INDICE

	Página
PREAMBULO	3
LIBRO I DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN	4
TITULO I DISPOSICIONES GENERALES	4
TITULO II CONDICIONES DE INGRESO.	5
TITULO III DEL CONTRATO DE TRABAJO	5
TITULO IV JORNADA ORDINARIAS- EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO, DEL DESCANSO SEMANAL Y DE LA ASISTENCIA DEL PERSONAL	6
TITULO V DE LAS REMUNERACIONES	8
TITULO VI DE LAS OBLIGACIONES	8
TITULO VII DE LAS PROHIBICIONES	9
TITULO VIII DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	10
TITULO IX DE LAS INFRACCIONES, SANCIONES Y MULTAS	11
TITULO X DE LOS PERMISOS	12
TITULO XI FERIADO ANUAL	13
TITULO XII LAS LICENCIAS	13
TITULO XIII INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS	14
TITULO XIV SOBRE EL ACOSO SEXUAL	14
TITULO XV DE LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL (Ley 20.005)	14
TITULO XVI DE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD	16
TITULO XVII DE LA SILLA	16
TITULO XVIII DEL USO DEL TELEFONO, CORREO ELECTRONICO E INTERNET	17
TITULO XIX DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	18
TITULO XX SISTEMAS DE SEGURIDAD AL INTERIOR DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA	18
LIBRO II NORMAS HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	19
TITULO XXI DE LAS OBLIGACIONES	19
TITULO XXII CONTROL DE SALUD	24
TÍTULO XXIII DE LAS PROHIBICIONES	24
TÍTULO XXIV DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS	25
TÍTULO XXV PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES Ley Nª 16.744 y D.S. 101	25
TÍTULO XXVI ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS	28
TITULO XXVII RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS DERECHO DE SABER D.S. N°40	30
TITULO XXVIII LEY Nº 20.096 MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO	34
TITULO XXIX PROHIBICION DE FUMAR. LEY 20.660	34
TITULO XXX LEY Nº 20.348 RESGUARDA EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES	35

TITULO XXXI LEY ZAMUDIO; LEY DE ANTIDISCRIMINACIÓN (Ley 20.609) **35**

TITULO XXXII PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL **36**

TITULO XXXIII MODIFÍCASE EL DECRETO N° 594 DE 1999, DEL MINISTERIO DE SALUD, QUE APRUEBA EL REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO **37**

TITULO XXXIV PERMISO POSTNATAL Ley N° 20.545 del MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO **38**

TITULO XXXV MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 201 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO - FUERO Ley N° 20.545 del MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO **39**

TITULO XXXVI IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS ESTABLECIDOS POR LA LEY Nº20.545 Ley N° 20.545 del MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO **40**

TITULO XXXVII LEY NÚM. 20.769 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO OTORGANDO PERMISO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA, RESPECTIVAMENTE **40**

TITULO XXXVIII VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD **41**

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

PREAMBULO:

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa IMPORTACION DE IMPLEMENTOS MEDICOS LIMITADA, R.U.T 76038974-9, ubicada en Dr. Manuel Barros Borgoño N°71 oficina 1403, Comuna de Providencia, representada por los señores don David Gorichon y don Sergio Román, desde ahora La Empresa, el presente Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo que se dicta en cumplimiento del artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos.

Los objetivos del presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, son los siguientes:

1. Establecer las normas por las que deben regirse las relaciones de los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa.
2. Dar a conocer a todos los trabajadores, todo lo concerniente a lo que el contrato de trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones en las que pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas y estipulaciones que lo regulan.
3. Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
4. Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para los trabajadores o daño a los equipos, maquinaria, instalaciones, etc.

El ámbito de aplicación del presente Reglamento, es toda la empresa a través de sus diversos estamentos:

"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 cuando corresponda o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones, o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.

La aplicación y reclamo de tales multas se regirán por lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo; el destino de las mismas se regirá por el artículo 20 del citado D.S. 40".

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales que pudieran afectar a los trabajadores de la empresa y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en la empresa.

La prevención contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales requiere que tanto el sector laboral como el patronal realicen una acción mancomunada y en estrecha colaboración para alcanzar los objetivos principales que radican en controlar y suprimir las causas que provocan los accidentes y enfermedades.

En resumen, este reglamento está destinado a poner todo trabajo en las condiciones de higiene y de seguridad necesarias, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que laboran en la empresa, por lo que se solicita el más amplio apoyo a las normas que este contiene.

LIBRO I DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN
TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1 Definiciones: Para los efectos de las óptimas relaciones de la Empresa con los trabajadores en la aplicación y cumplimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se entenderá por:

a) **EMPRESA:** La persona natural o jurídica que ha contratado los servicios del trabajador.
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, que en cualquier carácter preste servicios a la empresa, por los cuales reciba remuneración.
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 que se desarrolla uno o más trabajadores subordinados a su mando.
g) **RIESGO PROFESIONAL**: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.
h) **EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL**: El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
i) **ACCIDENTE DEL TRABAJO**: Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Exceptúense los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.
j) **ACCIDENTE DEL TRAYECTO**: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.
k) **ENFERMEDAD PROFESIONAL**: La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
l) **ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO**: Para los trabajadores de la empresa es la Mutual de Seguridad CChC, de la cual la empresa es adherente.
m) **COMITE PARITARIO**: El grupo de tres representantes patronales y de tres laborales destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, en conformidad con el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo.
n) **NORMAS DE SEGURIDAD**: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador.

ARTICULO 2 Este Reglamento Interno que se dicta en virtud de lo establecido en el artículo 153 del Código el Trabajado, tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, obligaciones y formas de trabajo de todo el personal que preste servicios en las diferentes dependencias de la Empresa.

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.

ARTICULO 3 El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los

Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos.

ARTICULO 4 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, también deberá aclarar con su jefatura inmediata cualquier duda al respecto se le presente, no pudiendo alegar posteriormente desconocimiento o ignorancia de sus normas o disposiciones.

TITULO II CONDICIONES DE INGRESO.

ARTICULO 5 Todo el personal que ingrese a La Empresa deberá presentar los siguientes antecedentes:

a. Cédula de Identidad (Pasaporte, Visa ó Permiso de Trabajo si correspondiese)
b. Certificado de Antecedentes con vigencia.
c. Si fuera menor de 18 años y mayor de 15 años, autorización escrita de sus tutores legales.
d. Certificado de estudios cursados.
e. Certificado de Servicio Militar Obligatorio al día.
f. Certificado de vigencia de registro en AFP, Isapre y cargas familiares cuando corresponda.
g. Finiquito último empleador.
h. Los demás antecedentes que la empresa estime necesarios en cada caso particular.

ARTÍCULO 6 La comprobación posterior de que para ingresar se hubiesen presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización ni aviso previo.

Si los antecedentes personales del contrato, consignados por el trabajador, experimentan alguna modificación, éstas deberán ser puestas en conocimiento de la Empresa dentro de los siguientes 15 días para adecuar el contrato. (Ejemplo: Cambio de domicilio, cambio de teléfono, etc.)

ARTICULO 7 Toda persona que ingresa a La Empresa. deberá llenar una ficha de ingreso en la que pondrá todos sus antecedentes personales, laborales y de estudios realizados que en ella se solicitan, datos que deberán actualizarse en la medida que ocurran cambios que la afecten.

TITULO III DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 8 De acuerdo al artículo noveno del Código del Trabajo, la Empresa tiene 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 trabajo o servicios de duración inferior a 30 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.

ARTICULO 9 El contrato de trabajo de los menores de 18 años de edad deberá ser firmado conjuntamente con estos, por el representante legal del menor o en su defecto, por la persona o institución o que lo tenga a su cuidado.

ARTICULO 10 El Contrato de Trabajo de la Empresa deberá contener, de conformidad con la legislación vigente, lo siguiente:

a. Lugar y fecha en que se celebra el 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 presentarse.
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.
i. Número de ejemplares que se confeccionan y distribución de estos.

