REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

DIARGO SPA

Razón social: DIARGO SPA.

Rut: 77.014.701 – 8.

Dirección: La Gloria 34, oficina 509, Los condes Santiago.

Julio 2019

Índice

PREAMBULO 3
TITULO I. De La Naturaleza Del Reglamento 6
TITULO II. Ingreso a la Empresa 6
TITULO III. Contrato de Trabajo 7
TITULO IV. Término del Contrato 8
TITULO V. Jornada de Trabajo 9
TITULO VI. Horas Extraordinarias 9
TITULO VII. Descansos Dominicales y en días Festivos 10
TITULO VIII. Remuneraciones 10
TITULO IX. Feriados Legales 11
TITULO X. Reglas de Conductas 12
TITULO XI. Obligaciones Esenciales 12
TITULO XII. Otras Obligaciones 14
TITULO XIII. Obligaciones Ambientales de los trabajadores 15
TITULO XIV. Obligaciones de la Empresa 15
TITULO XV. Obligaciones de Higiene y Seguridad de los Trabajadores 16
TITULO XVI. Prohibiciones 17
TITULO XVII. Confidencialidad 18
TITULO XVIII. Propiedad Intelectual 19
TITULO XIX. Capacitaciones 19
TITULO XX. Sanciones y Multas 20
TITULO XXI. Trabajos Fuera de la Ciudad 21
TITULO XXII. Normas de Gestión Ambiental 21
TITULO XXIII. Licencias y Permisos 22
TITULO XXIV. Ley N° 20.005, Prevención y Sanción del Acoso sexual 23
TITULO XXV. Ley N°20.607, DFL 29, DFL1, Del Procedimiento De Investigación Y Sanción Del Acoso Laboral 23
TITULO XXVI. D.S N°40, De Los Riesgos Típicos Y Medidas Preventivas Del Derecho A Saber E Informar.. 24
TITULO XXVII. De La Ley N° 20.001 de Manipulación De Carga 26
TITULO XXVIII. Ley N° 16.744. Seguro Social contra Riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales 27
TITULO XXIX. D.S 101. Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales 29
TITULO XXX. Ley 20.770, Antidiscriminación 30
TITULO XXXI. Ley N° 2951. de la Silla 33

TITULO XXXII. Ley N° 20.770. Emilia 34
TITULO XXXIII. Art. 203 del Código del Trabajo, Derecho A Sala Cuna Para Hijos De Trabajadoras 35
TITULO XXXIV. Ley N° 20.105. del Tabaco 35
TITULO XXXV. Ley N° 20.545. Del Permiso Post Natal Parental 35
TITULO XXXVI. Ley N° 20.422. Sobre Igualdad De Oportunidad 37
TITULO XXXVII. Ley N° 20.348 Del Derecho De Igualdad En Remuneraciones 41
TITULO XXXVIII. D.S N° 594, De La Protección de los Trabajadores de Radiación Ultravioleta 42
Normas De Higiene Y Seguridad 43
TITULO I. De las Disposiciones Generales. 43
TITULO II. Del Control de Salud. 44
TITULO III. Del Procedimiento de Investigación de Accidentes de Trabajo. 45
TITULO IV. De las Obligaciones. 45
TITULO V. Organización de la Prevención de Riesgos 47
TITULO VI. Ley N° 19.518. Comité Bipartito de Capacitación 49

DIARGO

PREAMBULO

ARTICULO N° 1. Este reglamento se ha establecido para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo Nº 67 de la Ley Nº 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y su reglamento (Decreto Supremo N°40 relativo a la Prevención de Riesgos Profesionales).

En particular, el Artículo Nº 67 de la Ley Nº 16.744 establece lo siguiente:

"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deben re consultar las aplicaciones de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo."

Las disposiciones que contiene el presente reglamento, de carácter obligatorio para todo el personal de la empresa, han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes y/o enfermedades profesionales, contribuyendo con ello a mejorar y aumentar la seguridad en el trabajo, lo cual, debe ser un deseo, necesidad y compromiso permanente de cada integrante de nuestra organización.

En este contexto, la dirección de la empresa manifiesta su irrestricto apoyo por alcanzar dicho objetivo e invita a todos sus trabajadores a colaborar en el cumplimiento de estas normas, entendiendo que en la medida que seamos capaces de evitar accidentes y enfermedades profesionales, toda nuestra organización se verá beneficiada, pero muy especialmente, cada uno de los trabajadores que la integra y sus respectivas familias.

ARTICULO N° 2. Para los efectos de esta sección del reglamento se considerarán las siguientes definiciones:

- **Entidad empleadora:** Toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo.
- **Trabajador:** Toda persona, empleado u obrero, que trabaje para alguna empresa, institución, servicio o persona.
- **Riesgos profesionales:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que pueda provocarle un accidente o una enfermedad profesional.
- **Accidente del trabajo** (Art. 5, Ley 16.744): Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca una incapacidad o la muerte.

Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

Se exceptúan los accidentes debido a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.

- **Accidente del trayecto** (Art. 5, Ley 16.744): Es aquel accidente que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro. (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 otro medio igualmente fehaciente.)

