alto Hospicio, 04 de Marzo 2023

Gerente General
Inspection & Quality Test Limitada
76.527.375-7

Inspector NDT
Inspection &Quality
Reg N° 12176

INSPECTION & QUALITY TEST
IQT
Certificación Personal
ASNT N°121767
IQUIQUE - CHILE

VIGENCIA : 04-04-2024

ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDA

Otorga el presente certificado a:

HECTOR FUENTES
RUT: 7.665.440-9

Por haber cumplido satisfactoriamente el cur
CONDUCCIÓN SEGURA EN ALTA MONTAÑ

Duración: 4 horas

Desde: 17 de mayo de 2023
Hasta: 20 de mayo de 2023

Nota: 5.8

Miguel Zapata Guerrero
Gerente Seguridad y Salud Ocupacional

Código de verificación: 9a8ed8c7e7c1e41e9a882b3800b18b02
Validar en http://certificados.eclass.cl

Vigencia de la capacitación: 2 años a contar de la fecha de término

IQT
CAPACITACIONES

CERTIFICACION PERSONAL IZAJE

Hector Ivan Fuentes Cares

RUT 7.665.440-9

Aprueba el examen teórico y practico de operación de

Lavador de aisladores con piton según norma A

El trabajador aprobó con el 94% de efectividad en el examen teórico y con u
Logrando una evaluación global del 95% el cual lo faculta para operar

Realizado el 02 de Abril del 2023, con una duración de 10 hora
Alto Hospicio, 04 de Marzo 2023

Gerente General
Inspection & Quality Test Limitada
76.527.375-7

Inspector NDT
Inspection &Quality
Reg N° 12176

INSPECTION & QUALITY TEST
IQT
Certificación Personal
ASNT N°121767
IQUIQUE - CHILE

VIGENCIA : 04-04-2024

IQT
CAPACITACIONES

CERTIFICACION PERSONAL IZAJE

Luis Mario Padilla Molina

RUT 21.680.330-2

Aprueba el examen teórico y practico de operación de

Lavador de aisladores con piton según norma A

El trabajador aprobó con el 95% de efectividad en el examen teórico y con u
Logrando una evaluación global del 94% el cual lo faculta para operar

Realizado el 02 de Abril del 2023, con una duración de 10 hora
Alto Hospicio, 04 de Marzo 2023

Gerente General
Inspection & Quality Test Limitada
76.527.375-7

Inspector NDT
Inspection &Quality
Reg N° 12176

INSPECTION & QUALITY TEST
IQT
Certificación Personal
ASNT N°121767
IQUIQUE - CHILE

VIGENCIA : 04-04-2024

IQT
CAPACITACIONES

CERTIFICACION PERSONAL IZAJE

Cesar Andres Gacitua Rivera

RUT 17.153.043-1

Aprueba el examen teórico y practico de operación de

Lavador de aisladores con piton según norma A

El trabajador aprobó con el 97% de efectividad en el examen teórico y con u
Logrando una evaluación global del 97% el cual lo faculta para operar

Realizado el 02 de Abril del 2023, con una duración de 10 hora
Alto Hospicio, 04 de Marzo 2023

Gerente General
Inspection & Quality Test Limitada
76.527.375-7

Inspector NDT
Inspection &Quality
Reg N° 12176

INSPECTION & QUALITY TEST
IQT
Certificación Personal
ASNT N°121767
IQUIQUE - CHILE

VIGENCIA : 04-04-2024

ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDA

Otorga el presente certificado a:

SERGIO VARGAS
RUT: 13.865.783-3

Por haber cumplido satisfactoriamente el cur
CONDUCCIÓN SEGURA EN ALTA MONTAÑ

Duración: 4 horas

Desde: 17 de mayo de 2023
Hasta: 23 de mayo de 2023

Nota: 7



Miguel Zapata Guerrero
Gerente Seguridad y Salud Ocupacional

Código de verificación: 8be92550ed146fd16b3986136c59e1f4
Validar en http://certificados.eclass.cl

Vigencia de la capacitación: 2 años a contar de la fecha de término

IQT
CAPACITACIONES

CERTIFICACION PERSONAL

Sergio Vargas Maraboli

RUT 13.865.783-3

Aprueba el examen teórico y practico de operación de

Operador Equipo de lavado y camión plu

El trabajador aprobó con el 98% de efectividad en el examen teórico y con u
Logrando una evaluación global del 98% el cual lo faculta para operar

Realizado el 02 de Abril del 2023, con una duración de 10 hora
Alto Hospicio, 04 de Marzo 2023

Gerente General
Inspection & Quality Test Limitada
76.527.375-7

Inspector NDT
Inspection &Quality
Reg N° 12176

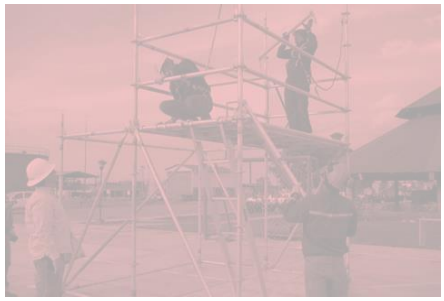
INSPECTION & QUALITY TEST
IQT
Certificación Personal
ASNT N°121767
IQUIQUE - CHILE

VIGENCIA : 04-04-2024









Certificado N° 4247-2023-01

INSPECTION & QUALITY TEST SPA
76.770.083-0

Certificado Bajo la Norma Internacional de Calidad ISO9001:2015 y
la Norma Chilena de Calidad NCH2728:2015 con el resgistro INN A-9372 y resolución
exenta del servicio nacional de capacitación y empleo 1215

Otorga el presente Certificado :

A: CESAR ANDRES GACITUA RIVERA

Rut: 17.153.043-1

Por haber participado y aprobado de manera satisfactoria el curso de:

ARMADO Y DESARME ANDAMIOS – TRABAJO EN ALTURA – RESCATE DE PERSONAL

Dirigido a trabajadores de la Empresa : **CRC Spa.**
obteniendo un porcentaje de aprobación de un 100 % global
con una duración de **8 hrs** Teórico y Prácticas
certificado valido por **12 Meses ,** Según folio de registro **4247-2023-01**

Iquique 14 de Marzo 2023 **Vigencia 14 de Marzo 2024**

CECILIA VERA IGOR
DIRECTORA

CERTIFICADO DE CAPACITACIÓN

ACTICAP
CAPACITACIÓN E INSTRUCCIÓN TÉCNICA

CAPACITACIONES ACTICAP CHILE LTDA.

Certifica que:

HÉCTOR FUENTES CARES
RUT: 7.665.440-9
HIDRO DEL VALLE S.P.A.

Cumple y aprueba con las exigencias establecidas para la actividad de capacitación:

TRABAJO EN ALTURA Y RESCATE DE ACCIDENTADO SOBRE ESTRUCTURAS

Actividad durante la cual se revisaron aspectos técnicos y de seguridad referidos a la realización de trabajos en altura y rescate de accidentado en torres de alta tensión, efectuada el día viernes 06 de octubre del 2022, en modalidad online.

Nº de Registro de Certificado: 220928
Fecha de Emisión: 07-10-2022
Fecha de Renovación: 07-10-2024
Evaluación: 70%

Manuel Morales Schwarzemberg
Gerente General

Juan Pablo Medina Gálvez
Director OTEC

NOTA: La validez del presente documento exige el estricto cumplimiento de los procedimientos de trabajo y estándares seguridad definidos por cada organización, como así mismo, de todas aquellas consideraciones técnicas y de seguridad establecidas para la actividad a realizar.

El otorgamiento del presente documento por parte de Capacitaciones Acticap Chile Ltda., no implica un reconocimiento de relación jurídica alguna con la persona identificada en él.

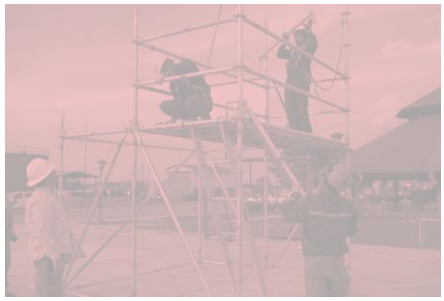
Actividad de capacitación financiada, total o parcialmente, a través de la franquicia tributaria de capacitación, administrada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Gobierno de Chile. Actividad no conducente al

Sistema de Gestión de Calidad Certificado bajo Norma NCh 2728:2015.