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

ARTICULO 11 Todas las modificaciones que se le hagan al Contrato de Trabajo, se hará, al dorso del mismo, o bien, en un anexo que debidamente firmado por las partes, formará parte integrante del Contrato de Trabajo.

TITULO IV JORNADA ORDINARIAS- EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO, DEL DESCANSO SEMANAL Y DE LA ASISTENCIA DEL PERSONAL

ARTICULO 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 el siguiente horario:

Lunes a viernes
Logística 08:30 -18:15 (40 minutos de colación)

Ventas 1 09:30 -18:30 (40 minutos de colación)

Ventas 2 10:30 -19:00

Sábado
10:30 a 14:00

Sin prejuicio de lo anterior la Empresa podrá modificar el horario antes establecido por razones propias a su mejor funcionamiento.

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

A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en su área de trabajo debidamente vestido.

ARTICULO 13 El período de descanso no se considerará como trabajado. Se excluyen de la limitación de la jornada de trabajo todas aquellas personas que la ley precisa, en especial para los Gerentes, Administradores, Jefes de Departamentos, Supervisores y quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata, o que en su contrato de trabajo esté definido como de exclusiva confianza del empleador.

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

ARTICULO 14 La empresa podrá alterar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo cuando se trate de circunstancias que afecte a la totalidad de su proceso productivo, o al de alguna de sus unidades o conjuntos operativos, en los términos establecidos por la ley.
La jornada ordinaria de trabajo podrá excederse en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la Empresa, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, considerándose extraordinarias las horas trabajadas en exceso, las que se pagarán con el recargo legalmente pertinente, siempre y cuando se cumpla lo establecido en el Artículo anterior.

ARTICULO 15 Se entiendo por jornada extraordinaria la que excede el máximo legal o de la pactada contractualmente si fuere menor. Las horas trabajadas en domingos y festivos se considerarán extraordinarias, sólo si con ellas excede al máximo de la jornada laboral.
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 sólo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y tener una vigencia transitorio no superior a tres meses, renovables y autorizarse por la empresa en cada oportunidad en que se trabajen. Sin este pacto o autorización queda prohibido al trabajador realizar trabajos en horas extraordinarias, considerándose infracción grave a sus obligaciones.

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

ARTICULO 16 La inasistencia del personal de la empresa quedará constatada en el libro de Asistencia o Reloj Control u otro sistema de registro de asistencia especial, los que deben mantenerse en el lugar de trabajo. En dichos registros, será obligatorio para los trabajadores marcar exactamente las horas de inicio y término de sus funciones.

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

ARTICULO 17 Por circunstancias que afecten a la totalidad del giro de la empresa, unidades o departamentos operativos, podrá ésta alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida, hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos. De esta decisión podrá reclamarse a la Inspección del Trabajo en el plazo fijado por la Ley.

ARTICULO 18 Todo permiso del trabajador para no asistir al trabajo, para postergar la hora de entrada, para anticipar la hora de salida o para ausentarse por cualquier tiempo durante la jornada, deberá ser solicitado por escrito, previamente por éste a su jefe directo, quien podrá rechazar o autorizar dicha solicitud, estableciendo en este último caso la duración.

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

ARTICULO 19 Si la inasistencia al trabajo se debiera a enfermedad, deberá el trabajador, antes de las 24 horas, informar a su jefatura inmediata, por sí mismo o por medio de un tercero, sin prejuicio de que con posterioridad y en un plazo no superior a dos días presente la licencia medica correspondiente.

ARTICULO 20 De toda ausencia, atraso o permiso deberá dejarse constancia en la tarjeta de control o en el libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo trabajador, en su caso.

Todo tiempo perdido por atrasos, permisos e inasistencias, se deberán recuperar dentro de la misma semana en que se incurrió en ellos. De lo contrario, serán descontados de la remuneración del empleado.

ARTICULO 21 Los atrasos reiterados del Trabajador en el ingreso a sus labores, sea al comienzo de la jornada diaria o al regreso del período de colación, constituirán un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, y facultarán al Empleador para poner término a los servicios por la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo y sus modificaciones. Para estos efectos, se considerará que el Trabajador ha incurrido en esta causal, si registrase ocho o más atrasos que sumen más de 120 minutos en el mes, o más de veinte atrasos que sumen más de 240 minutos en un trimestre; en este último caso la evaluación se hará por trimestres móviles. Lo anterior, sin perjuicio de la deducción proporcional de sus remuneraciones por el tiempo comprendido en los atrasos.

TITULO V DE LAS REMUNERACIONES

ARTICULO 22 Los trabajadores recibirán como remuneración por la prestación de sus servicios, el Sueldo Base, Incentivos o Trato cuando corresponda y cualquier otra bonificación o regalía establecida por o con ocasión de un convenio colectivo. Se considera remuneración, entre otras, las siguientes:

a) Sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por periodos iguales determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.
b) Sobre tiempo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.
c) Bonos, tratos y otros ingresos percibidos por desempeño de las labores propias del contrato.
d) Gratificación, que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

ARTICULO 23 El pago de la remuneración se hará el último día hábil del mes antes de la hora de término de la jornada.

ARTICULO 24 La Empresa pagará la gratificación a sus trabajadores en total conformidad a lo que dispone el Art. 46º y siguientes de la legislación laboral vigente.

ARTICULO 25 Del total de las remuneraciones, la Empresa solamente deducirá los impuestos, imposiciones o cotizaciones de previsión social y todos aquellos descuentos debidamente autorizado por el Código de Trabajo.

ARTICULO 26 Solamente con acuerdo entre el empleador y los trabajadores se podrá efectuar otro tipo de descuentos, y aún así, el total de descuentos excluidos los provisionales y tributarios, o podrá ser superior al 15% de la remuneración total del trabajador.

ARTICULO 27 Junto con su pago respectivo el trabajador recibirá un comprobante de todo lo pagado y un detalle de los descuentos, copia de lo cual deberá entregar firmado al empleador.

TITULO VI DE LAS OBLIGACIONES

ARTICULO 28 Todos los trabajadores de la empresa estarán obligados cumplir fielmente las estipulaciones del Contrato de Trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones que a continuación se señalan:

a) Conservar dentro de la empresa una conducta correcta y ordenada y no ejecutar negociaciones o actividades privadas que digan relación con el giro de la empresa.

b) Cumplir exactamente con las normas internas y/o especificaciones de los correspondientes procedimientos de trabajo u operacionales, manteniendo el orden y custodia de los documentos que maneja.

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

d) Guardar la más absoluta reserva sobre los asuntos internos de la Empresa, sobre sus negocios, y los de las personas que intervengan en ella.

e) Guardar reserva sobre el contenido de la documentación, datos estadísticos y cualquier otro tipo de información a la que puedan tener acceso, en el desempeño de su trabajo, dentro de la Empresa.

f) Dar cuenta inmediata a su jefe directo de cualquier deficiencia, desperfecto, anormalidad o pérdida que detectare en los equipos o bienes de la Empresa, utilizados en el desempeño de sus labores, y de toda acción sospechosa o anormal de las personas que puedan provocar la destrucción o deterioro de instrumentos, equipos, materiales o productos que afecten o puedan afectar la producción de la Empresa o a su continuidad de fabricación.

g) Dedicar íntegramente su tiempo y capacidad al servicio de la empresa durante la jornada de trabajo, con el objeto de mantener el ritmo del rendimiento habitual en su trabajo sin disminuirlo por causas atribuibles a su voluntad.

h) Informar todo cambio de domicilio o número telefónico, a la Administración, como, asimismo, comunicar oportunamente a este todos los antecedentes que altere los datos consignados en su respectivo contrato de trabajo o los proporcionados para los efectos de la asignación familiar tales como nacimientos de hijos, etc.

i) Restituir, al término de su contrato de trabajo y en buen estado, los equipos y demás elementos de trabajo que la Empresa le hubiese proporcionado. Se **establece que todo equipo o elemento proporcionado por la empresa será de exclusiva responsabilidad del trabajador.**