- **Enfermedad profesional** (Art. 6, Ley 16.744): Es aquella enfermedad causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

ARTICULO N° 3. Se considera necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que todo trabajador mantenga un adecuado control de su salud física y mental. Especialmente necesario es este control tratándose de faenas que se efectúen en condiciones ambientales desfavorables (polvo, ruido, humedad, iluminación inadecuada y/o deficiente, baja o alta temperatura, vibraciones, ambientes tóxicos, etc.)

ARTICULO N° 4. Todos los trabajadores de la empresa estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento y a poner en práctica todas las normas y medidas contenidas en él.

ARTICULO N° 5. Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de su lugar de trabajo, esto en consideración a la posible ocurrencia de accidentes de trayecto.

ARTICULO N° 6. A la hora que corresponda, el trabajador deberá presentarse en el lugar y área de trabajo debidamente vestido y equipado con los elementos de protección que la empresa haya determinado según la tarea a realizar.

ARTICULO N° 7. A los trabajadores que se les entregue elementos de protección personal a su cargo, deberán usarlos en forma permanente cuando desarrollen tareas que así lo exijan, debiendo mantenerlos en buenas condiciones y solicitar su reposición si están defectuosos.

ARTICULO N° 8. Los jefes o supervisores deben supervisar y controlar el uso oportuno y correcto de los elementos o equipos de protección personal, la aplicación de los procedimientos establecidos y velar por el cumplimiento de las normas definidas en el presente Reglamento.

ARTICULO N° 9. Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento, buen estado de funcionamiento y uso, de las maquinarias, herramientas e instalaciones en general. Especialmente deberán preocuparse por mantener despejada de obstáculos el área en que trabajen, además de controlar otros riesgos que pudieran afectar a personas que se encuentran o transitan dentro de su entorno.

ARTICULO N° 10. 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 N° 11. Todos los trabajadores deberán comunicar de inmediato a su jefe directo cuando los elementos a su cargo hayan sido cambiados, sustraídos o se hayan deteriorado, para pedir su reposición o colaborar en su búsqueda.

ARTICULO N° 12. Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de la empresa, por leve o sin importancia que él parezca, debe informarlo a la brevedad posible a su jefe inmediato o en su ausencia, al área de personal u otra autoridad de la empresa.

ARTICULO N° 13. Los trabajadores deberán cooperar con todas las actividades de prevención que se realicen en la empresa. En particular, deben cooperar con las investigaciones de accidentes e inspecciones de

seguridad que lleven a cabo el departamento de prevención de riesgos, el comité paritario, los jefes directos o supervisores y los profesionales de las mutualidades, debiendo aportar los datos que se les soliciten sobre accidentes, condiciones y acciones incorrectas en el trabajo y, alternativas de mejoramiento existentes.

ARTICULO N° 14. Todo trabajador que padezca alguna enfermedad o problema que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá informarlo a su jefe inmediato, el que deberá analizar y adoptar las medidas que procedan. Especial atención se tendrá cuando el trabajador padezca de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya afectado a personas que vivan con él.

ARTICULO N° 15. En caso de producirse un accidente del trabajo, en los términos considerados en la definición legal, el jefe inmediato o quien la empresa designe, deberá enviar al afectado al servicio asistencial u hospital de la mutualidad afiliada que corresponda, y presentar la orden de atención provisoria o con la Declaración Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT).

ARTICULO N° 16. Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes cumplirán sus instrucciones y preservarán su integridad.

ARTICULO N° 17. Queda prohibido a todo trabajador de la empresa lo siguiente:

A. Fumar o encender fuegos en lugares prohibidos. Sólo se podrá fumar en aquellos lugares que la empresa en forma explícita lo autorice.
B. Ingresar a recintos o áreas con acceso restringido, no teniendo autorización para ello.
C. Provocar desorden, jugar, empujarse, reñir, discutir o realizar acciones temerarias, dentro del recinto de trabajo.
D. Tratarse por cuenta propia las lesiones que hubiere sufrido en algún accidente.
E. Falsear o negarse a proporcionar información a las empresas, profesionales de las administradoras del seguro (IST, ACHS Y MUTUAL DE SEGURIDAD) y organismos fiscalizadores, en relación con las condiciones y acciones en el trabajo, accidentes y aspectos de seguridad en general,
F. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos o similares, acerca de la seguridad e higiene industrial.
G. Manipular manualmente cargas superiores a los 25 kg. sin ayuda mecánica.
H. Realizar operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas. Así también, se prohíbe que las mujeres en general y los menores de 18 años manipulen cargas superiores a los 20 kg.

ARTICULO N° 18. Dentro de las prohibiciones, serán consideradas como faltas graves las siguientes:

A. En general, realizar cualquier acción sin utilizar los procedimientos y elementos existentes para ello, poniendo en riesgo la integridad física de cualquier trabajador (incluido el mismo).
B. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o bajo el efecto de drogas.
C. Introducir bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, consumirlas o entregarlas para el consumo de otras personas.
D. Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos, sistemas de protección máquinas o similares, sin haber sido expresamente autorizado para ello.