Certificado N° 4247-2023-02

INSPECTION & QUALITY TEST SPA
76.770.083-0

Certificado Bajo la Norma Internacional de Calidad ISO9001:2015 y
la Norma Chilena de Calidad NCH2728:2015 con el resgistro INN A-9372 y resolución
exenta del servicio nacional de capacitación y empleo 1215

Otorga el presente Certificado :

A: LUIS MARIO PADILLA MOLINA

Rut: 21.680.330-2

Por haber participado y aprobado de manera satisfactoria el curso de:

ARMADO Y DESARME ANDAMIOS – TRABAJO EN ALTURA – RESCATE DE PERSONAL

Dirigido a trabajadores de la Empresa : **CRC Spa.**
obteniendo un porcentaje de aprobación de un 100 % global
con una duración de **8 hrs** Teórico y Prácticas
certificado valido por **12 Meses ,** Según folio de registro **4247-2023-02**

Iquique 14 de Marzo 2023 **Vigencia 14 de Marzo 2024**

CECILIA VERA IGOR
DIRECTORA

PLAN DE EMERGENCIAS

EMPRESA: HIDRO DEL VALLE SPA

	NOMBRE	FECHA	FIRMA
ELABORADO	CAROLINA DABANCH	05-10-2022	
REVISADO	HECTOR FUENTES	05-10-2022	
APROBADO	RODRIGO SUÁREZ	05-10-2022	

INDICE

1: INTRODUCCIÓN
2: OBJETIVOS
3: DEFINICIONES

4: EVALUACION DEL RIESGO

4.1.- DATOS GENERALES
4.1.1.- LOCALIZACION
4.1.2.- USO DE LAS INSTALACIONES
4.2.- MEDIOS EXTERIORES DE PROTECCIÓN
4.3.- OCUPACIÓN DE LAS INSTALACIONES

5: PLAN DE EMERGENCIA
5.1.- INTRODUCION
5.2.- TIPOS DE EMERGENCIA
5.3.- MEDIOS DE EMERGENCIA
5.4.- ACTUACIÓN EN CASO DE EMERGENCIA
5.4.1.- EMERGENCIA FRENTE A CHOQUE O COLISIÓN
5.4.2.- ACCIDENTE DE TRAYECTO AL LUGAR DE TRABAJO
5.4.3.- AMAGO DE INCENDIO
5.4.4.- ACCIDENTE DE TRABAJOINDIVIDUAL O COLECTIVO
5.4.5.- ALUVIONES
5.4.6.- TORMENTAS ELÉCTRICAS
5.4.7.- LLUVIAS INTENSAS
5.4.8.- NIEVE Y GRANIZO
5.4.9.- EVENTO SISMICO
5.4.10.- PERDIDA DE CONCIENCIA DE UN TRABAJADOR EN ALTURA
5.4.11.- TRABAJANDO SOBRE UNA ESTRUCTURA
5.4.12.- PREVENCIÓN COVID-19

5.5.- PLAN DE EMERGENCIA

1 INTRODUCCIÓN

Al presentarse una emergencia, la seguridad de cada persona de la empresa está directamente relacionada con las formas de reacción frente a estas.

Por lo tanto, es una necesidad estar familiarizado con los procedimientos de evacuación que se indican en este Plan de Emergencias para actuar de la mejor forma cuando sea necesario.

2 OBJETIVOS

- Generar en los trabajadores una actitud de autoprotección, teniendo por sustento la responsabilidad colectiva frente a la seguridad.
- Proporcionar a los trabajadores un efectivo ambiente de seguridad integral mientras cumplen con sus actividades regulares.
- Constituir tanto en terreno como en instalaciones un modelo participativo de protección y seguridad frente a emergencias.

3 DEFINICIONES

Emergencia: Situación que pone en riesgo inminente la integridad física y psicológica de los ocupantes de una empresa y que requiere de una capacidad de respuesta institucional organizada y oportuna a fin de reducir al máximo los potenciales daños.

Alerta: La alerta es un estado declarado, indica mantenerse atento.

Alarma: Es una señal o aviso sobre algo que va a suceder en forma inminente o ya está ocurriendo. Por lo tanto, su activación significa ejecutar las instrucciones establecidas para una emergencia.

Plan de Emergencias: Ordenamiento de disposiciones, acciones y elementos necesarios, propios de cada empresa y de su respectivo entorno inmediato, articulados de manera tal, de dar una respuesta eficaz frente a una emergencia.

Evacuación: Procedimiento obligatorio, ordenado, responsable, rápido y dirigido de desplazamiento masivo de los ocupantes de un recinto hacia la zona de seguridad de éste, frente a una emergencia real o simulada.

Evacuación Parcial: Aquella que se realiza cuando se desea evacuar un sector de la empresa en forma independiente, en dirección a la zona de seguridad u otro lugar. Las instrucciones serán impartidas solamente a esas afectadas, comunicándoseles claramente a los encargados de evacuación el lugar al que tienen que desplazar al personal a su cargo.

Evacuación Total: Aquella en que es necesario evacuar la totalidad de los lugares de empresa, por lo cual se indica a los encargados de hacerlo en cada sector a todo el personal a su cargo.

Vías de Evacuación: Son aquellas vías que estando siempre disponibles para permitir la evacuación (escaleras de emergencia o servicio, pasillos, patios interiores, etc.), ofrecen una mayor seguridad frente al desplazamiento masivo y que conducen a la zona de seguridad de un recinto.

Zona de Seguridad: Es aquel lugar físico de la infraestructura que posee una mayor capacidad de protección masiva frente a los riegos derivados de una emergencia y que además, ofrece las mejores posibilidades de abandono definitivo de un recinto.

Fuego: Es una reacción química exotérmica descontrolada producto de la combinación de tres componentes: material combustible (madera, papel, géneros, líquidos, etc.), oxígeno (presente en la atmósfera) y una fuente de calor (usualmente provista por descuido humano), con desprendimiento de calor, humo, gases y luz.

Amago: Es un fuego recién iniciado, descubierto y extinguido oportunamente.

Incendio: Fuego no controlado que provoca daño. Proceso de combustión sobre el cual se ha perdido el control.

Explosión: Combustión instantánea de rápida liberación de energía y aumento de volumen de un cuerpo mediante transformación química o física, generando una onda explosiva.

Sismo: Consiste en el desplazamiento brusco y de intensidad relativa de zonas de la corteza terrestre con un potencial destructivo variable.

Tsunami: Consiste en una ola producida por un desplazamiento brusco de agua provocado por un sismo con epicentro en el fondo marino.

Control de Emergencia: Conjunto de actividades y procedimientos estratégicamente elaborados para controlar las situaciones que puedan desencadenarse ante un hecho imprevisto alas personas, instalaciones, procesos, como así mismo catástrofes naturales.

Rescate en alturas: Entendido como el conjunto de acciones destinadas a liberar a una o varias personas, atrapadas en una estructura, de tal que no puedan salir de ellas por sus propios medios o con recursos existentes.

Stop Work: Intervención o detención de cualquier actividad que pueda suponer un riesgo para la salud y seguridad de cualquier persona durante una actividad.

Riesgo eléctrico: Es aquel con potencial de daño suficiente para producir fenómenos de electrocución y quemaduras.

Descarga eléctrica: Es el paso de la corriente por el cuerpo de una persona.

Reanimación: Es un conjunto de procedimientos llevados a cabo por personal de la salud, aplicados a las personas y destinados a estabilizar y asegurar su condición anatómica y/o fisiológicas, en el lugar del evento y durante su traslado a un centro hospitalario.

Monitores de Seguridad: Personas designadas y capacitadas, por la empresa para realizar las tareas definidas en el presente plan de emergencias.

Accidente del trabajo fatal: Aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.

Accidente del trabajo grave: Todo tipo de accidente de trabajo que:

- Obligue a realizar maniobras de reanimación.
- Obligue a realizar maniobras de rescate.
- Ocurre por caída de altura, de más de 2 metros.
- Provoque, en forma inmediata, la amputación o perdida de cualquier parte del cuerpo.
- Involucre un numero tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.

Causa Inmediata: Son aquellas que causa directamente el accidente.

Acciones Subestándares: Una conducta insegura y que posiblemente genere un accidente.

Condiciones Subestándares: Situaciones presentes en el ambiente de trabajo, generando una condición de riesgo, que posibilita la ocurrencia de un accidente.

Punto de Encuentro de Emergencia: Lugar determinado, exterior y suficientemente alejado del edificio, que está destinado a concentrar al personal evacuado del mismo.

Erupción Volcánica: Es una emisión violenta en la superficie terrestre de materias procedentes del interior del volcán.

Aluvión: Los aluviones corresponden a un tipo de movimiento brusco de tierra mezclado con agua. Se caracterizan por sus flujos rápidos y violentos capaces de arrastrar rocas y otros materiales que descien-

den por una quebrada o lecho de rio, Estos ocurren cuando el agua se acumula rápidamente en el suelo a raíz de una lluvia intensa o deshielos repentinos, convirtiendo el terreno en un caudaloso rio de lodo o barro.

Terremoto o Sismo: Es un fenómeno de sacudida brusca y pasajera de la corteza terrestre producida por la liberación de energía acumulada en forma de ondas sísmicas.