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

TITULO VII DE LAS PROHIBICIONES

ARTICULO 29 Se prohíbe a los trabajadores de la Empresa:

a) Divulgar información de la empresa o de clientes a terceros, sin autorización por escrito del gerente del área respectiva.
b) Trabajar sobre tiempo sin autorización previa del jefe directo respectivo.
c) Atender durante la jornada de trabajo asuntos personales.
d) Ejecutar cualquier acción que perturbe la marcha normal de las labores, o que menoscabe el orden o disciplina en el lugar de trabajo.
e) Efectuar acciones que afecten la reputación de sus compañeros de trabajo o jefes.
f) Fumar, salvo en los lugares expresamente autorizados para ello.

g) No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos remunerados o no, durante dichos periodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
h) Se prohíbe el uso indebido e indiscriminado de cualquier sistema de comunicación de la empresa, tales como teléfono, celulares, internet, mail u otros.
i) Efectuar el registro de entrada y salida de la empresa, anticipadamente o con retardo o, por cuenta de otra persona y/o alterar la información en libro de asistencia. La Tarjeta Magnética de Control, o cualquier otro tipo de registro de entrada y salida es, estrictamente, personal e intransferible.
j) Ausentarse durante las horas de trabajo sin permiso del jefe directo.
k) La producción, posesión, distribución, transferencia, venta o consumo de alcohol, drogas y fármacos sin prescripción médica.
l) Practicar juegos de azar en el interior de la Empresa y los juegos de mano o reyertas.
m) Desarrollar en el recinto de la Empresa y durante la jornada laboral actividades políticas, gremiales o religiosas.
n) Comercializar indebidamente los servicios y/o productos del rubro de la Empresa.
o) Hacer uso indebido del RUT de la empresa. Los encargados de adquisiciones podrán realizar compras debidamente autorizadas por la empresa. En ningún caso compras de carácter personal.
p) Dedicarse a actividades externas propias del giro del negocio de la empresa. Directamente o a través de sus familiares o cónyuge, competir dentro de los campos de acción de la Empresa.
q) Utilizar su relación con la empresa, para su beneficio personal, ya sea, mediante el uso de información, instalaciones, suministros, etc.
r) Recibir o aceptar, directamente o a través de sus familiares o cónyuge, regalos, invitaciones u otras atenciones que puedan influir en la toma de decisiones.

ARTÍCULO 30 La comisión de cualquiera de los actos especificados en este Capítulo, se considerarán falta grave a las obligaciones del Contrato pudiendo el empleador acogerse a lo dispuesto en la legislación vigente respecto a la terminación del contrato de trabajo, en caso de acreditarse debidamente alguna contravención a lo dispuesto.

TITULO VIII DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 31 El Contrato de Trabajo terminará en los siguientes casos:

a. Mutuo acuerdo de las partes.
b. Renuncia del trabajador dando aviso a la empresa con 30 días de anticipación a los menos.
c. Muerte del trabajador.
d. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un periodo de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por duración indefinida. Tratándose de Gerentes o personas que tengan un título otorgado por una Institución de Educación Superior del estado o reconocido por éste, la duración del contrato no podrá exceder dos años.
   El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transformará en Contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la renovación de un Contrato de plazo fijo.
e. Conclusión del Trabajo o Servicio que dio origen al Contrato.
f. Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

ARTICULO 32 El Contrato de Trabajo termina sin derecho de indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Falta de probidad, vías de hecho, injurias, conducta inmoral grave debidamente comprobada.
2. Negociación que efectúe el trabajador dentro del giro del negocio y que hubiesen sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No concurrencia del trabajador sin causa justificada, dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período de tiempo; así mismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o maquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
   - La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena durante horas de trabajo, sin permiso del empleador o quien lo represente, y
   - La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el Contrato.
5. Actos, omisiones, o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a las actividades de los trabajadores, o a la salud de éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercancías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato.
8. Conductas de acoso laboral. Entiéndase por acoso laboral, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo

ARTICULO 33 Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes el empleador podrá poner término al Contrato de Trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas de productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

ARTICULO 34 Al término del Contrato de Trabajo, la empresa a solicitud del trabajador entregará un certificado de trabajo con fecha de ingreso, retiro, y labor realizada. Corresponde a la empresa dar el aviso del cese de servicio a las instituciones previsionales.

ARTICULO 35 Todo lo concerniente a duración y término de los Contratos de Trabajo no contemplados en el presente Reglamento, estará sujeto a lo que establece el Código del Trabajo y sus modificaciones.

TITULO IX DE LAS INFRACCIONES, SANCIONES Y MULTAS.

ARTÍCULO 36 Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de término de Contrato de Trabajo, serán sancionadas en distintos grados, de los cuales llevará registro la Jefatura del Área a la que pertenece el trabajador. Los grados de amonestación serán:

- Grado 1 Amonestación Verbal
- Grado 2 Amonestación escrita sin copia a la hoja de vida
- Grado 3 Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
- Grado 4 Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y al Inspector Comunal del Trabajo

ARTICULO 37 El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y

Organismos Administrador, será sancionado con multa de hasta el 25% del salario diario. Corresponderá a la empresa fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

"En caso de infracciones a las normas de orden contenidas en el presente Reglamento, las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se les entregará tan pronto como hayan sido aplicadas".

"Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, las multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744".

ARTICULO 38 Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional, se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud respectivo, deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable, será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad o en ausencia de éste el empleador designará a las personas a investigar, quién lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

ARTICULO 39 Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores. Para todo lo que no está consultando en el presente reglamento, tanto la empresa, Comité Paritario y trabajadores, se atendrán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en el D.F.L. N°1 (Código del Trabajo).

ARTICULO 40 El trabajador que practique el acoso sexual, será despedido sin derecho a indemnización. Al trabajador que invoque falsamente la causal de acoso sexual, se impone una responsabilidad civil, además de las otras acciones legales que procedan de acuerdo a las reglas generales.

TITULO X DE LOS PERMISOS

ARTICULO 41 Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso en uso en la empresa.

ARTICULO 42 Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación, con la salvedad del permiso ante situaciones imprevistas que se le puedan presentar a los trabajadores.

ARTICULO 43 Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, deberá acudir siempre serán autorizados directamente por el jefe correspondiente.

ARTICULO 44 Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, siempre y cuando sea pactado mediante compromisos escrito y firmado entre las partes, vale decir, jefatura y trabajador afectado, con la debida anticipación de la forma en que procederá.

ARTICULO 45 Se considerará permisos especiales los que se otorguen con motivo de: Matrimonio, Natalidad, o de Defunción que constituyan carga familiar del trabajador y también de un familiar directo no carga. Estos permisos y su tratamiento con respecto a descuentos serán autorizados únicamente por la Jefatura de Personal y deberán ajustarse a la normativa legal vigente.

ARTICULO 46 Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66 de Código del Trabajo, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cuatro 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.

TITULO XI FERIADO ANUAL

ARTICULO 47 Los trabajadores que cumplan uno o más años en la empresa, tendrán derecho cuando así ocurre, a un feriado legal de 15 días hábiles, con goce de remuneración integra.

ARTICULO 48 Para todos los trabajadores de la empresa que tienen un horario distribuido en 5 días hábiles de lunes a viernes, el día sábado será considerado inhábil, de tal manera que su feriado comprenderá además todos los sábados y Domingos incluidos en ese periodo.

ARTICULO 49 El feriado conforme a la legislación vigente, será otorgado por la empresa de preferencia en primavera o verano. Si el trabajador por cualquier motivo dejare de prestar servicios a la empresa antes de cumplir el año de trabajo, se le cancelará el feriado en proporción al tiempo trabajado incluida, la fracción de días del mes en que ocurra el término de contrato.

ARTICULO 50 El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes, así también el feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos periodos de feriados consecutivos.

TITULO XII LAS LICENCIAS

ARTICULO 51 Licencia por enfermedad. El trabajador que está enfermo y no puede asistir al trabajo deberá dar aviso al empleador, dentro de las 24 horas de sobrevenir la enfermedad.