TITULO I. De La Naturaleza Del Reglamento

El presente Reglamento Interno de Orden contiene y regula las obligaciones, prohibiciones y condiciones de trabajo a que debe ceñirse todo el personal de DIARGO SPA, en relación con sus labores y/o permanencia en la misma, sin perjuicio de lo que al respecto establezcan las disposiciones legales y reglamentarias actualmente en vigor o las que se dicten en el futuro.

Este Reglamento Interno de Orden se considera parte integrante de cada Contrato de Trabajo, por lo que será obligatorio para todos los trabajadores dependientes de la Empresa el fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto.

Desde la fecha de su ingreso a la Empresa, los Trabajadores no podrán alegar ignorancia de las disposiciones del presente Reglamento Interno, debiendo dejarse constancia expresa en sus respectivos contratos de trabajo del deber de conocerlo y cumplirlo íntegramente.

TITULO II. Ingreso a la Empresa

ARTICULO N° 19. La selección e incorporación de Trabajadores a DIARGO SPA se realizará de acuerdo con lineamientos basados en:

- Años de experiencia en el cargo objetivo, o cargos similares.
- Competencias demostrables en áreas de interés para el cargo.
- Título y formación académica, si corresponde al cargo.
- Características personales en cuanto actitud laboral.
- Disposición al trabajo en equipo.
- Otros requisitos si corresponde (licencia de conducir, dominio de inglés entre otros).

Sin perjuicio de lo anterior, DIARGO SPA se reserva expresamente el derecho de rechazar cualquier postulación que pudiere resultar inconveniente a sus intereses, así como el de aceptar aquellas que no cumplan uno o más de los requisitos exigidos, cuando la naturaleza del cargo a proveer o las calificaciones que exhiba el postulante así lo aconsejen.

ARTICULO N° 20. Es norma de DIARGO SPA contratar por un periodo de prueba de 3 meses, prorrogable por otros 3, por lo cual la duración del contrato será de 180 días si así se estima conveniente a cualquier Trabajador que ingrese a la Empresa, independiente del cargo al que acceda.

ARTICULO N° 21. Todo Trabajador, deberá presentar al momento de ingresar a DIARGOSPA, los antecedentes y documentos que a continuación se indican:

- Fotocopia de cedula de identidad por ambos lados.
- Curriculum Vitae (C.V).
- Fotocopia de ultimo finiquito o 3 ultimas liquidaciones de sueldo.
- Copia certificada de título o Certificado de egreso, en caso de que el cargo lo exija.
- Certificado de afiliación de AFP, FONASA, ISAPRE.
- Certificado de antecedentes.
- Certificado de matrimonio si se requieran tramites de carga familia.

ARTICULO N° 22. La comprobación posterior de que para ingresar se hubieren presentado documentos falsos o adulterados será causal de terminación inmediata del Contrato de Trabajo, que se hubiere celebrado, de conformidad al art. 160 N° 1 del Código del Trabajo.

ARTICULO N° 23. Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso deberá presentarlo al Empleador con las certificaciones pertinentes.

ARTICULO N° 24. Todo Trabajador al momento de ingresar a la Empresa deberá someterse a examen médico pre ocupacional, dependiendo de la operación que se realice. En caso de trabajadores del Área Técnica deberán someterse a un Examen de Altura Geográfica, una vez que hayan sido contratados.

TITULO III. Contrato de Trabajo

ARTICULO N° 25. Cumplidos quince días siguientes a la fecha de ingreso del Trabajador a la Empresa, se procederá a celebrar por escrito el respectivo Contrato de Trabajo, que se extenderá en dos ejemplares del mismo tenor y fecha suscritos por ambas partes, constando de la siguiente distribución: Una para Empleador y una para el Trabajador, en los cuales se dejará constancia de la recepción por parte del Trabajador de su respectivo ejemplar, mediante su firma.

ARTICULO N° 26. El Contrato de Trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones

- Fecha y lugar del contrato
- Individualización de las partes, con indicaciones de nacionalidad del trabajador estado civil, profesión, actividad, domicilio particular, fecha de nacimiento y de ingreso del trabajador.
- Definición y función del trabajo a efectuar en función.
- Obligaciones, deberes y prohibiciones del trabajador.
- Distribución y duración de la jornada de trabajador.
- Monto, forma y periodo de pago de remuneraciones.
- Plazo del contrato.
- Confidencialidad y propiedad intelectual.
- Demás pactos que coordinaran las partes.

Sin perjuicio de lo anterior, el Contrato de Trabajo deberá señalar, además, los beneficios adicionales que otorgue la Empresa al Trabajador según (art. 1º del Código del Trabajo).

ARTICULO N° 27. Las modificaciones al Contrato de Trabajo deberán estamparse en un documento anexo, pudiendo la Empresa solicitar al Trabajador la copia en su poder, con el fin de actualizarla.

Las modificaciones periódicas de las remuneraciones podrán consignarse por escrito en los respectivos contratos por menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales.

ARTICULO N° 28. La Empresa puede alterar unilateralmente la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ello deban prestarse, a condición de que se trate de labores de similar naturaleza y que el sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe un menoscabo para el trabajador.