Nieve: Precipitación en forma de pequeños cristales de hielo, generalmente ramificados, provenientes de la congelación de partículas de agua en suspensión en la atmosfera, que se puede agrupar al caer y llegar a la superficie terrestre en forma de copos blancos.

Granizo: Es un tipo de precipitación solida que se compone de bolas o grupos irregulares de hielo, cada uno de los cuales se refiere como una piedra de granizo.

4 EVALUACION DEL RIESGO

4.1.- DATOS GENERALES

4.1.1.- LOCALIZACION

Instalaciones de Transelec a lo largo del territorio nacional.

4.2.- MEDIOS EXTERIORES DE PROTECCIÓN

En caso de ser necesaria la intervención de los Servicios de Extinción de Incendios.

El tiempo aproximado de respuesta de estos medios se estima en 5 minutos a partir de recibir la llamada; el cual puede verse afectado por las circunstancias del tráfico, aunque creemos que nunca será superior al estimado.

4.2.2.- EXTINOTRES PQS

En la instalación se cuenta con extintores PQS ubicados en las distintas en camión lavador de 10 Kilos,





5 PLAN DE EMERGENCIA

5.1.- INTRODUCION

El Plan de Emergencia define la secuencia de acciones a desarrollar para el control inicial de las emergencias que puedan producirse, respondiendo a las preguntas: "¿Qué se hará, ¿quién lo hará, ¿cuándo, ¿cómo y dónde se hará?", planificando la organización humana con los medios disponibles.

El plan de emergencia, el cual es puesto en práctica por todo el personal que se encuentre en realizando funciones en terreno, ya sean estos personal interno de Hidro del Valle SpA así como personal externo subcontratado, todos los trabajadores deben estar preparados para a llevar a cabo una primera actuación frente algún tipo de situación de emergencia que ocurra, para eso se contara con un tríptico informativo del Plan de Emergencia y evacuación de obra que será difundido al personal de terreno.

5.2.- TIPOS DE EMERGENCIA

Las diferentes posibles emergencias que pueden ocurrir en el desarrollo de los trabajos de Mantenimiento de Líneas y Subestaciones, son las siguientes:

- Amago de incendio.
- Evacuación.
- Sismos/Terremotos.
- Accidentes del trabajo Individuales o colectivos.
- Aluviones.
- Lluvias intensas.
- Granizos,nieve, hielo.
- Tormentas eléctricas.
- Viento.
- Riesgo Eléctrico.
- Descarga Eléctrica.
- Contagio COVID-19.

5.3.- MEDIOS DE EMERGENCIA.

En los todos los lugares donde el personal se encuentre desarrollando las distintas actividades en terreno, se dispondrá de una estación de emergencia para cada situación de riesgo, en función de las características y desarrollo de los trabajos, dichos equipos de la estación de Emergencia son los siguientes:

5.3.1.- EN TERRENO

- Extintor de Incendios Multiproposito.
- Botiquin de Primeros Auxilios.
- Collar cervical EMSS adulto.
- Incluye 1 soporte para tabla espinal.

5.4.- ACTUACION EN CASO DE EMERGENCIA.

A continuación, se describen las actuaciones a desarrollar en caso de Emergencia en las situaciones mencionadas en el punto 5.2 apartado " TIPOS DE EMERGENCIAS.", de este Plan de Emergencias.

5.4.1.- EMERGENCIA FRENTE A CHOQUE O COLISION.

Dentro de las mayores causas de accidentes en nuestro país son los derivados de accidentes vehiculares, cuyos resultados, se traducen en muertos, heridos de diversas consideraciones, desde los más leves hasta los que sufren lesiones medulares.

En caso de ocurrido un accidente el comportamiento de las personas que llegan al lugar de los hechos es lo más variado, es importante prever también, como se utilizara en primer lugar las medidas de autoprotección y de protección a los afectados con el fin de evitar su agravamiento. Aunque ya sean variadas las personas que se ocupan de las tareas, revisar si están realizando labores de ayuda metódicas, ordenadas y correctamente.

Para prestar ayuda inmediata se deberán seguir los siguientes pasos:

- Situar el vehículo en el cual se dirige el trabajador a prestar socorro, estacionándolo en el lugar más adecuado, sin estorbar y señalizado, manteniendo en todo momento las luces de emergencia.
- Llamar inmediatamente a la ambulancia de rescate
- Identificar a las personas que están involucradas en el accidente.

- Mantener encendida la señalización de emergencia.
- Si se considera que se va a demorar la evacuación, señalizar o delimitar el lugar del accidente.
- Ubicar el extintor de incendios y mantenerlo a mano.
- Desconectar el contacto o la batería de los vehículos implicados en el accidente.
- Inmovilizar y asegurar el vehículo siniestrado en caso de que este se encuentre inestable.
- Comprobar el posible derrame de gasolina y aceite, señalizando su existencia, cubrir con tierra y arena, siempre y cuando las condiciones de seguridad sean las adecuadas para hacerlo.
- No fumar ni permitir que se haga, en las proximidades del accidente.
- En caso de que sea noche, utilizar la linterna del vehículo, iluminar la zona con los focos del vehículo.
- En caso de niebla, extremar la protección, la señalización y la iluminación.
- Si existe fuego en los vehículos y no se encuentran los bomberos en el lugar, tratar de apagar el mismo por medio del extintor de polvo en caso de tenerlo a mano, resguardando en todo momento la integridad física y evaluando las condiciones para determinar si son las adecuadas para realizar la maniobra de extinción.
- Ante una petición de auxilio para la llegada de ambulancia de rescate ACHS de emergencia, los datos mínimos que debemos comunicar son:
- Lugar del accidente (punto kilométrico), con todos los datos que se necesite para llegar hasta allí, así como puntos de referencia que faciliten la localización exacta y los riesgos específicos de la zona.
- Número de afectados y sus lesiones, por si fuese necesario alertar otros recursos o a bomberos si hay algún atrapado.
- Si es posible puede completarse la información con otros datos de interés.
- Tipo de accidente (colisión, alcance, vuelco, salida de vía, atropello, enfermedad, etc.) así como los riesgos climatológicos de la zona (niebla, hielo, lluvia, etc.) o circulatorios (vehículos en la calzada, curva sin visibilidad, etc.) y peligros en la zona de intervención (incendio, derrame de materias peligrosas, inestabilidad del vehículo siniestrado, etc.).
- La atención a los lesionados, igual que las otras fases de la intervención, deberá realizarse sin precipitación y de forma metódica, utilizando todo el tiempo necesario de forma que NUNCA se pase a la siguiente fase de emergencia sin la seguridad de que la estabilización del lesio-

nado es la correcta y no perjudicara a su estado durante el traslado, generalmente esta fase deberá ser realizada por personal capacitado.

- Si hay más de un herido, no dejarse influenciar por el que más grite o por la edad o aspecto de las víctimas, puede que el que este más ensangrentando no sea el más grave.
- Procurar la evacuación de los lesionados que puedan movilizarse por sus propios medios hacia un área segura (espacio abierto.)
- No se moverán los accidentados a menos que corra peligro su vida por causa de incendio o explosión del vehículo siniestrado.
- Solo se moverán cuando se tenga certeza del grado de las lesiones y se cuenten con los medios apropiados para ello.
- En los heridos graves se debe controlar periódicamente el pulso y su respiración con la finalidad de conocer su evolución y sobre todo si se sospecha de lesiones internas.
- En el caso de personas atrapadas y no existe la presencia de bomberos o equipos especializados, tratar de acceder a ellos por medio de los elementos de rescate, en caso de imposibilidad de acceso, avisar a los equipos especializados y tratar de atender lo mejor posible a las víctimas hasta que estos concurran al lugar del accidente.
- Preguntar a los acompañantes o victimas consientes el número de personas y las edades.

5.4.2- ACCIDENTE DE TRAYECTO AL LUGAR DE TRABAJO.

- Los trabajadores deben ser atendidos en el centro hospitalario más cerca en caso de tener lesiones graves y leves para su posterior evaluación médica.
- Se debe registrar el accidente, indicando el nombre de los testigos del hecho en la Comisaria más cercana de Carabineros o tener la constancia de la primera atención recibida en algún centro hospitalario.

5.4.2.1 MECANISMO DE PRUEBA DE UN ACCIDENTE DE TRAYECTO.

- Propia Declaracion.
- Parte o Constancia de Carabineros.
- Certificado del centro médico donde se efectuó la primera atención.
- Testigos en caso de haber.
- Denuncia individual de Accidente de Trabajo (DIAT) , este documento será emitido por el De-

partamento de Prevención de Riesgos de la empresa mandante, con los antecedentes del trabajador o familiares directos, en caso de verse imposibilitado este de hacerlo.

Se requiere de esta información confiable, ya que con ella el Sistema de Mutualidades de Seguridad al que se encuentra adherida la empresa, puede corroborar el lugar y hora del accidente, de lo contrario desde el punto de vista legal, no se reconocerá este infortunio como accidente de trayecto.