ARTICULO 52 Es obligación del empleador dar curso correspondiente a la licencia para los organismos pertinentes las visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios a los que el trabajador involucrado pudiera tener acceso.

ARTICULO 53 La empresa se reserva el derecho de observar el cumplimiento de los reposos médicos que se otorguen a sus trabajadores, para lo cuál podrá hacer visitas domiciliarias al trabajador pertinente.

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

ARTICULO 54 La empresa prohibirá al trabajador enfermo, con licencia médica que asista al trabajo o efectúe con su conocimiento, cualquier actividad o labor mientras dure la licencia, ya sea en el trabajo o en su casa, a menos que se trate de actividades recreativas no remuneradas y compatibles con el tratamiento médico.

ARTICULO 55 Licencia por Reposos Maternal. Por ley, las trabajadoras tienen derecho durante el periodo de embarazo a un descanso prenatal de 6 semanas y al posnatal de 12 semanas y el empleador tiene la obligación de conservarle el empleo, durante ese periodo hasta un año después de expirado el plazo. Recibirá además el subsidio maternal mientras dure éste periodo. Para ser uso del descanso maternal la trabajadora deberá presentar a su empleador la licencia maternal correspondiente.

ARTICULO 56 Durante su embarazo y hasta un año después de nacido su hijo, la mujer tendrá fuero y no podrá ser despedida si no es por causa justa y con autorización previa del juez competente

ARTICULO 57 El Servicio Militar Obligatorio. Al trabajador que es llamado al Servicio Militar o a instrucción, la empresa le mantendrá el empleo y la antigüedad, pero no le pagará remuneraciones mientras dure ese periodo.

TITULO XIII INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS

ARTICULO 58 Todo lo relativo a informaciones individuales o colectivas, peticiones y reclamos deberán ser canalizadas por intermedio del Departamento de Personal de la empresa.

Cuando las peticiones sean de carácter colectivo, deberán hacerse a la Gerencia General, la que contestará en un plazo máximo de 10 días contados desde el momento de su presentación. Ésta se tramitará por intermedio del Delegado de Personal o por le Sindicato según corresponda.

TITULO XIV SOBRE EL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 59 Para el efecto de las óptimas relaciones de la Empresa con los trabajadores en la aplicación del Reglamento Interno, se entenderá por:

Acoso Sexual: Se considera acoso sexual aquel en que una de las personas (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 60 Obligaciones y Prohibiciones:
Queda prohibido a todo trabajador de la empresa, ejercer por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos, por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para estos efectos una conducta de acoso sexual.

ARTÍCULO 61 Con el objeto de normar lo que se debe observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, se estipula lo siguiente:

a) La empresa garantiza a cada uno de sus trabajadores, un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas para que 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 costos para ellos.

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

ARTÍCULO 62 El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. En esta empresa serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

a) Cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que surge de la relación de empleo, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, que genere un impedimento para hacer las tareas y/o un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la

persona perseguida, como el acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

ARTÍCULO 63 Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la empresa, o a la Inspección del Trabajo competente.

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

La superioridad de la empresa derivará los antecedentes del caso a la Inspección del Trabajo respectiva dentro de un plazo de 5 días, 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. En ambos casos la investigación debe terminar en un plazo máximo de 30 días.

ARTÍCULO 64 La denuncia escrita dirigida a la gerencia 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 65 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 66 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 67 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 68 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 69 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 70 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 61 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones y conforme a los artículos 154 y 157 del Código del Trabajo. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto

en el artículo 160 Nº1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual sin derecho a indemnización.

ARTÍCULO 71 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 10 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 12.

ARTÍCULO 72 Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 15 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 73 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 5 día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

ARTÍCULO 74 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 75 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, re destinar 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 76 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.

TITULO XVI DE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD

ARTÍCULO 77 Con ocasión del nacimiento de un hijo le padre tendrá derecho legal al otorgamiento de cinco días de permiso pagado, lo que se denomina post-natal masculino.

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

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

ARTÍCULO 78 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.

TITULO XVII DE LA SILLA

ARTÍCULO 79 En los almacenes, bodegas, depósitos de mercadería y demás establecimientos semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

TITULO XVIII DEL USO DEL TELEFONO, CORREO ELECTRONICO E INTERNET

ARTÍCULO 80 Teléfonos, sistemas computacionales, correo electrónico, conexión a internet y otros medios electrónicos de comunicación proporcionados por la Empresa, sea en el lugar de trabajo o fuera de éste, son propiedades de la Empresa y deberán ser usados por los Trabajadores sólo para fines relacionados con las actividades o negocios de ésta y en todo caso, en el desempeño de sus labores profesionales.

ARTÍCULO 81 Los trabajadores a quienes les fuere asignado un computador con acceso a internet y habilitado con casilla de correo electrónico deberán procurar usar estas herramientas conforme a las disposiciones de este Reglamento y de otras políticas o regulaciones internas de la Empresa.

ARTÍCULO 82 Toda la información y comunicaciones transmitidas o recibidas a través de sistemas o equipos de comunicación electrónicos o teléfonos son propiedad de la Empresa.

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

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

ARTÍCULO 83 Sin que la siguiente enumeración constituya limitación alguna, los trabajadores no podrán:

a) Hacer uso de los medios electrónicos de comunicación para acceder a sitios web, bajar, subir o difundir información con contenido pornográfico, que promuevan el racismo, la violencia y en general cualquier clase de información de carácter ofensivo o discriminatorio, o que atente en contra de las disposiciones de este Reglamento o de otras regulaciones internas de la Empresa, o cuya divulgación o publicación pueda ser constitutiva de delito;
b) Hacer uso de los medios electrónicos de comunicación, particularmente de su casilla electrónica e internet sin respetar las normas internas existentes para evitar el ingreso de virus informáticos al sistema computacional de la Empresa.
c) Descargar archivos o información de gran envergadura, como por ejemplo archivos musicales, videos, fotografías, etc., que no guarden directa relación con sus funciones o con las actividades y negocios de la Empresa;

d) Utilizar la casilla de correo electrónico para enviar correos masivos que no guarden directa relación con el desempeño de sus funciones o con las actividades o negocios de la Empresa;
e) Utilizar su dirección de correo electrónico proporcionado por la Empresa para hacer públicas sus opiniones respecto de cualquier materia o tema;
f) Los trabajadores que infringieren lo dispuesto en este artículo podrán ser sancionados de acuerdo a lo señalado en este Reglamento.

TITULO XIX DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 84 Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas labores que se desarrollen en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.
Se entiende ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa.

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

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

TITULO XX SISTEMAS DE SEGURIDAD AL INTERIOR DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 85 Una de las políticas de seguridad de la Empresa es velar por la seguridad de todos los miembros de nuestra organización.

Para cumplir con esta política contamos con cámaras de seguridad cuya finalidad principal es resguardar la seguridad de nuestros trabajadores y de los clientes que diariamente visitan nuestras dependencias, pero en ningún caso son usadas como medio de control de los trabajadores.

Estas cámaras serán instaladas en lugares visibles y que no afecten a la intimidad de los trabajadores. Dichas cámaras -junto con la protección de nuestros trabajadores- cumplen dos objetivos complementarios; en primer término, constituyen una herramienta para disuadir la comisión de delitos y en segundo lugar sirven como medio de prueba para una eventual investigación penal.

ARTÍCULO 86 Queda estrictamente prohibido al personal instalar cámaras o cualquier sistema de seguridad sin contar con la autorización de la Gerencia, al igual que mover de ubicación las

cámaras y medidas de seguridad ya existentes, o adulterar la dirección a la que apuntan las cámaras ya instaladas.