TITULO IV. Término del Contrato

ARTICULO N° 29. Serán causales justificadas de terminación del Contrato de Trabajo las que están contempladas y contenidas en la ley, enumeradas en los siguientes artículos:

El Contrato de Trabajo terminara en los siguientes casos:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Renuncia del trabajador, dando aviso a su Empleador con treinta días anticipación a lo menos.
- Vencimiento del plazo convenido. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de dos o más contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de Gerentes o personas que tengan título profesional o técnico otorgado por una institución superior del estado o reconocida por este, la duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento de la Empresa, después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida.
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- Muerte del trabajador.
- Caso fortuito o fuerza mayor.

ARTICULO N° 30. El Contrato de Trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando la Empresa le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

30.1 Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
- Conductas de Acoso Sexual.
- Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra de la Empresa o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma Empresa.
- Injurias proferidas por el trabajador al Empleador.
- Conducta Inmoral del trabajador que afecte a la Empresa donde se desempeña.

30.2 Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio de la Empresa.

30.3 No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual periodo de tiempo. Asimismo, la falta injustificada, o sin 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.

30.4 Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

- La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de faena y durante las horas de trabajo, sin permiso de la Empresa o de quien lo represente, y
- La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

30.5 Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecte la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de estos.

30.6 El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

30.7 Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

ARTICULO N° 31. La Empresa 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 estos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

TITULO V. Jornada de Trabajo

ARTICULO N° 32. El Trabajador está obligado a cumplir el horario pactado en el Contrato de Trabajo, y sus modificaciones posteriores. Las horas de trabajo se deben emplear para realizar las labores encomendadas. Para ello, el Trabajador deberá comenzar a la hora pactada y no podrá alejarse de su lugar de trabajo antes de la finalización de su jornada diaria de trabajo, salvo autorización de su jefe directo.

La jornada laboral será desempeñada en virtud de la operación que se indique, no superando las 45 horas semanales y considerando horas extraordinarias de ser necesario.

La Jornada de trabajo se dividirá en dos partes dejándose entre ellas a lo menos el tiempo de 45 minutos para colación. Este periodo intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

ARTICULO N° 33. Se prohíbe trabajar fuera de las horas enunciadas en el presente Reglamento Interno, sin la autorización formal y por escrito.

Respecto de atrasos, si el Trabajador no cumple la jornada de 45 hrs. semanales convenidas, la Empresa se reserva el derecho de descontar el tiempo faltante de la remuneración correspondiente. No obstante, siendo objetivo de DIARGO SPA, el inicio de sus operaciones será informada a cada trabajador, según la operación desarrollada además se considerará afecto a Sanciones y Multas el atraso reiterado por parte del Trabajador.

TITULO VI. Horas Extraordinarias

ARTICULO N° 34. Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en días domingo y festivos, siempre que excedan dichos máximos.

No obstante, a falta de acuerdos por escrito, se consideran extraordinarias las que se trabajan en exceso de la jornada pactada, con conocimiento y acuerdo de ambas partes. Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean estas ordinarias o extraordinarias, la Empresa aplicará los controles que le sean necesarios según lo previsto en el art. 33 del Código del Trabajo.

Las horas extras se cancelará, sobre el sueldo convenido por la jornada ordinaria. Para efectos de gestión se liquidarán y pagarán en las remuneraciones ordinarias del periodo mensual subsiguiente al mes en que se efectuaron.

34.1 No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por la Empresa.

34.2 Salvo en el caso de las horas extraordinarias, queda prohibido al trabajador ejecutar trabajo alguno fuera del horario establecido para la jornada ordinaria.

34.3 El derecho a reclamar el pago de las horas extraordinarias prescribe en 6 meses contados desde el mes en que fueron realizadas

TITULO VII. Descansos Dominicales y en días Festivos

ARTICULO N° 35. En la Empresa se adoptará el descanso dominical y de días festivos para los trabajadores de las oficinas centrales de DIARGO SPA.

TITULO VIII. Remuneraciones

ARTICULO N° 36. Los Trabajadores recibirán mensualmente el sueldo estipulado en el Contrato de Trabajo respectivo, más los beneficios generales de origen legal. En caso alguno, el monto mensual de la remuneración podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente por jornada completa, salvo las excepciones legales.

ARTICULO N° 37. La Empresa deducirá de las remuneraciones de los Trabajadores las sumas correspondientes a los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

ARTICULO N° 38. El pago de remuneraciones se realizará el día 5 de cada mes, o el día hábil inmediatamente anterior, mediante su abono en Cuenta Corriente, Cuenta Prima o a través de Documento Bancario, conforme a lo que para estos efectos se hubiere convenido con el Trabajador. Para estos efectos, la Empresa dará al Trabajador un comprobante o liquidación de sueldo con indicación del monto pagado, de la forma como determinó y de las deducciones efectuadas, incluyendo cargos por inasistencias, permisos o atrasos, así como eventualmente multas sujetas a este Reglamento.

ARTICULO N° 39. Cualquier remuneración ocasional, esporádica o extraordinaria que la Empresa pague al Trabajador fuera de lo que corresponde por ley o de lo que se encuentre pactado expresamente, se entenderá entregada a título voluntario o de mera liberalidad, y en caso alguno constituirá derecho adquirido para el Trabajador.