5.4.3.- AMAGO DE INCENDIO

Siempre que se detecte un Amago de Incendio donde el personal se encuentre desarrollando sus actividades, se procederá de la siguiente manera:

- Se avisará de manera inmediata al Supervisor, quien coordinara las maniobras con el Equipo de Intervención, para que estos actúen en consecuencia a lo establecido en el presente documento o se intentara sofocar por la persona que lo detecta, si esta cree que está capacitado para poder realizar dicha maniobra.
- Cuando estos ocurran en dependencias del cliente siempre deberá dar aviso inmediato a la oficina de inspección técnica del proyecto.
- El equipo de intervención intentara sofocar el amago con los Medios de Emergencia que tengan disponibles.
- Se activará la Alarma si el amago de incendio no se puede controlar y el fuego que se extiende, se convierte en una emergencia parcial y se actuará como tal.
- Si la emergencia parcial necesita para su control la actuación de todos los equipos y medios de protección y/o ayuda por la gravedad e inminencia del riesgo, se convierte en emergencia general y se actuara como tal priorizando la evacuación.

5.4.3.1 AMAGO

En caso de un amago de incendio, la brigada de control de fuego es la encargada de participar en el control de la emergencia, la cual deberá:

- Ubicar el amago o fuego incipiente.
- Retirar todo tipo de material combustible de zonas amenazadas por fuego.
- Proceder al ataque inicial del amago haciendo uso de extintores.
- Abrir candados, cerradura, puertos, ventanas, etc.

- Trasladar a la zona afectadas las escalas necesarias que se requieran para el salvamiento de trabajadores.

Actividades despues del amago :

- Retirar material usado en el ataque del amago.
- Remover escombros.
- Mantener vigilancia para evitar rebrotes de llamas.
- Almacenar adecuadamente el material de extinción y retirar el material dañado.

En caso de derrame :

- Para eliminar derrames de líquidos, utilizar arena u otro material absorbente y limpiar la zona afectada.
- Se recomienda tener a disposición en instalaciones un tambor con arena, arcilla granular u otro material absorbente, escoba, pala, bolsas plásticas vacías de 0,16 mm doble sellado, dos tambores abiertos vacíos, sacos de arena en cantidad suficiente para construir un rique protector.
- Antes de iniciar el control, equiparse con elementos de protección personal; guantes de cabritilla o para hidrocarburos, lentes y zapatos de seguridad, protección respiratoria si fuese necesario.
- Evitar el ingreso a cursos de agua o espacios confinados.
- Evitar contacto con suelos permeables.
- Dejar los residuos en tambores identificados hasta su disposición final.

5.4.3.2 EVACUACION.

En caso de que sea precisa la Evacuación del lugar de trabajo se procederá a ello de la siguiente manera:

- En caso de Evacuación, el equipo de Intervención Activara la alarma, por medio de Bocinas de emergencia u otro medio que esté dispuesto para ello.
- Siempre y en todo momento, todo el personal, actuara con rapidez manteniendo la calma en todo momento, resguardando la seguridad y la integridad de todos los trabajadores.
- La evacuación se efectuara por las vías habilitadas (senderos, servidumbres, etc.),para tal fin

u otro que designe el Equipo de Intervención.

- Todo el personal se dirigirá al Punto de encuentro designado para ello.
- Una vez todo el personal se encuentre en el Punto de Encuentro, este permanecerá ahí mientras que se realiza el recuento del personal y hasta que el Supervisor confirme que la Emergencia ha cesado y se pueden retomar los trabajos con normalidad.
- En caso de que fuera precisa la asistencia de Primeros Auxilios, el Equipo de Intervención realizara dicha asistencia.

5.4.4 ACCIDENTES DE TRABAJO INDIVIDUAL O COLECTIVO.

En todos los casos en los que se produzca un accidente o emergencia ya sea en el traslado hacia el punto de trabajo o durante la realización de este, se deberá actuar de la siguiente manera
En primero lugar, se efectuará la evaluación primaria del o los accidentados verificando los siguientes puntos:

- Nombre del accidentado.
- Tipo de accidente: Caída de altura, Shock Eléctrico, corte, golpe, etc.
- Estado del Paciente: Consciente o inconsciente.
- Sangramiento: Si existe, y si es abundante o menor.
- Ubicacion del accidente.

Ante una situación de esta naturaleza, el personal llevara a cabo los siguientes procedimientos que, además, deberán ser conocidos por todo el personal en los siguientes términos:

Lesión muy leve: No requiere asistencia médica.

- Acudir al botiquín para realizar la cura con el material disponible.
- Notificar a jefatura directa y al Área de Prevención de Riesgos y MA.

Lesión leve: con asistencia médica y sin baja médica.

- Realizar la primera cura con los medios asistentes en el botiquín y por el personal con formación si es posible, o bien, disponer de los profesionales de ambulancias, en este caso paramédicos.
- Notificar a jefatura directa, al Área de SSO y al cliente Transelec, por medio del correspondiente.

- Realizar traslado del accidentando a las sucursales de ACHS de Seguridad, según ubicación de trabajo.

Lesión importante: con asistencia médica y con baja.

- Valorar las lesiones y actuar con prudencia (Servicio Médico de ambulancia de punto fijo.)
- Realizar la primera cura con los medios asistentes en el botiquín, por el personal formado en primeros auxilios o personal profesional de ambulancia de punto fijo.
- Organizar y facilitar el traslado del accidentando (por intermedio de ambulancia.) al centro asistencial más cercano u otras sucursales de la ACHS de Seguridad, según ubicación de trabajo.
- Notificar a jefatura directa, al Área de Prevención de Riesgos, al cliente Transelec, por medio correspondiente.

Accidente de carácter grave o fatal; se deberá cumplir con las siguientes obligaciones.

- En caso de la ocurrencia de un accidente Fatal o Grave, se deberá proceder de acuerdo a lo estipulado en la Circular 3335 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)
- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección.) y a la Secretaria Regional Ministerial de Salud (Seremi) que corresponda, mediante Formulario de Notificación de Accidente grave y/o Fatal (Descargar archivo http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-94375.html o ver archivo FORMULARIO DE NOTIFICACION INMEDIATA DE ACCIDENTE LABORAL FATAL O GRAVE.
- Se define faena afectada como aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la empresa medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

5.4.5.- ALUVIONES

- **El trabajador debe reconocer la zona en que se encuentra**, no revierte importancia si se encuentra en una zona rural o urbana, siempre es bueno averiguar sobre el entorno donde se encuentra, saber si existen antecedentes de inundación o aluvión y cuál es el plan de evacua-

ción para cada caso.

- **Prestar atención a ciertas señales,** Si el trabajador conoce la zona en la que se encuentra, será obligación estar atento a las ciertas condiciones que pueden ser indicio de una situación de emergencia, si se encuentra cerca de ríos, lagos o lagunas, se debe prestar atención a los causes sobre todo en periodos de lluvia intensa y época de deshielo, ya que si estos cambian podrían ser aviso de una posible inundación.
- **Seguir las recomendaciones de Autoridades:** Si el trabajar debe evacuar a zonas seguras, lo ideal es que sea llevando el kit de emergencias con los elementos básicos para contemplar-lo en número total de trabajadores en evacuación.

5.4.6.- TORMENTAS ELECTRICAS

En caso de que exista una tormenta eléctrica es recomendable que el trabajador este correctamente instruido en las diferencias emergencias que pueden acontecer durante la realización de los trabajos, en caso de una tormenta eléctrica es necesario aplicar los siguientes puntos:

- Verificar que no haya árboles en mal estado, ya que pueden caer durante una tempestad y causar daños y heridos.
- Tener siempre presente la estación de emergencia y kit de emergencia.
- Todos los trabajadores deben saber cómo actuar y saber utilizar los números de emergencia a los que pueden llamar en caso de ser necesario.
- Establecer un punto de emergencia que sea de fácil de identificar, seguro, dependiendo de donde estén trabajando.
- Mantener siempre un estado de calma y compañerismo.
- No utilizar objetos metálicos, como herramientas, máquinas, equipos etc.
- Por ningún motivo el trabajador debe buscar refugio debajo de un árbol.
- En caso de encontrase en cerro, colina, montañas, el trabajador no debe quedarse de pie, ya que no debe ser el objeto más alto del lugar.
- Los trabajadores que se encuentren en zonas abiertas deben buscar un lugar bajo como un barranco o un valle, pero nunca un recurso como rio o curso de agua, además de separase unas de otros varios metros entre sí.
- Si el trabajador se encuentra dentro de una camioneta, camión u auto, permanecer dentro con

el motor apagado y con las ventanas cerradas.