LIBRO II

NORMAS HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

TITULO XXI DE LAS OBLIGACIONES

ARTICULO 87 El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley Nº 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicio de Salud, del Comité Paritario de Higiene y seguridad y del Departamento de Prevención de Riesgos

ARTICULO 88 Es obligación de los trabajadores de la Empresa dar estricto cumplimiento a las estipulaciones que se señalan a continuación, comunes para todos los trabajadores.

a) Asistir a toda capacitación programada por la empresa, especialmente, en materia de Higiene y Seguridad industrial.
b) Trabajar con los elementos de seguridad proporcionados por la empresa, de acuerdo a la naturaleza de sus funciones y que le son inherentes.
c) Emplear el máximo de diligencia y atención en su cuidado personal frente a los factores de riesgos, ya sean éstos, de trabajo o de trayecto, dentro de la Empresa o fuera de ella, y durante el desarrollo de labores que, por las características de su cargo, deba efectuar fuera de la Compañía.
d) Cuidar y mantener aseadas, limpias y en orden todas las dependencias de las oficinas, escritorios y casilleros personales; incluyendo aquellas de uso común tales como el casino, baños, patios etc.
e) Preocuparse del buen funcionamiento de las máquinas y equipos de la empresa, que su área de trabajo se mantenga en orden, despojándolas de obstáculos para evitar accidentes propios o de las personas que transiten.
f) Si tiene una enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que se procedan. Especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardiaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, dar cuenta de inmediato a su jefe directo de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya o está sufriendo, o que haya afectada a su grupo familiar.
g) Si sufre un accidente, por leve o sin importancia que le parezca, dar cuenta en el acto a su jefe directo.
h) Colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Debe avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido algún compañero.
i) Cada vez que ocurra un accidente con lesión que pueda significar más de una jornada de tiempo perdido, el jefe directo del accidentado deberá practicar una investigación completa para determinar sus causas.
j) Conocer la ubicación exacta de los extintores de incendio del lugar donde trabaja y la forma de operarlos. En caso contrario debe solicitar su instrucción.

k) Si se observa que se ha iniciado o está en peligro de inicio de un incendio, debe dar alarma de aviso en voz alta a su jefe inmediato y a todos los trabajadores que se encuentren cerca.
l) Cuando, a juicio de la empresa, se presuman riesgos de enfermedades profesionales de los trabajadores, tienen la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos.
m) Denunciar de inmediato cualquier lesión por leve que sea, a su jefe directo, quien señalará el procedimiento a seguir para dar atención médica necesaria. El no acatamiento de esta medida por parte del trabajador, puede privarlo de los beneficios que le brinda la ley de accidentes, ya que no existirá constancia de los hechos que está denunciando.
n) Se consideran incluidas al presente reglamento todas las normas y circulares que emita la administración tendiente a prevenir accidentes. Dicha medida entra en vigencia después del primer día de publicadas y entregadas en dependencias de la empresa.
o) Todo el personal de la empresa debe participar en la prevención de riesgos, activamente.
p) En caso de accidentes de trayecto, el afectado debe dejar constancia del suceso en el servicio de urgencia público o comisaría más cercana al accidente. Posteriormente debe avisar a la empresa para realizar la denuncia de accidente ante el Organismo Administrador.

ARTÍCULO 89 Todos los trabajadores de la Empresa estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este reglamento interno de higiene y seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

ARTÍCULO 90 Todos los trabajadores estarán obligados a registrar la hora exacta de llegada y de salida de la Empresa, esto por efecto de los posibles accidentes del trayecto.

ARTÍCULO 91 A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en su área de trabajo debidamente vestido y equipado con los elementos de protección que la Empresa haya destinado para cada labor.

ARTÍCULO 92 Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de Higiene en la Empresa 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 para tales efectos.

ARTÍCULO 93 De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.

ARTÍCULO 94 Los guantes, respiradores, máscaras, gafas, botas, calzado de seguridad y otros elementos personales de protección, serán, como su nombre lo indica, de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio por motivos higiénicos.

ARTÍCULO 95 El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione la Empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del Trabajador dar cuenta en el acto a su Jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

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

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

de cargo del Trabajador. **(esto tambien deberia ser aplicable a equipos y articlos entregados)**

ARTÍCULO 96 El trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique el jefe inmediato o lo dispongan las Normas de Seguridad o Reglamentos.

ARTÍCULO 97 El trabajador deberá informar en el acto al jefe inmediato si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o se ha deteriorado, solicitando su reposición.

ARTÍCULO 98 Los jefes inmediatos serán directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este reglamento.

ARTÍCULO 99 Las maquinarias y equipos del tipo que sean deberán ser manejadas con los elementos de protección requeridos, con el propósito de evitar la ocurrencia de Accidentes del trabajo.

ARTÍCULO 100 El o los trabajadores que usen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos, no afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tablones sueltos. Si no es posible afirmar una escala de forma segura, deberá colaborar otro trabajador en sujetar la base.

ARTÍCULO 101 Las escalas no deben pintarse, cuando más barnizarse en color natural y deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.

ARTICULO 103 Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de maquinarias, vehículos, herramientas e instalaciones en general, tanto las destinadas a producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia y en orden, despejada de obstáculos, esto para evitar accidentes o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.

ARTICULO 105 El trabajador deberá informar a su jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

ARTICULO 111 Deberán, asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden y despejada de obstáculos para evitar accidentes.

ARTÍCULO 112 Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros

ARTÍCULO 113 Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados evitando los derrames de agua u y otra sustancia que pueda producir resbalones o caídas.

ARTÍCULO 116 El trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de Seguridad que emita el Departamento de Prevención de Riesgos, Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Empresa, si existiesen, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la Ley 16.744 y sus decretos complementarios vigentes que en el futuro se dicten, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollan dentro de la Empresa.

ARTÍCULO 117 Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de la Empresa, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato.

Todo accidente del trabajo, deberá ser denunciado al Organismo Administrador del Seguro, (a la mutual) dentro de las 24 horas de acaecido. En la denuncia deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente.

Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador del Seguro y en subsidio de ésta, el accidentado o enfermo o sus derechos - Habientes o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

ARTÍCULO 118 Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Empresa. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

Cada vez que ocurre un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el Jefe inmediato del accidentado practicará una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente, al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario si existiese, el que deberá ser firmado por el Gerente del Área respectiva. Estos a su vez, podrán remitirlo al Organismo Administrador. Copia de dicho informe, se remitirá a la Gerencia de Administración y Finanzas.

ARTÍCULO 119 El trabajador que haya sufrido un accidente y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la Empresa sin que previamente presente un "Certificado de Alta" dado por el Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del Jefe inmediato.

ARTÍCULO 120 Todo trabajador deberá dar aviso inmediato a su Jefe o a cualquier ejecutivo de la Empresa en su ausencia, de toda anormalidad que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaje.

ARTÍCULO 122 En el manejo de materiales manual, todo trabajador cuando deba levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los muslos de las piernas.

ARTÍCULO 123 El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

ARTÍCULO 124 Cuando a juicio del Organismo Administrador se sospechen riesgos de Enfermedad Profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa en algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 125 En caso de producirse un accidente en la Empresa que lesione a algún trabajador, el jefe inmediato deberá enviarlo a la brevedad al servicio asistencial del caso.

ARTÍCULO 126 Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

ARTÍCULO 127 Los mismos avisos, carteles, afiches deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir sus destrucciones, debiendo avisar al Organismo Administrador o autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

ARTÍCULO 128 Todo trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como así mismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo Jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

ARTÍCULO 129 Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por el Empresa en estos casos.

ARTÍCULO 130 El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

ARTÍCULO 131 Todo trabajador deberá dar cuenta al Jefe inmediato y al Comité Paritario inmediatamente después de hacer ocupado un extintor de incendio para proceder a su recarga.

ARTÍCULO 132 No podrá encenderse fuego cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno o acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina, etc.

ARTÍCULO 133 Los trabajadores que no pertenezcan a la Brigada de Incendios, equipos de evacuación y emergencia de la Empresa, deberán colaborar con éstos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

ARTICULO 134 Los vehículos de la empresa serán conducidos sólo por las personas debidamente autorizadas, las que deberán contar con la licencia que la legislación chilena vigente exija. Todo vehículo deberá ser guardado en los recintos que la empresa disponga para ello. Queda prohibido el uso de vehículos en actividades no autorizadas por la empresa.

ARTÍCULO 137 Clases de fuego y formas de combatirlo:

Fuegos Clase A.

Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos.

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son: Agua, Polvo Químico seco multipropósito y Espumas (LIGHT WATER).

Fuegos Clase B.

Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares.

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son: Polvo Químico seco, Anhídrido Carbónico y Espumas (LIGHT WATER).

Fuegos Clase C.

Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas.

Por seguridad de las personas debe combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como: Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico.

Fuegos Clase D.

Son fuegos que involucran metales tales como magnesio, sodio y otros.

Los agentes extintores son específicos para cada metal.

ARTÍCULO 138 Los extintores de Espuma (LIGHT WATER) y de Agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos clase C (descrita en el artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switchs o palancas en los tableros generales de energía eléctrica.

ARTÍCULO 139 El tetracloruro de carbono no debe usarse como agente extintor, dado que, está prohibido su uso por Resolución Nº 05166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

ARTÍCULO 140 Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa o el Comité Paritario, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

TITULO XXII CONTROL DE SALUD

ARTICULO 141 Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico pre ocupacional o podrá exigirle la empresa al postulante presentar un certificado médico en este sentido.

ARTICULO 143 Todo trabajador al ingresar a la empresa deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

ARTICULO 144 El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardiaca, adicción a drogas y/o alcohol poca capacidad auditiva o visual y otros.

ARTICULO 145 Cuando a juicio de la empresa o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.

Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

TÍTULO XXIII DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 146 Queda prohibido a todo trabajador:

a) Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado para tal efecto.
b) Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.
c) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
d) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
e) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
f) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
g) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la empresa como de sus compañeros de trabajo.
h) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.

i) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc.
j) No proporcionar información en relación con determinadas condiciones de seguridad en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
k) Romper, rayar, retirar o destruir propagandas, comercial o promocional que la empresa haya colocado en sus dependencias u otras.
l) Romper, sacar o destruir propagandas o normas de seguridad que la empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
m) Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
n) Queda estrictamente prohibido manejar, activar u operar maquinaria alguna, sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el jefe de especialidad en forma escrita.
o) Se prohíbe manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si:
• Se está en estado de intemperancia.
• Se está en condiciones físicas defectuosas.
p) Se prohíbe el uso de cualquier vehículo motorizado de propiedad de la empresa, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.

TÍTULO XXIV DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 147 El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones del Departamento de Prevención de Riesgos, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Organismo Administrador, será sancionado con multa de hasta el 25% del salario diario. Corresponderá a la Empresa fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

En el caso de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad contenidas en el presente reglamento, las multas serán destinadas a otorgar premios de seguridad a los trabajadores del mismo establecimiento o actividad, o incrementar los fondos de Bienestar Social de las organizaciones sindicales si lo hubiere, previo descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N°16744.

ARTÍCULO 148 Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud respectivo, deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quien lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

ARTÍCULO 149 Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores. Para todo lo que no está consultado en el presente Reglamento, tanto la Empresa, Comité Paritario y trabajadores se atendrán a lo dispuesto en la Ley N°16744 y en el D.F.L N°1 Cod. del trabajo.

TÍTULO XXV PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES
Ley Nª 16.744 y D.S. 101

ARTÍCULO 150 Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de Enfermedades Profesionales y al Organismo Administrador que corresponda de los Accidentes del Trabajo (en el caso de Empresas adherentes a este organismo administrador de la Ley Nº 16.744).

Los dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir el Servicio de Salud respectivo sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

ARTÍCULO 151 Los afiliados o sus derechos habientes, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos procedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administradores podrán 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 una 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 por 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 el caso, deberá concurrir ante el Organismo de Régimen Previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de asignación familiar o La Institución de Salud Previsional, según corresponda deberán reembolsar el valor de aquellas al Organismo Administrador de la entidad que los solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de Salud Previsional a que esté afiliado.

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

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen 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 este le corresponde solventar, según el régimen de Salud de que se trate, para lo cual solo se considerará el valor de aquellas.

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

La Comisión Médica de Reclamo también es competente para conocer de reclamaciones en caso de suspensión por los Organismos Administradores del pago de pensiones a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que se sean ordenadas.

Los reclamos o apelaciones que deba conocer esta comisión se interpondrá por escrito, ante la misma Comisión Médica 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.

ARTICULO 152 Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la misma Comisión Médica 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.

ARTÍCULO 153 La Superintendencia de Seguridad Social conocerá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

a) De las actuaciones de la Comisión Médica de reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley Nº 16.744. En ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma Ley y por la Ley Nº 16.395.
b) De los recursos de apelación, que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare, en las materias de que conozca en primera instancia de acuerdo con lo señalado en el artículo 79 del D.S. 101. de 1968. del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 154 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 entrega dicha resolución se acompañará a la reclamación para los efectos de cómputo de plazos.

ARTÍCULO 155 Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar 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 del D.S. Nº 101.

ARTÍCULO 156 La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad tendrán, también la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

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

ARTÍCULO 157 A parte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo precedente, 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 Ministerio de Salud se 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 Ministerio indique.

ARTÍCULO 158 La denuncia de un Accidente del Trabajo o de una Enfermedad Profesional se hará en un formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por el Ministerio de Salud y deberá adjuntarse a las siguientes normas:

a) Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al Artículo 76 de la Ley, o en su caso, por las personas señaladas en el presente Reglamento.
b) La persona natural o entidad empleadora que formule la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalen en dicha denuncia.
c) La simulación de un Accidente del Trabajo o de una Enfermedad Profesional será sancionada con multa, de acuerdo al Artículo 80 de la Ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al Organismo Administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto Accidentado del Trabajo o Enfermedad Profesional.
d) 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 comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la Enfermedad Profesional. Esta denuncia será hecha al Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

ARTÍCULO 159 Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entrabar el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho Organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2º del Título VIII de la Ley 16.744.

ARTÍCULO 160 El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional.

Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acontecido el hecho.

TÍTULO XXVI ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 161 COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se deben organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por tres representantes de la Empresa y de tres operarios, los cuales tienen el carácter de miembros titulares. Además, deben considerarse tres representantes de ambas partes en calidad de suplentes. (Artículo 1 Decreto Nº 54 que reglamenta la Ley Nº 16.744).

El Comité Paritario es un organismo de participación conjunta y armónica entre la Empresa y los trabajadores, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades que tengan su origen en los lugares de trabajo, y se adopten acuerdos que razonablemente contribuyan a su eliminación o control.

ARTÍCULO 162 La designación, elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto Nº 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

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

Los representantes de los trabajadores se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en él se anotarán tanto nombres como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que lo sigan en orden decreciente de sufragio.

ARTÍCULO 163 Para ser elegido miembro representante de los trabajadores, se requiere:

a) Tener más de 18 años.
b) Saber leer y escribir.

c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva industria o faena y haber pertenecido a la Empresa un año como mínimo.
d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por los Servicios de Salud y 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 por los menos durante un año.

ARTÍCULO 164 Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario en la empresa, faena, sucursal o agencia.

Así mismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

ARTÍCULO 165 Tanto la Empresa como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

ARTÍCULO 166 FUNCIONES DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

a) Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.
b) Dar a conocer a los trabajadores de la Empresa, los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos correctos del trabajo.
c) Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la Empresa, como de los trabajadores de las medidas preventivas y los métodos correctos del trabajo.
d) Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal.
e) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.
f) Decidir si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
g) Cumplir las demás funciones que le encomiende el Organismo Administrador de la Ley Nº 16.744.
h) Promover la realización de cursos de adiestramiento, destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

ARTÍCULO 167 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 operarios y uno de los de la Empresa, o cuando así lo requiera el Departamento de Prevención de Riesgos o el Organismo Administrador.

En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en le 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 ella empleado. Por decisión de la Empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como tiempo extraordinario para los efectos de su remuneración.

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

ARTICULO 168 DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.

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

Este Departamento deberá realizar las siguientes acciones mismas:

- Reconocimiento de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
- Acción adecuada de prevención de riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.
- Registros de información y evaluación estadística de resultados.
- Asesoramiento técnico a los Comités Paritario, supervisores y línea de administración técnica.
- Indicar a los trabajadores, los riesgos inherentes a su actividad, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo.