TITULO IX. Feriados Legales

ARTICULO N° 40. Los Trabajadores con más de un año de servicio en la Empresa Tendrán derecho a un feriado legal de quince días hábiles, con remuneración integra, que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establece este Reglamento.

40.1 El Trabajador no podrá acumular un total superior a 10 días de Feriado Legal de periodos anteriores, al cierre del año laboral de la persona. Quienes sobrepasen tal medida tendrán hasta el 31 de diciembre de cada año para regularizar esta situación.

ARTICULO N° 41. Los Trabajadores tendrán derecho a hacer uso de sus vacaciones solo al cumplir un año completo en la Empresa. Si por razones de buen funcionamiento de la Empresa fuere imprescindible e impostergable el otorgar vacaciones anticipadas, se podrá autorizar estas solo hasta el total de días que proporcionalmente le correspondan al Trabajador por el tiempo trabajado en el año.

No obstante, DIARGO SPA, para Trabajadores con menos de un año de servicios se reserva el derecho de otorgar días proporcionales de vacaciones, según el rendimiento presentando por el trabajador y la disponibilidad de personal en el periodo solicitado por el Trabajador.

ARTICULO N° 42. Para hacer uso del feriado legal el Trabajador deberá solicitar el formulario “Comprobante de Vacaciones", donde formaliza los feriados que solicita. Este documento debe ser a su Jefatura directa Área. La aprobación o rechazo de este documento será hasta tres días hábiles después haber sido presentada la solicitud.

ARTICULO N° 43. El feriado de 15 días hábiles por periodo no podrá compensarse en dinero. Solo si el Trabajador teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la Empresa, ésta deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido. Con todo, el Trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración integra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que entere la última anualidad y el termino de sus funciones.

ARTICULO N° 44. Un Trabajador no podrá tomar su periodo de Feriado Legal anual en las mismas semanas en forma recurrente cada año, a menos que exista disponibilidad de sus colegas para ello, con el fin de permitir al resto poder disfrutar de otros periodos de vacaciones.

TITULO X. Reglas de Conductas

ARTICULO N° 45. Los Trabajadores de DIARGO SPA trabajan para el beneficio común de la organización y del suyo propio, con fuerte respeto por los valores declarados por aquella.

45.1 En particular, DIARGO SPA declara no tolerar discriminaciones negativas de índole sexual, racial, o religiosa de parte de ninguno de sus miembros. Complementariamente señala que tampoco está entre sus intereses preocuparse por "discriminaciones positivas", sino que valora a su personal de acuerdo con su aporte, rendimiento y en suma al valor personal y profesional que aporte a la organización.

ARTICULO N° 46. El personal de DIARGO SPA deberá cuidar permanente de su apariencia personal, en cuanto a uso, orden y limpieza en particular de su vestimenta, utilizando de forma íntegra toda aquella que se le entregue para el desarrollo de sus labores, según la operación establecida.

ARTICULO N° 47. Las siguientes reglas de conducta se aplican a todos los Trabajadores:

- Obedecer las leyes y regulaciones de los sistemas legales a los que pertenecen.
- Actuar acorde con la imagen que La Empresa desea mostrar al mercado. En todos los aspectos del trabajo, deben estar orientados a mantener la buena reputación y respeto por DIARGO SPA. Para ello deben actuar en forma honesta, cordial, justa y con integridad hacia la Empresa, sus compañeros de trabajo.
- No discriminar, especialmente respecto a raza, religión, edad, o sexo.
- Se prohíbe expresamente el acoso sexual.
- Observar las reglas justas y abiertas de la libre competencia.
- Observar los estándares de prevención de riesgos y seguridad y la reglamentación al respecto.

TITULO XI. Obligaciones Esenciales

ARTICULO N° 48. Es obligación de los Trabajadores el cumplimiento estricto de las estipulaciones de sus respectivos Contratos de Trabajo y la fiel observancia de las disposiciones del presente Reglamento, siendo obligatorias las que a continuación se señalan:

48.1 Cumplir oportuna y fielmente las Políticas de Calidad, Medio Ambiental entre otras, así como instrucciones verbales y por escrito, reglamentos y órdenes impartidas por la empresa, realizando todas aquellas actividades o labores que directa o indirectamente digan relación con la labor que desempeñará y que sean necesarias para cumplirla en forma adecuada, eficiente y oportuna.

48.2 Desarrollar el trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la salud, integridad y seguridad tanto de su persona como la de los demás trabajadores, procurando observar en todo momento las instrucciones impartidas por su jefe directo o demás superiores.

48.3 Informar a su Jefatura directa, de cualquier anomalía que se haya producido o estime pueda producirse y que afecte el normal desarrollo de sus labores. De no hacerlo, y comprobándose que está en conocimiento de esta, se entenderá que se hace partícipe de ella y por ende responsable de sus efectos.

48.4 Guardar la más absoluta reserva, dentro y fuera de la empresa, acerca de cualquier tipo de información, anteproyecto, estudios de factibilidad u otros y, en general, acerca de todas las operaciones de la empresa, aunque no haya intervenido en ellas personalmente.