- En caso de que el trabajador se encuentre dentro de oficinas, bodegas o instalaciones cerradas deberá desconectar y desenchufar todos los aparatos eléctricos, evitando el uso de teléfonos fijos y móviles durante la tormenta.

5.4.7.- LLUVIAS INTENSAS.

En días de lluvia, es recomendable conocer las condiciones climáticas pronosticadas para los días en que estén programados los trabajos, en caso de que sea pronosticada una lluvia es importante que el trabajador siga las siguientes recomendaciones:

- En días de lluvia los más importante es mantener la calma y usar ropa adecuada para estas condiciones adversas de trabajo.
- Es indispensable el control de presión del aire en los neumáticos, y que los vehículos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones de uso.
- En el caso de trabajos con líneas energizadas, se deben paralizar las labores hasta que la condición cambie.
- Emplazamiento de zonas de seguridad, que se mantendrán demarcadas y libres de obstáculos.
- Realizar simulacros de acuerdo al Plan de seguridad
- Capacitar al personal al respecto del procedimiento de actuación en caso de lluvias u aluviones.
- Se realizará un ensayo de evacuación y reconocimiento de la zona segura.
- El supervisor deberá planificar los trabajos con anticipación, teniendo en consideración los días en que se encuentren en terreno, evitando en caso de que exista lluvia, esta llegue de imprevisto en los trabajos.
- Con lluvia, además de disminuir la adherencia al pavimento y tierra, disminuye también la visibilidad sobre la vía, por lo que es importante disminuir la velocidad y aumentar la distancia respecto del vehículo de adelante, de manera de poder reaccionar a tiempo frente a un imprevisto.
- Evitar circular sobre marcas viales, manteniendo el cuidado con los adoquines y otros elementos deslizantes que pueda haber en la calzada.

5.4.8.- NIEVE Y GRANIZO

Cuando caen los primeros copos de nieve, sucede lo mismo que, con la lluvia, es decir, el pavimento se torna altamente deslizante, la nieve reduce considerablemente la visibilidad.

- En el caso de que se estén realizando trabajos con líneas energizadas, se deben paralizar hasta que la condición cambie.
- Conducir con suavidad, sin movimientos bruscos ni cambios de marchas repentinos.
- En caso de hielo, las precauciones deben ser las mismas que para la nieve, pero con más precaución.

5.4.9.- EVENTO SISMICO

La ocurrencia de sismos de mediana y gran magnitud es de alta probabilidad durante la ejecución del proyecto, esto por la condición geográfica de Chile, y por qué este es un país altamente sísmico, dadas estas condiciones en caso de que se produzca un sismo de gran magnitud, se llevaran a cabo las siguientes acciones:

- Realizar inspecciones frecuentes de las faenas u obras de las instalaciones, con el fin de verificar su estado y descartar la existencia de posibles daños.
- Identificar los lugares de protección sísmica, alejados de ventanas y elementos que puedan caer encima.
- Si el trabajador va conduciendo, disminuir la velocidad y con precaución detenerse en un lugar seguro, previamente identificado por el grupo de trabajo y coordinador de seguridad y emergencia
- El trabajador deberá asumir el control de la situación procurando ayudar a mantener la calma, evitando que otros compañeros no griten, pues esto ayuda a crear un clima de pánico.
- Durante la fase de construcción, se suspenderán todas las faenas hasta que se haya verificado técnicamente que no existe riesgo para los trabajadores.
- Si trabajador queda encerrado en alguna bodega u oficina, mantener la calma, pedir auxilio y esperar la llegada de rescatistas, en caso de estar atrapado, cubrir la boca y nariz, evitar gritar para no tragar polvo y tratar de dar golpes a alguna estructura para ser escuchado.
- Se activará la alarma y si es necesario la evacuación hacia el punto de encuentro.
- Una vez detectado el sismo, de acuerdo con la intensidad que esté presente se avisará a to-

dos los organismos pertinentes, conforme lo establece el presente plan de emergencias.

- Si se está trabajando sobre una estructura, ya sea en una eléctrica de alta tensión, se debe mantener la calma, ya sea el maestro que se encuentra realizando el trabajo en altura, como el resto de la brigada que se encuentra a nivel de piso.
- El maestro liniero que esta sobre la estructura afianzado a su arnés y cabo de sujeción debe sujetarse a la estructura en posición que evite golpes contra su rostro y por ningún motivo intentar bajarse, solo cuando el evento sísmico pare podrá descender a nivel de piso.
- Si al momento de bajar vuelve a ocurrir algún movimiento a causa de una réplica, el trabajador debe detenerse y sujetarse nuevamente a la estructura esperando que el movimiento vuelva a parar.
- Los compañeros que están abajo deben alejarse lo antes posible de la estructura.
- Si los trabajos son realizados en subestación eléctrica, el personal de piso debe evacuar de forma inmediata al punto de encuentro más cercano hasta que el sismo pare, para poder ir en ayuda del compañero que se encuentra trabajando en altura.

Es importante mencionar que en todo momento se debe mantener la calma para no causar incidentes adicionales, y que puedan generar otra emergencia.

5.4.10.- PERDIDA DE CONCIENCIA DE UN TRABAJADOR EN ALTURA (POR DESCARGA ELECTRICA, ARCO ELECTRICO O ELECTROCUTACION.)

5.4.10.1 SECUENCIA DEL RESCATE :

- Un trabajador ha sufrido una emergencia y queda inconsciente en altura estrobado de su arnés de seguridad a la estructura donde realiza sus trabajos.
- Se activa el Plan de Emergencias; paralizar la faena, proteger al accidentando (mediante profesionales de ambulancia en punto fijo) y el resto del personal, avisar de manera inmediata a supervisión para que ellos se pongan en contacto con centros asistenciales de emergencia o ACHS, socorrer al accidentando mediante su rescate, poniendo en práctica el presente procedimiento.
- El objetivo es trasladar al accidentando a nivel de piso para procurar circulación y dar los primeros auxilios correspondientes (mediante profesionales de ambulancia en punto fijo).
- El auxiliador trepa la estructura, utilizando sus estrobos, manteniéndose en todo momento enganchado a la estructura y lleva consigo el auto rescatador, la eslinga o cinta de anclaje la

cuerda, los mosquetones y el cuchillo. Se debe subir el equipo de rescate en una bolsa afianzada al arnés.

- El autorrescatador debe ser instalado por fuera de la estructura, por sobre la cabeza del accidentado.
- Luego de que el auto rescatador está instalado, el auxiliador debe ubicarse al lado del accidentado, estrobándose a la altura de la cintura del trabajador afectado.
- El autorescatador y la cuerda son enganchados al accidentando a través de mosquetones en la argolla de su pecho o espalda del arnés de seguridad, lo que sea más cómodo y rápido en el momento.
- El auxiliador corta con el cuchillo la bandolera de sujeción del accidentando, afianzada a la estructura y comienza su descenso de manera lenta pero continua.
- Mientras el accidentando va descendiendo, desde tierra el personal auxiliador ayuda tirando la cuerda enganchada en el arnés del trabajador lesionado, separándolo de la estructura para que su cuerpo no sufra lesiones ni golpes contra ella.

5.4.10.2.- PRIMEROS AUXILIOS:

- Una vez que se haya puesto el accidentando en el suelo, debe actuar profesional de ambulancia y se debe practicar un reconocimiento para conocer el estado en que se encuentra.
- Se debe indicar a la ACHS los datos recientes del estado del trabajador accidentado.
- Si el accidentando no tiene pulso debe procederse sin más demora a la aplicación de RCP.
- El tiempo aplicar los métodos de resucitación debe ser el más breve.
- Se debe actuar conforme al Plan de Emergencias de este procedimiento.
- Finalmente trasladar al afectado al centro asistencial más próximo por medio de ambulancia punto fijo.

5.4.11.- TRABAJANDO SOBRE UNA ESTRUCTURA:

- Si se está trabajando sobre una estructura, ya sea en una línea o subestación eléctrica de alta tensión, se debe mantener la calma, ya sea el maestro que está arriba como los compañeros que se encuentran abajo.
- El maestro liniero que está sobre la estructura afianzado a su arnés y cabo de sujeción, debe mantener la calma y sujetarse a la estructura en posición que evite golpes

contra su rostro y por ningún motivo intentar bajarse. Sólo cuando el sismo pare podrá descender a piso.

- Si al momento de bajar vuelve a ocurrir algún movimiento a causa de una réplica, el maestro debe detenerse y sujetarse nuevamente a la estructura esperando que el movimiento vuelva a parar.
- Los compañeros que están abajo deben alejarse lo más posible a la estructura.
- Si los trabajos son en una subestación eléctrica, el personal de piso debe evacuar de forma inmediata al punto de encuentro más cercano hasta que el sismo pare, para poder ir en ayuda del compañero que se encontraba en altura.
-

Es importante mencionar que en todo momento se debe mantener calma para no causar incidentes adicionales.