El experto en Prevención constituye, además, un nexo que permite a la Asociación Chilena de Seguridad, canalizar y orientar su asesoría profesional en prevención de riesgos con la Empresa.

TITULO XXVII RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS DERECHO DE SABER D.S. N°40

ARTÍCULO 169 El empleador deberá informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

Informará, especialmente, acerca de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo; sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y color), sobre los límites de exposición permisible de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

ARTÍCULO 170 La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través del Departamento de Prevención de Riesgos, Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Jefes o Superiores directos.

ARTÍCULO 171 El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo. Los trabajadores, por su parte, estarán obligados a dar estricto cumplimiento a todos y cada una de las normas sobre Higiene y Seguridad que la empresa les imparta.

ARTÍCULO 172 Los trabajadores que no usen los elementos de protección y la ropa de trabajo entregados por la empresa o hagan mal uso de estos serán sancionados mediante carta a la Inspección del Trabajo y las multas máximas que permite la Ley.

ARTÍCULO 173 Los trabajadores que se accidenten deberán seguir procedimiento establecido para estos eventos. Todo accidente del Trabajo será investigado por el Comité Paritario y por el Departamento de Prevención de Riesgos, los antecedentes serán enviados al Gerente General para que tome una decisión al respecto. Si el trabajador finge un accidente o enfermedad de origen laboral será despedido de la empresa sin derecho a subsidio.

ARTÍCULO 174 Los trabajadores deben tener presente y conocer los riesgos que son inherentes a las labores que realizan, las consecuencias que pueden derivar tales riesgos y las medidas de control y métodos de trabajo correctos.
Los riesgos inherentes a la labor y sus medidas de control identificadas son:

Riesgos generales

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Caídas del mismo y de distinto nivel	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	Evite correr por pasillos y escaleras
	Esguinces	Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.
2.- Sobreesfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga, dispuestos por su empresa.
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes).
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley 20.001 DS Nº 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
3.- Golpes con o por	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales.
		Mantener ordenado el lugar de trabajo.
		Mantener despejada la superficie de trabajo
	Fracturas	En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
4.- Atrapamiento por cajones de escritorios o kárdex.	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Al cerrar cajones de kárdex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas
5.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención.
	Fibrilación ventricular	No recargue las instalaciones eléctricas.
6.- Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos, deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase).
		Debe cumplir estrictamente con la ley de tránsito y participar en cursos de manejo defensivo
7.- Radiación ultravioleta por exposición solar	Eritema (quemadura solar en la piel)	Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.
		Realizar faenas bajo sombra

	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo
		Beber agua de forma permanente.
	Cáncer a la piel	Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello.
		Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta7 informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición
	Queratoconjuntivitis	Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.

Riesgos en Bodega

RIESGOS DE	**CONSECUENCIAS MEDIDAS PREVENTIVAS**	
Labores en Bodega.	Atrapamientos Punzaciones Exposición a radiación UV Caídas a desnivel Caídas a nivel Sobre esfuerzo Golpes	Los elementos de protección personal obligatorios de usar durante toda su jornada de trabajos son: Casco de Seguridad, Antiparras, Guantes de Cabritilla, Zapato de seguridad. Antes de comenzar cada Jornada de trabajo se deberá revisar y corroborar que los elementos de protección personal se encuentran en buen estado. De no ser así se debe gestionar el recambio de los que estén en estado defectuoso. No deberá usar relojes, pulseras, cadenas, ni anillos durante su jornada de trabajo. Se deben mantener las vías de circulación, ordenadas, libre de obstáculos, garantizando un desplazamiento seguro y expedito. No debe dejar materiales sobresalientes de las estanterías. En caso de que su estado de salud no sea favorable, debe informarlo al jefe de sucursal, el que evaluará si está en condiciones de trabajar.

	Almacenamiento y Descarga de materiales.	Cualquier labor que implique estar en altura (1.80 metros) sobre partes, piezas o zonas que no son de tránsito normal, deberá usar escalera, o solicitar a grúa que baje el material. No podrá manipular en forma manual cargas que superen los 45 kg. Deberá utilizar ayuda mecánica o la de otra persona. En caso de posturas fijas de trabajo o forzadas, se debe variar las posiciones para evitar fatigas por ésta causa. Para mover o levantar una carga. Separar los pies hasta conseguir una postura estable, colocando un pie más adelantado que el otro en la dirección del movimiento. Flexionar las rodillas manteniendo en todo momento la espalda recta o ligeramente inclinada hacia delante. Acercar al máximo el objeto al cuerpo, a una altura comprendida entre los codos y los nudillos. Levantar el peso gradualmente, sin sacudidas y realizando la fuerza con las piernas.

Riesgos para vendedores

	RIESGOS DE	**CONSECUENCIAS MEDIDAS PREVENTIVAS**

Trabajo en oficina.	Caída de personas al mismo nivel Caída distinto nivel Golpes Cortes Atrapamiento Contactos eléctricos. Incendios.	Caminar sin prisa observando atentamente la superficie por la que avanza. Cuando transporten cargas manualmente, el volumen de las mismas no debe obstaculizar la visión del recorrido. Dar aviso cuando vea que el suelo está en condiciones peligrosas. Comprobar que la señalización y la iluminación en tu centro de trabajo es la adecuada. Pisar todos los peldaños de la escalera, no saltarlos. Evitar los tacones demasiado altos y las suelas resbaladizas. No utilizar elementos como sillas, cajas, etc., como alternativa a una escalera. Utilizar siempre los pasamanos y/o barandillas. Comprobar que los objetos almacenados no sobresalen de las dimensiones de las estanterías y vigilar su carga máxima y estabilidad. Situar los objetos más pesados en las partes inferiores de las estanterías. Comprobar que las mamparas de separación entre puestos de trabajo están bien ancladas y sujetas a la pared o al suelo. Evitar almacenar objetos en zonas de difícil alcance o donde puedan caerse. Dejar libre de obstáculos las zonas de paso o de acceso. Precaución al abrir las puertas. Concentrarse en la tarea realizada con útiles cortantes o punzantes. Guardar los útiles cortantes después de utilizarlos. No te acercarse a la zona de rodillos de la fotocopiadora con el cabello suelto o ropas sueltas. Respetar la señalética de NO fumar. Notificar cualquier deficiencia de las instalaciones que pudiera originar un incendio. No sobrecargar los enchufes, ni usar tomas múltiples sin protección.
	Fatiga física y postural. Molestias lesiones músculo esqueléticas	Comprueba el buen estado de los cables de tu maquinaria eléctrica, evitando cortocircuitos La silla de trabajo debe tener asiento de altura ajustable evitando el uso de sillas altas si la mesa es de altura normal, adquirir sillas ergonómicas. Mantener libre el espacio debajo de los escritorios y planos de trabajo para el acomodo y movimiento de las piernas. El teclado, porta teclado y la pantalla estén siempre en la misma dirección la altura excesiva de la pantalla, cuyo borde superior no debe superar la altura de los ojos del usuario. Ubicar frontalmente los principales elementos de trabajo (Evitar movimientos de cintura.) Ubicar mouse y teclado facilitando las posturas neutras de las extremidades. El mouse debe estar al lado del teclado, a igual altura Evitar el exceso de horas diarias (más de 4 horas) y continuas frente a las pantallas, aplicando pausas para el descanso por lo menos cada dos (2) horas. (5 min)

Trabajo en terreno	Atropellos o accidentes con vehículos. Caída de personas al mismo nivel Caída distinto nivel Golpes Cortes	Respetar y cumplir la ley de tránsito y utilizar el cinturón de seguridad. Mantener la atención al volante en todo momento. Comunicarse solo si es urgente mediante dispositivos de manos libres durante la conducción. Tener precaución como peatón durante los desplazamientos por las zonas de paso de vehículos. No confiarse durante los trayectos cortos y conocidos por carretera. Comunicar si estás tomando algún medicamento que pueda afectar a la conducción. Caminar sin prisa observando atentamente la superficie por la que avanza.