48.5 Utilizar la información que DIARGO SPA le provea exclusivamente para cumplir con las obligaciones derivadas de su trabajo, de tal forma que toda información confidencial de la Empresa recibida por el Trabajador será considerada propiedad de DIARGO SPA y será guardada como información confidencial, no pudiendo ser revelada a terceros, ya sea en forma verbal, escrita o a través de cualquier medio electrónico, salvo autorización expresa y escrita de DIARGO SPA.

48.6 Mantener la más absoluta independencia entre las operaciones de la empresa y sus intereses personales y/o familiares.

48.7 No emplear el nombre de DIARGO SPA para obtener beneficios personales que sean o puedan ser directos o indirectos.

48.8 Evitar los errores o faltas que lesionen el patrimonio o prestigio de DIARGO SPA y los descuidos o negligencias que afecten la seguridad personal o del material, así como las infidencias o revelación de modalidades de trabajo utilizadas en la empresa.

48.9 Abstenerse de utilizar en forma indebida o para otros propósitos que no sean sus labores y funciones propias en interés de la empresa, todo diseño, creación, equipo, sistema, método, software o programa computacional de propiedad de DIARGO SPA o empresas representadas. Las herramientas de trabajo que se le faciliten, como correo electrónico corporativo, acceso a internet, equipos de comunicación, herramientas de todo tipo, etcétera, atendida su finalidad estrictamente laboral, podrán ser controladas permanentemente en cuanto a su correcto uso y estado, por el EMPLEADOR, por lo que el TRABAJADOR deberá abstenerse de utilizarlas con propósitos diversos a las labores derivadas del presente contrato.

48.10 Velar por el cuidado y conservación de los bienes de la empresa que se encuentren bajo la esfera de las atribuciones del TRABAJADOR o que le sean facilitados por esta para el desempeño de sus funciones. Además, deberá restituir los bienes que le hubieren sido facilitados para el desempeño de sus funciones al término de su relación laboral con el EMPLEADOR.

ARTICULO N° 49. El cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones aquí consignados, es considerado esencial por las partes, razón por la cual, acuerdan que la inobservancia de estos deberes será considerada incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo en los términos del Inciso Nº7, del articulo Nº160 del Código del Trabajo.

TITULO XII. Otras Obligaciones

ARTICULO N° 50. El trabajador queda obligado a desempeñarse en su función, con la mayor eficiencia y esmero. Además, con la mejor cortesía, educación y profesionalismo; cumplir, íntegramente la jornada de trabajo cuando corresponda; registrar la asistencia cuando corresponda en ejecución de los servicios propios del giro del Empleador; cuidar y mantener en perfecto estado de conservación, las máquinas, útiles y otros bienes de la empresa, donde se esté prestando servicio; cumplir las instrucciones y las órdenes que le imparta cualquiera de sus superiores.

50.1 El Trabajador se obliga a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y la salud del resto de los trabajadores de la empresa y la Naturaleza y el Medio Ambiente.

ARTICULO N° 51. Todo elemento que la Empresa asigne como: ropa, herramientas, equipos y accesorios, vehículos, etc., deben ser entregados en el momento del término del contrato, (en el mejor estado posible y de funcionamiento), siendo el Trabajador el único y exclusivo responsable en caso de extravío, robo y daño de estos. En caso de que ocurra esto último, serán descontados de su remuneración y en base a la valorización vigente de las prendas u objetos en cuestión, autorizando el Trabajador en este acto al Empleador a efectuar dicho descuento.

51.1 Como norma especial el vestuario entregado por DIARGO SPA será propiedad del Trabajador pasado un año desde su fecha de recepción.

51.2 El trabajador queda obligado a usar la vestimenta entregada por la empresa, de acuerdo con los procedimientos y condiciones informadas en su oportunidad.

51.3 En el caso particular de accidentes automovilísticos, en que el conductor a cargo del vehículo de DIARGO SPA sea determinado como responsable por la Autoridad vigente, deberá hacerse cargo de cualquier costo en que incurra la Empresa, y que no sean amortizables por los seguros contratados. En caso de negligencia

51.4 La misma obligación del número anterior se aplicará en relación a materiales y equipos asignados para su custodia por DIARGO SPA. Periódicamente su supervisor directo auditará los elementos asignados y el estado de estos. Para los casos en que esta auditoría detecte falta de algunos elementos asignados, existirá un periodo de 5 días de corridos para reponer y/o aclarar la situación de los equipos o materiales faltantes. Si los equipos y/o materiales no son reintegrados (según lo señalado) se procederá a valorizarlos y descontarlos de su remuneración mensual, de acuerdo a lo estipulado en el Contrato de Trabajo.

51.5 Será obligación para el TRABAJADOR participar y responder de los inventarios de materiales, equipos, herramientas, ropa, etc, cuando la empresa lo solicite. El no presentarse al momento de este requerimiento será considerado como falta grave.

ARTICULO N° 52. Son de cargo del TRABAJADOR todas las multas que sean notificadas por las autoridades, tales como: Transito, Inspectores Municipales, Autopistas, etc.