5.4.12.- PREVENCION COVID 19

Con la finalidad de establecer las medidas preventivas y de respuesta ante posibles casos de contagio de COVID-19, se han definido una serie de directrices y medidas, las cuales se encuentran mencionadas en plan de acción PLN-HDV-005 Plan Coronavirus REV-05 aplicable al proyecto, documento que será dado a conocer a todo el personal propio y terceros que participe en la obra.

5.4.12.1.- SINTOMAS

- Fiebre
- Malestar general del cuerpo
- Tos seca
- Cansancio
- Pérdida del sentido de olfato y gusto.
- Dificultad respiratoria o sensación de falta de aire.
- Dolor o presión en el pecho.
- Erupciones cutáneas o perdida del color en los dedos de las manos o pies

5.4.12.2.- KIT PREVENCION COVID-19

Se contará con el siguiente equipamiento en la obra.

- Alcohol Gel.
- Mascarillas desechables.

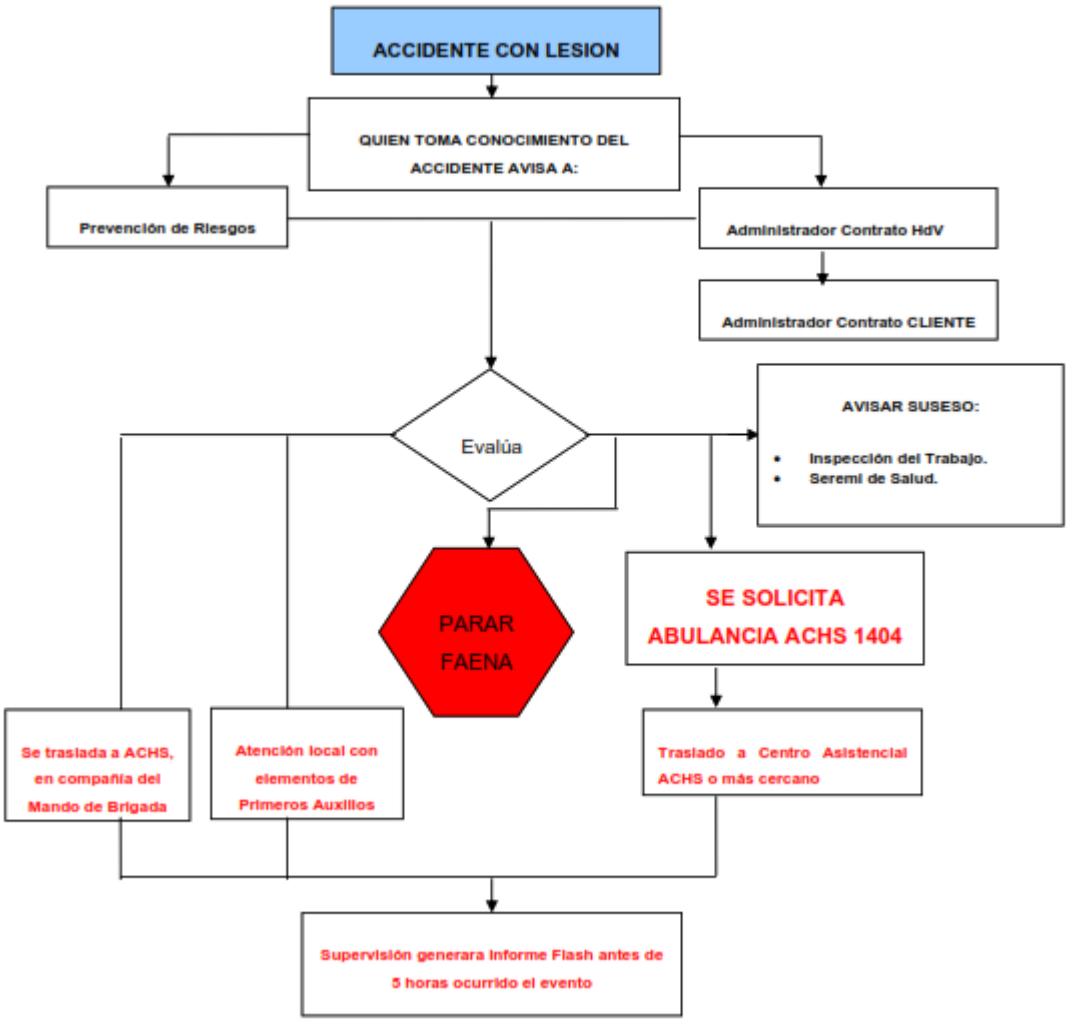
5.5 PLAN DE EMERGENCIAS:

En caso de producirse alguna emergencia en el traslado hacia el punto de trabajo o durante la realización de éste, se deberá actuar de la siguiente manera:

- ✓ Se efectuará una evaluación primaria de el o los accidentados, solicitando la siguiente información:
- NOMBRE DEL ACCIDENTADO.
- TIPO DE ACCIDENTE: CAIDA DE ALTURA, SCHOCK ELECTRICO, CORTE, GOLPE, ETC.
- ESTADO DEL PACIENTE: CONSCIENTE O INCONSCIENTE.
- SANGRAMIENTO: SI EXISTE, Y SI ES ABUNDANTE O MENOR.
- UBICACIÓN DEL ACCIDENTE**.**
- TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE EL ACCIDENTE**.**

- ✓ Se deberá dar aviso inmediato al supervisor a cargo de la faena, éste al Prevencionista y a su vez al jefe de Obra o Ingeniero residente, a fin de tomar las medidas de rigor. Si i la gravedad de las lesiones lo amerita, se podrá actuar de la siguiente forma:
  - Si el accidentado es de Hidro del Valle, esta información deberá comunicarse a la Asociación Chilena de Seguridad al teléfono 600 600 2247, indicando el RUT de Hidro del Valle: 77.508.974-1.
  - En terreno, el Mando de Brigada determinará si debido a la gravedad del accidente, se suspende la faena.
  - Con la Asociación Chilena de Seguridad se coordinarán las acciones necesarias para determinar el traslado del accidentado a un centro asistencial.

FLUJOGRAMA EN CASO DE ACCIDENTE DEL TRABAJO



PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Hidro del Valle

2023

REVISIÓN	FECHA	ALCANCE MODIFICACIONES
0	01/03/2023	Edición Inicial

ÍNDICE

1. Objetivos y Visión
2. Acciones Globales
   - 2.1. Liderazgo y compromiso visible. Cultura de Seguridad.
   - 2.2. Política de Stop Work y Acompañamiento Activo en Seguridad
   - 2.3. Gestión de Riesgos Potencialmente Graves y Fatales (PGF)
   - 2.4. Proyecto RDI: Reporte de Incidentes
   - 2.5. Gestión del Conocimiento
   - 2.6. Tecnología
   - 2.7. Formación y entrenamiento
   - 2.8. Vigilancia y control
   - 2.9. Investigación de Accidentes e Incidentes
   - 2.10. Gestión de Empresas Subcontratistas
   - 2.11. Gestión de Clientes
   - 2.12. Obras Compartidas
   - 2.13. Seguridad Vial
   - 2.14. Sistema de Gestión de la SST
   - 2.15. Covid-19
   - *2.16. Gestión de Riesgos Especiales*
3. Acciones Locales
   - 3.1. Planes de prevención locales
   - 3.2. Planes de Intervención en las Unidades críticas o con problemas
4. Seguimiento y control: Cuadro de Mando

1. Objetivos y Visión

El compromiso de Hidro del Valle (HdV) es conseguir el CERO ACCIDENTE en todas sus actividades.

Para ello, la Gerencia de Hidro del Valle ha tomado la determinación de evolucionar en materia de Seguridad, introduciendo en todas las tareas que desarrollamos una auténtica Cultura de Seguridad, hasta conseguir que la Seguridad sea un Valor irrenunciable que forme parte del día a día de todos los miembros de nuestra Organización y sea una herramienta que nos permita alcanzar la excelencia operativa.

Debemos posicionarnos como una empresa modelo en seguridad de nuestro sector, reforzando la credibilidad y confianza de nuestros clientes y que ello se convierta en una ventaja competitiva que nos permita aumentar nuestra cuota de mercado.

En sentido se han establecido, para el año 2023, los siguientes objetivos de seguridad:

- *Cero accidentes Potencialmente Graves y Fatales (PGF).*
- *Mantener en cero el IF/IG combinado.*
- *Cero enfermedades profesionales.*
- *Reducir los contagios laborales Covid-19 respecto al año anterior.*

INDICADOR	META
Índice de Frecuencia HdV	**0**
Índice de Gravedad HdV	**0**
Enfermedades Profesionales HdV	**0**
Indicadores contractuales (SST, Medio Ambiente y Calidad)	**100%**
Hallazgos abiertos	**0**
Gestión de Mejoras (Reclamos de clientes)	**0**
Emergencias Ambientales	**0**
Huella de carbono	**0**
Satisfacción de clientes	**100%**

Cada contrato establece sus objetivos operacionales, los cuales serán medidos de acuerdo con lo estipulado con el cliente y/o focalizados de acuerdo con los aspectos críticos de la gestión preventiva.