TITULO XXVIII

LEY Nº 20.096 MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO

ARTÍCULO 175 Los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultra violeta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo.

TITULO XXIX
PROHIBICION DE FUMAR. LEY 20.660

ARTICULO 176 De acuerdo a la **ley 20.660** en su "Artículo 10.- 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 parvularia, 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.".

ARTICULO 177 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.

f) 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.

TITULO XXX

LEY Nª 20.348 RESGUARDA EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 178 El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

TITULO XXXI
LEY ZAMUDIO; LEY DE ANTIDISCRIMINACIÓN (Ley 20.609)

ARTÍCULO 179 Esta ley busca como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.

ARTÍCULO 180 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 étnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremial eso la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado de género, la edad, o la filiación, las apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

La empresa recibirá a las personas que requieran orientación respecto de las acciones de no discriminación arbitraria.

TITULO XXXII

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL

En cumplimiento con lo preceptuado en la **Ley N° 20.001, de 05 de febrero de 2005,** que regula el peso máximo de carga humana, y a efectos de garantizar un ambiente laboral seguro para los trabajadores, se han incorporado los siguientes aspectos obligatorios para las labores que impliquen carga y descarga manual que se desarrollen en La Empresa.

ARTICULO 181 Las normas contenidas en el presente Título del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad se rigen por lo establecido en la Ley N° 20.001 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y se aplicarán a todas las labores de manipulación manual que impliquen riesgos para la salud o las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga en cuestión.

ARTICULO 182 Se entiende como manipulación toda aquella operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

ARTICULO 183 La Empresa velará, dentro de las atribuciones que le corresponda y, en conjunto con el dueño de la empresa, faena o sucursal en donde se ejecuten los trabajos de manipulación, que se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual de cargas de manera habitual.

De igual manera La Empresa, a través de las supervisiones correspondientes, procurará que aquel trabajador de deba efectuar manipulación manual de carga, reciba la adecuada supervisión, instrucción y formación en referencia a los métodos de trabajo correctos a fin de evitar los daños a la salud.

ARTICULO 184 En los casos en que se presente como inevitable la manipulación manual de cargas y que los auxilios mecánicos no puedan usarse, no deberá permitirse la operación manual con cargas que excedan de los 50 (cincuenta) kilogramos.

ARTICULO 185 Se encuentran estrictamente prohibidas todas aquellas operaciones que impliquen la carga o descarga manual a mujeres que se encuentren en algún estado de embarazo o que sospechen gravidez.

ARTICULO 186 No podrán efectuar labores de transporte, carga, arrastre, empuje manual, o simplemente sostén manual, y sin ayuda mecánica, en las que se vean involucradas cargas superiores a los 20 (veinte) kilogramos, todo aquel menor de 18 años o mujer de cualquier edad.

TITULO XXXIII

MODIFÍCASE EL DECRETO N° 594 DE 1999, DEL MINISTERIO DE SALUD, QUE APRUEBA EL REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

ARTÍCULO 187 Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año. El índice UV proyectado máximo diario debe ser corregido según las variables latitud, nubosidad, altitud y elementos reflectantes o absorbentes, según información proporcionada por la Dirección Meteorológica de Chile.

ARTÍCULO 188 Los empleadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas al mismo, las que pueden ser de ingeniería, administrativas, uso de elementos de protección personal, o combinación de éstas, y cuyo uso apropiado se indica en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula "Por Orden del Presidente de la República". En todo caso, deberán a los menos tomar las siguientes medidas:

a) Los trabajadores deben ser informados de la siguiente norma sobre riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control: "La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular."

b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.

c) Mantener un sistema de gestión de los trabajadores expuestos que permita verificar la efectividad de las medidas implementadas a su respecto, así como para detectar puestos de trabajo o individuos que requieran medidas de protección adicionales. Las medidas específicas de control a implementar, según necesidad, son:

- Ingeniería: realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV (tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados, entre otros);
- Administrativas: si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición;
- Elementos de protección personal, según el grado de exposición.

d) Mantener un programa de capacitación teórico – práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros. Este programa debe constar por escrito.

TITULO XXXIV

PERMISO POSTNATAL
Ley N° 20.545 del MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

El actual postnatal de 12 semanas se extiende en 12 semanas adicionales, hasta alcanzar las 24 semanas integras, mediante un permiso postnatal parental que se entrega a las madres trabajadoras.

ARTICULO 189 Ejercicio del postnatal por parte de la madre:

a.- Doce semanas de permiso a continuación del descanso postnatal, con derecho a un subsidio que será calculado en la misma forma que aquel que corresponde pagar durante el descanso de maternidad a que se refiere el inciso 1º del artículo 195 del Código del Trabajo.

b.- Dieciocho semanas de permiso a continuación del descanso postnatal, si la trabajadora opta por reincorporarse a sus labores una vez terminado éste por la mitad de su jornada, en conformidad a la facultad que en tal sentido le otorga el inciso 2º del artículo 197 bis del Código del Trabajo. La trabajadora que decida tal reincorporación, percibirá durante dicho lapso, el 50% del subsidio a que se alude en el párrafo precedente y, a lo menos, el 50% de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo más las remuneraciones variables a que tenga derecho; monto éste sobre el cual el empleador deberá efectuar las cotizaciones de la Ley Nº 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Para ejercer los derechos en la letra b, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. El empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental. De no efectuar esta comunicación, se entenderá que la trabajadora opto por ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en la letra a.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que 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.

ARTICULO 190 Ejercicio del permiso postnatal parental por parte del padre.
A elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones.

Acorde a lo precedentemente expuesto, si la madre hubiere optado por la segunda alternativa el padre deberá hacer uso del permiso en conformidad a ésta, laborando media jornada, previo cumplimiento de los requisitos legales.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

ARTICULO 191 Casos especiales
Para aquellos casos especiales, tales como:

- Situación en caso de fallecimiento de la madre
- Situación en caso que el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial.
- Permiso por adopción de un hijo.
- Incremento del descanso postnatal en caso de parto anterior a la trigésimo tercera semana de gestación o de un menor que al nacer pesa menos de 1.500 gramos.
- Incremento del descanso postnatal en caso de partos múltiples.
- Incremento del descanso postnatal si concurren las dos circunstancias aludidas en los puntos anteriores.

Se aplicará lo que establece Ley N° 20.545 del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social; Subsecretaría Del Trabajo.

TITULO XXXV

MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 201 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO - FUERO
Ley N° 20.545 del MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

El artículo 201 del Código del Trabajo, sustituido por el N° 6 del artículo 1° de la ley N° 20. 545

Fuero.

ARTICULO 192 En relación con el alcance de esta prerrogativa, es necesario efectuar la siguiente distinción.

- Situación de la madre trabajadora.

La nueva normativa mantiene en los mismos términos la duración del fuero maternal, de forma tal que este derecho termina un año después de expirado el descanso postnatal, sin considerar el período que comprende el permiso postnatal parental.

- Situación del padre.

El padre que haga uso del permiso parental postnatal también goza de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores a su inicio. Dicho fuero no podrá exceder de tres meses.

TITULO XXXVI

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS ESTABLECIDOS POR LA LEY Nº20.545

Ley N° 20.545 del MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

ARTICULO 193 Atendida la naturaleza laboral de los derechos que emanan de la nueva normativa introducida al Código del Trabajo por la ley Nº 20.545, éstos son de carácter irrenunciable en conformidad a lo prevenido en el inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo, mientras subsista el contrato de trabajo.

TITULO XXXVII

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

ARTICULO 194 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 Papanicolaou, **(y otro tipo de examenes?)** 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.

TITULO XXXVIII

VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar de septiembre 2016, pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, a falta de éstos la empresa o los trabajadores.

DISTRIBUCION

1. Ministerio de Salud (Región Metropolitana) SEREMI DE SALUD.
2. Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo Jurisdiccional).
3. Trabajadores de la Empresa.
4. Organismo Administrador.