ARTICULO N° 53. Es obligatorio para el Trabajador marcar las horas de entrada y salida, en el Sistema de Control Horario. En caso de que el Trabajador llegue tarde por permiso o algún imprevisto, esto se deberá dejar registrado en el mismo sistema, o tarjeta si se trata de un Reloj Control. Cuando el retiro sea más temprano también debe anotarse la causa, y en particular si alguien se retira pensando volver a dependencias de DIARGO

SPA, y no logra hacerlos, al día siguiente se deberá anotar la hora de salida y especificar la causa. Las vacaciones y causales médicas también deberán quedar registradas de esta forma.

ARTICULO N° 54. Respecto del uso de estacionamientos de la Empresa, estos serán exclusivamente usados para:

- Vehículos de colaboradores de DIARGO SPA que efectivamente los usen en su trabajo diario, para visitas a clientes u otras actividades comerciales propias del giro de la empresa
- Vehículos de propiedad de la empresa.
- Vehículos de Gerencia.

Cualquier otro uso deberá ser expresamente autorizado por Gerencia, quedando prohibido el estacionamiento para vehículos de propiedad del personal con fines exclusivamente privados.

TITULO XIII. Obligaciones Ambientales de los trabajadores

ARTICULO N°55.

- Aplicar los procedimientos y protocolos existentes para la adecuada gestión ambiental, a fin de impedir, controlar o reducir los impactos sobre el entorno derivados de las actividades que realiza la empresa y el trabajador en particular.
- Consultar con su Jefatura sobre cómo realizar una tarea específica en caso de no contar o no conocer el procedimiento o protocolo correspondiente, para evitar impactar el ambiente.
- Dar cuenta de inmediato a su Jefatura de todo accidente o incidente que ocasione un daño ambiental, aun cuando éste parezca pequeño o insignificante al trabajador (a).
- Almacenar y/o depositar en las instalaciones los residuos sólidos y líquidos generados en el recipiente que corresponda según clasificación.

TITULO XIV. Obligaciones de la Empresa

ARTICULO N°56. Seguridad: De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, y les entregara sin costo alguno para ellos diferentes elementos de protección personal, los que deberán usar en forma permanente mientras estén expuestos a riesgos.

Los elementos de protección personal entre ellos las antiparras, guantes, respiradores, máscaras, zapatos de seguridad, botas, cascos, arnés, overol, entre otros serán de uso exclusivo del Trabajador a quien se Ie hayan proporcionado y, quien los tenga a su cargo y uso no podrá prestarlos o facilitarlos a otros Trabajadores, para evitar riesgos de contraer enfermedades infecciosas.

Las Jefaturas, y cualquier otra persona que tenga Trabajadores a su mando, serán los directamente responsables según proceda en lo que, a instrucción de prevención y control del uso correcto y oportuno de los elementos de protección personal, conocimiento y manejo de los equipos de seguridad.

ARTICULO N°57. Higiene: El Empleador estará obligado a cumplir como normas elementales de higiene las siguientes;

57.1 Disponer del número de baños, lavatorios, tazas de W.C. y urinarios, y eventualmente duchas, en recintos separados para hombres y mujeres, conforme a lo establecido en el reglamento de condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, (Decreto supremo 594).

57.2 Cuando el trabajo lo amerite, se deberá poner a disposición de los Trabajadores en recintos separados para hombres y mujeres, salas de vestuario higiénicas y ventiladas con casilleros individuales adecuados para que éstos guarden sus pertenencias de uso personal, según lo establecido en el reglamento de condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, (Decreto supremo 594).

ARTICULO N° 58. Accidentes: En caso de producirse un accidente que lesione a algún Trabajador, el jefe directo o cualquier otro dependiente que presencie el hecho deberá preocuparse de inmediato y en el acto de que el Trabajador reciba atención de Primeros Auxilios y enviarlo posteriormente - si el caso lo requiere - al Servicio Asistencial del Organismo Administrador del Seguro.

58.1 Cada vez que ocurra un accidente con lesión que signifique más de una jornada de tiempo perdida, el jefe directo del accidentado deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito, en un plazo de 48 horas a contar desde el momento en que el accidente ocurrió, al Jefe De Personal para que este adopte las medidas que proceden o que haya sugerido el mismo jefe. El cumplimiento de esta disposición se efectuará sin perjuicio de las demás investigaciones que por su parte pueden hacer la Gerencia de Personas o el personal técnico del Organismo Administrador respectivo.

En conformidad con el art. 74° del decreto supremo N° 101° de 1968, del Ministerio del Trabajo y Prevención Social, el plazo máximo para dar cuenta de un accidente del trabajo es de 24 horas, a contar del momento del siniestro, por Leve que este sea.

TITULO XV. Obligaciones de Higiene y Seguridad de los Trabajadores

ARTICULO N° 59. Obligación de utilizar los Elementos de Protección Personal. (EPP)

59.1 Emplear los elementos de seguridad o protección personal mínimamente requeridos, para los trabajos que así lo requieran. No se admitirán excusas por su no uso.

59.2 No usar ropa de vestir con elementos colgantes, o calzado inadecuado, que pueda producir resbalones o torceduras.

59.3 En caso de recibir un elemento que no sepa usar o que incomode en exceso para efectuar su labor habitual, deberá dar cuenta inmediata de ello a su Jefatura para que le instruya sobre el uso o reemplace por uno más adecuado.