Dentro de las entradas para considerar los objetivos operacionales, se pueden tomar en cuenta*:*

- *Resultados de encuesta de satisfacción al cliente*
- *Reclamos de clientes*
- *Indicadores contractuales*
- *Resultado de las auditorias*

Propuesta:

INDICADOR	META
Indicadores contractuales	**100%**
Cumplimiento Programa del sistema HSEQ	**95%** **70%**
Cumplimiento Requisitos legales	100%
Implementación de Protocolos MINSAL aplicables	100%
Emergencias Ambientales	**0**

2. Alcance del plan SST

El presente Plan de Sistema de Gestión integrado HSEQ es aplicable a la empresa Hidro del Valle Spa, por lo tanto, todos sus sucursales y contratos, deben aplicar y realizar dichas actividades mencionadas en este documento.
Para este caso comprende a todo contrato con clientes a nivel nacional, incluidas órdenes de servicios, de igual manera se hace extensivo a los subcontratos, proveedores y visitas dentro de las áreas de incumbencia de las operaciones de Hidro del Valle SpA.

Por consiguiente, nuestra organización establece como prioridad la incorporación de la gestión y la mejora continua de sus procesos y prestación del servicio, a través de una planificación estratégica y, el control y seguimiento de sus resultados para la Gestión de la seguridad y salud en el trabajo como parte integrada de cada uno de los procesos, capacitando a todo su personal, planificando y controlando sus resultados.

Programa de Prevención de Riesgos

2.1. Liderazgo y compromiso visible. Cultura de Seguridad

2.1.1. Reuniones de Seguridad

Durante el año 2023 se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- **“La seguridad”:** acción mensual dirigida al personal propio, subcontratado. Liderada por el Administrador o Gerente de Proyectos bajo el soporte del Servicio de Prevención y teniendo muy en cuenta la presencia y participación de los trabajadores. Se exponen las Lecciones Aprendidas y Acciones de Mejora de la Seguridad más significativas, reconocimientos a los reportes diarios de trabajo. Divulgación y explicación de las normas y requisitos de clientes e internos. Recordatorio de la Stop Work (SW y la importancia del Control Preventivo / Charla Pretarea. Se trata de un Canal de comunicación bidireccional, de difusión y participación de los trabajadores.

En todas estas reuniones deben tener en cuenta las medidas adoptadas debido a la pandemia de global de Covid-19. De cada reunión se elaborará un programa de acciones específicas en su caso.

2.1.2. Compromiso personal con la Seguridad y la Salud

Cada Supervisor y jefatura en general debe mantener el compromiso visible con la seguridad en todas las decisiones que adopte, recordando la participación activa, en su caso, en las siguientes acciones:

- **Control Trimestral de los Indicadores de Desempeño en Seguridad y Salud:** Trimestralmente, cada Supervisor, con el soporte de Prevención, realizarán un "cierre" de la cuenta de resultados de Seguridad, tomando acciones en caso de desvío. Entre otros, se controlarán los siguientes indicadores (KPI´s):
    - Resultados de Siniestralidad: pirámide de siniestralidad, accidentes e incidentes potencialmente graves o fatales (PGF) y tendencia de los índices de siniestralidad.
    - Inspecciones de Seguridad y Salud: cumplimiento de los objetivos, no conformidades PGF y tendencia.
    - Reporte de Incidencias: número, origen y evolución de los reportes y estado de las acciones correctoras/preventivas.
    - Paralizaciones de trabajos: número, origen y evolución de las paralizaciones.
    - Liderazgo y Compromiso visible: cumplimiento de las Observaciones, Reuniones de Seguridad.
- **Observaciones de Seguridad (OS):** Trimestralmente, Gerencia de Proyectos realizará al menos una visita en terreno orientada a la seguridad y salud. Se trata de observaciones preventivas que sirven de ejemplo de compromiso de la Dirección en esta materia.
  Esta acción se hará de forma preferente en terreno, si por la evolución de la pandemia no pudieran hacerse de forma presencial, se llevarán a cabo por vía telemática: telesupervisiones. Las citadas OS estarán focalizadas a trabajos con riesgos especiales y empresas subcontratistas.
- **Multiconferencias de Seguridad:** Ver punto 2.1.1.
- **Asistencia a reuniones de seguridad de Delegación/con subcontratas:** Ver punto 2.1.1.

2.2. Política de Stop Work y Acompañamiento Activo en Seguridad

Enmarcado en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, y como compromiso inequívoco para proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, la Alta Dirección incluye el siguiente texto en la citada política: "Todo trabajo se debe ejecutar de forma 100% segura, en caso de duda o discrepancia se paraliza el trabajo". Por tanto, todo trabajador, tanto propio como de empresas colaboradoras, tiene la autoridad y potestad de paralizar un trabajo si no se está ejecutando de forma 100% segura.

Se llevará el control de las paralizaciones, así como, de las soluciones adoptadas.

2.3. Gestión de Riesgos Potencialmente Graves y Fatales (PGF)

En el sector industrial los principales riesgos especiales son los siguientes: riesgos eléctricos, trabajos en altura, espacios confinados, atmósferas explosivas, riesgos de sepultamientos, manipulación mecánica de cargas y seguridad vial.

Como refuerzo a las acciones que están implantadas y se vienen desarrollando para la eliminación y control de los riesgos especiales, de forma específica se va a hacer un análisis, seguimiento y control de los riesgos especiales que pueden derivar en Accidentes Potencialmente Graves o Fatales (PGF).

- **Análisis de Causa Raíz (ACR):** realizar un informe de análisis de causa raíz de las no conformidades graves, de los actos y condiciones inseguras (ACI´s), de los incidentes y accidentes relativos a riesgos PGF. Se establecerán Medidas Correctoras y Preventivas para evitar la repetición de los mismos.
- **Formación y Entrenamiento:** Se debe garantizar que los trabajadores disponen de la formación y entrenamiento eficaz frente a los riesgos especiales.
- **Procedimientos de Trabajo:** Se debe garantizar que todos los trabajos con riesgos especiales disponen de su procedimiento de trabajo actualizado y que este es conocido por todos los trabajadores.
- **Tolerancia cero:** dado que las consecuencias derivadas de la materialización de los riesgos PGF pueden ser irreparables se hace estrictamente necesario mantener una Política de Tolerancia Cero frente a los incumplimientos en este sentido.

2.4. Proyecto RDI: Reporte de Incidentes

Este proyecto está enfocado a la interdependencia en la gestión de la seguridad ya que es el mismo trabajador el que se compromete a cuidar de su equipo y de sí mismo, reportando los Actos y Condiciones Inseguras y los Incidentes.

El objetivo en 2023 de este proyecto, es mejorar y mantener el reporte voluntario de información de nuestro personal propio y del personal de nuestras empresas subcontratistas. También se establece como objetivo prioritario la solución y cierre de todos los reportes de Incidentes y Actos y Condiciones Inseguras, estableciendo medidas preventivas y correctivas y haciendo seguimiento de la eficacia de las mismas.

Para ello se debe prestar especial atención a los siguientes puntos:

- En cada Unidad, se deben **establecer acciones concretas derivadas del estudio y análisis del reporte de incidentes** registrados en el año anterior.
- **Seguimiento y solución/cierre de todos los RDI** y medición de la eficacia en su caso.
- **Generar Lecciones aprendidas.**
- **Implantar la APP de Reporte de Incidencias** en todas las unidades.

2.5. Gestión del conocimiento

Con el fin de evitar repetición de accidentes y situaciones de riesgo que puedan producir daños en la salud y dentro del proyecto de mejora continua de las condiciones de Seguridad, Salud y Bienestar, tanto del personal propio como de las empresas colaboradoras y proveedores, se va a dar continuidad a las siguientes acciones:

- **Lecciones Aprendidas:** El Técnico de Seguridad elaborará una lección aprendida de las no conformidades graves, de los actos y condiciones inseguras (ACI´s), de los incidentes y accidentes relativos a riesgos PGF y otras que se consideren significativas.
- **Acciones de Mejora en Seguridad (AMS):** Se recibirán las propuestas que realice cualquier trabajador, tanto propio como subcontratado, sobre acciones que mejoren las condiciones de Seguridad, Salud y Bienestar de los trabajadores.

2.6. Tecnología

Dentro del proceso de mejora continua se están implementando nuevos equipos de protección tanto individual como colectiva, así como mejoras en medios auxiliares y de ejecución. Se encuentran registrados en el documento de entrega de EPP´s y la incorporación de GPS.

2.7. Formación y entrenamiento

2.7.1. Itinerarios formativos

El Asesor de Seguridad debe revisar los itinerarios formativos para cada puesto de trabajo. Estos itinerarios formativos se enviarán al Departamento de Formación para su conocimiento y validación.

2.7.2. Acciones formativas

Cada Unidad (Delegación) junto con el Servicio de Prevención y la Dirección de Formación, deben realizar una programación de los cursos de formación en base a los itinerarios formativos por puesto de trabajo, teniendo en cuenta requisitos legales y de Cliente. Se programa en número y la fecha límite de realización.

A continuación, detallamos un listado no exhaustivo de acciones formativas que deben desarrollar de manera especial durante el año 2023:

- Curso manejo a la defensiva y alta montaña ACHS
- Curso Trabajo en Altura
- Curso de lavado de aislación

De manera específica, para el Asesor de Seguridad y Salud, se va a impartir además las siguientes acciones formativas:

- Sistema de Gestión de la SST
- Formación de revisor de EPP´s para trabajos en altura.

En todas las acciones formativas que se impartan deben tenerse en cuenta las medidas adoptadas por la pandemia global de Covid-19.

- Inducciones.
- Curso de las 5 Reglas de Oro.

2.8. Vigilancia y Control

2.8.1. Inspecciones de Seguridad (IDS)

El principal objetivo es reforzar la presencia en terreno con una supervisión efectiva de los trabajos y de forma más concreta a los trabajos con **riesgos especiales**. En este sentido se recuerdan los criterios mínimos de información requerida en ART (análisis de riesgo del trabajo) a realizar por cada supervisor:

- Fiscalización del cumplimiento de los objetivos previstos de realización de IDS en terreno. mensual se debe realizar un control efectivo de estas acciones, tomando medidas en caso de desviación.

2.8.2. Control/Inventario/Revisión de Equipos de Trabajo, EPP's y vehículos

Hidro del Valle establecerá un formato para el inventario, el control y la revisión de los Equipos de Trabajo, EPP's y vehículos.

- Inventario: Cada Supervisor mantendrá un inventario actualizado de equipos de trabajo, equipos de protección colectiva, equipos de protección individual y vehículos.
- "Revisión de Seguridad": Al menos 2 veces al año, se realizará una revisión exhaustiva de vehículos, herramientas, y EPP's.

2.8.3. Charla pretarea o control preventivo

Se trata de otra acción histórica en nuestra Organización. Se explican tanto el proceso como las funciones y responsabilidades, con objeto de asegurar el cumplimiento de los métodos y procedimientos de trabajo, se ha desarrollado una aplicación móvil. La aplicación tiene como objetivo asegurar el correcto cumplimiento del proceso de trabajo de forma segura, empleando para ello tanto la lista de chequeo como fotografías.

2.9. Investigación de Accidentes e Incidentes

Dentro de los objetivos fijados por la Gerencia para continuar integrando la responsabilidad a la Línea de Ejecución en materia de seguridad y salud, es fundamental la investigación de cada incidente y accidente, llegando a un análisis de la causa raíz. Para ello, la figura fundamental es el Administrador, quien debe, en colaboración con el Servicio de Prevención y otros departamentos que procedan en cada caso, elaborar una investigación profunda para evitar repetición de sucesos similares.

- Investigación de accidentes e incidentes por Administrador apoyado por Servicio de Prevención. **A.C.R. (Análisis de causa raíz)**.
- Creación de **una Comisión de Investigación en accidentes e incidentes, en casos de origen de riesgos especiales y los PGF.**
- **Curso de investigación de accidentes e incidentes para Administradores (ACHS)**

2.10. Gestión de Empresas Subcontratistas

La gestión de la seguridad de las empresas subcontratistas es un compromiso fundamental dentro de la política de seguridad, para ello se debe prestar especial atención al estricto cumplimiento del procedimiento a ejecutar por parte del subcontratista.

Para reforzar la gestión supervisada de integración de la SST en nuestras empresas subcontratistas, se van a realizar, entre otras, las siguientes acciones:

- Contrato con empresa colaboradora: revisión de los anexos de SST.
- Definición de los recursos asignados a la SST por parte de las empresas colaboradoras en base a: volumen, tipología de los trabajos objeto del contrato, dispersión…
- Reuniones 1 a 1 con el máximo responsable de la empresa.
- Reuniones trimestrales de coordinación de actividades empresariales.
- Inspecciones de seguridad conjuntas.
- Evaluación trimestral de las empresas colaboradoras.

2.11. Gestión de Clientes

La gestión de la seguridad con nuestros clientes es un compromiso básico, para ello además de cumplir con el procedimiento de trabajo, se debe prestar especial atención al cumplimiento de las siguientes acciones durante el año 2023:

- **Revisar los anexos de SST de los contratos con los clientes**, para asegurar que se cumplen los requisitos en materia de SST y se trasladan a los contratos con las empresas colaboradoras.
- Reuniones de coordinación de actividades empresariales periódicas.
- OPS e IDS conjuntas.

2.12. Obras Compartidas

Se trata de un área prioritaria en la gestión de la seguridad y salud donde debemos tener en cuenta los repartos estadísticos de los porcentajes de participación, tanto en el ámbito de horas de trabajo, como de siniestralidad. En todo caso las responsabilidades en materia de seguridad y salud deben quedar explícitas para garantizar el cumplimiento de nuestros estándares en Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.12.1. Obras Compartidas

Como refuerzo a las acciones que están implantadas y se vienen desarrollando para la gestión y el control de las obras/proyectos en las que haya participación se deben controlar los siguientes aspectos:

- **Requisitos legales:** contratos de subcontrata, plan de seguridad, evaluaciones de riesgos, planificación de medidas preventivas.

- **Recursos Humanos de la Obra:** deben definir claramente las figuras responsables de la obra: Jefe de Obra, Encargado y Técnico de Seguridad. Por su parte las unidades constituyentes deben dar soporte al menos en el porcentaje en el que participan.
- **Sistema de Gestión:** en estas obras se deben cumplir las acciones del Plan de SST.
- **Reuniones mensuales de seguimiento:** Los Gerentes implicados junto a los Responsables de la obra y los Técnicos de SST de las Zona realizarán un reunión mensual de seguimiento.

2.13. Seguridad Vial

Para dar continuidad a los planes de seguridad, se van a desarrollar, a lo largo de 2023, las siguientes acciones:

- Revisión y actualización de los planes de seguridad vial.
- Seguimiento y control.

2.14. Sistema de gestión de la SST

- **Revisión del Sistema de gestión de la SST:** se van a revisar el Plan de Prevención y los Procedimientos de Gestión de la SST que lo desarrollan.
- **Procedimientos de trabajo:** Se debe programar la actualización, revisión de los procedimientos de trabajo y la elaboración de fichas explicativas de los procedimientos de trabajo, teniendo en cuenta nuevas actividades, contratos y cambios.
  Estos procedimientos deben implantarse adecuadamente y valorar su eficacia.

2.15. Covid-19

Hidro del Valle ha elaborado unos documentos maestros que han sido implantados y adaptados a la legislación local.

Teniendo en cuenta la evolución de la pandemia se mantendrán actualizados los citados documentos y se hará un estricto seguimiento de la aplicación de los mismos.

2.16. Gestión de Riesgos Especiales

Como refuerzo a las acciones que están implantadas y se vienen desarrollando para la eliminación y control de los riesgos especiales, se disponen las siguientes acciones:

- *Elaborar un Informe semestral de Análisis de Causa Raíz (ACR tipo ejecutivo) de los Actos, Condiciones Inseguras (ACI´s) y de Incidentes relativos a Riesgos Especiales. Se establecerán Medidas Correctoras y Preventivas para evitar la repetición de los mismos.*

3. Acciones Locales

3.1. Planes de SST

Hidro del Valle debe realizar antes del 31 de enero de 2024, en base a este Plan de SST y a los requisitos legales y de Cliente, el Plan de SST que establezca una programación de acciones, con responsables para el cumplimiento de cada acción. Este plan debe ser fiscalizado en el Cuadro de Mando al menos de forma mensual, para garantizar el 100% del cumplimiento de las acciones programadas.

3.2. Planes de intervención en las Unidades críticas o con problemas

El plan de intervención parte de una auditoría práctica del Servicio de Prevención. Una vez identificados los problemas se definen y programan acciones focalizadas a subsanarlos, y lo más importante, se hace un seguimiento férreo semanal.

4. Seguimiento y control: Cuadro de Mando

Este capítulo es fundamental para garantizar el cumplimiento de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Se trata de tener un control exhaustivo de las acciones programadas en cada servicio, la tabla de Seguimiento de Objetivos y el cuadro de mando específico de cada Plan de Seguridad y Salud, que se recoge a información requerida por Hidro del Valle y Clientes para mejorar los aspectos de seguridad, como son informes de cierre de servicios, informe de incidentes, check list, ART.