59.4 El Trabajador deberá velar por que su Equipo de Protección se mantenga en buenas condiciones por el mayor tiempo posible. Deberá comunicar de inmediato a su Jefatura cuando éste haya sido cambiado, sustraído o cuando ha sufrido deterioro de cualquier especie, para pedir su reposición o colaborar en su búsqueda.

59.5 No entrar a lugares de trabajo con advertencia de peligro, o con riesgo, sin la debida autorización de su Jefatura y sin los elementos de protección personal adecuados, aun ante exigencias de terceros para el desarrollo de sus actividades.

ARTICULO N° 60. No realizar actos imprudentes como pueden ser:

- Correr, empujarse, reñir o discutir con compañeros durante sus actividades laborales o dentro del recinto de la Empresa.
- Viajar en la zona de carga de camionetas o en las pisaderas de dichos vehículos.
- Operar máquinas y equipos para las que no tenga autorización, independiente del nivel de conocimientos que pueda poseer.
- Dejar sin vigilancia un equipo funcionando.
- Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sea, aunque no sean dirigidos a persona alguna.

ARTICULO N°61. En tanto a la Higiene, Todos los Trabajadores de DIARGO SPA deberán respetar las normas básicas de higiene que a continuación se señalan, a fin de evitar condiciones que pueden producir enfermedades, contaminaciones, atraer insectos o roedores:

61.1 Utilizar los escritorios o casilleros de ropa individuales exclusivamente para los fines a que están destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comidas, suciedad, etc., estando obligados, además, a mantenerlos perfectamente aseados y ordenados.

61.2 Cooperar al mantenimiento y buen estado de limpieza de las áreas Comunes, y en especial mantener los lugares de trabajo libres de restos de comidas o desperdicios, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados al efecto.

61.3 En el mismo sentido se exige que el aseo de implementos personales de alimentación en áreas de cocina y colación que sean comunes sea realizado con detergentes dispuestos para tal efecto y que tales elementos sean ordenados en forma segura para su secado.

61.4 Preocuparse de su aseo personal, especialmente el de las manos, usando jabones o detergentes, evitando el uso de guaipe o trapos, salvo que las características de las labores así Io requieran, pero teniendo especial cuidado en evitar que se tapen u obstruyan desagües y se produzcan condiciones antihigiénicas.

61.5 Mantener limpios y sin papeles usados u otros desperdicios los baños, tazas de W.C. urinarios y duchas.

TITULO XVI. Prohibiciones

ARTICULO N° 62. Queda estrictamente prohibido a los trabajadores:

62.1 Permanecer en dependencias de propiedad de DIARGO SPA, sin una expresa autorización de su Jefatura directa, fuera de las horas ordinarias de trabajo.

62.2 Hacer abandono intempestivo de las obras, trabajos o encargos que se le hubieren encomendado en cumplimiento de sus funciones.

62.3 Desarrollar, en el ejercicio de sus funciones, cualquier actividad que no tenga relación con las labores para las cuales fue contratado, o dedicarse a atender asuntos particulares.

62.4 Retirar fuera de la empresa, cualquier tipo de elemento que pertenezcan a ella, ya sea personalmente o por medio de terceras personas. El incumplimiento de esta prohibición, que se califica grave, dará lugar a las acciones legales pertinentes.

62.5 Ejecutar negociaciones para beneficio personal que se encuentran comprendidas dentro del giro de la empresa.

62.6 Se prohíbe al Trabajador, además, efectuar para beneficio personal negocios o actividades que se comprendan dentro del giro de la empresa, que es aquél en que opera DIARGO SPA y que el Trabajador declara conocer expresamente.

62.7 Asimismo, se le prohíben los siguientes actos: Ejecutar, durante la jornada de trabajo y/o en el recinto de DIARGO SPA, actividades ajenas a su labor y/o dedicarse a atender asuntos particulares; consumir bebidas alcohólicas dentro de las horas de labor, dentro o fuera del establecimiento: adulterar cualquier documento y/o instrucciones de la empresa o emanadas de ésta. En todos los casos, el contrato terminará ipso facto.

62.8 Negarse sin causa justificable a exceder su jornada ordinaria, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o proyecto, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones.

62.9 Ejecutar cualquier acción que perturbe la marcha normal de las labores o que menoscabe el orden o disciplina de la Empresa.

62.10 Presentarse al trabajo en estado de intemperancia, o bajo efectos de drogas, o consumir bebidas alcohólicas o drogas durante la jornada.

62.11 Ejecutar durante las horas de trabajo actividades gremiales, políticas, religiosas, sociales, comerciales y, en general, toda actividad distinta al trabajo encomendado, sin una previa autorización de DIARGO SPA.

62.12 Hacer uso indiscriminado de los recursos de conexión a Internet de la Empresa, para beneficio propio, tal como sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, conectarse a servicios de mensajería instantánea, bajar películas o música u otros archivos que reduzcan el normal desempeño de la jornada laboral.

62.13 Hacer uso de computadores o notebooks de propiedad del personal, para uso privado, pues evidencia la realización de actividades personales, lo que distrae la atención de aquellas relacionadas con el trabajo, además de que su conexión a redes de la empresa pone en riesgo la seguridad de esta, por tratarse de equipos cuyo grado de protección se desconoce.

ARTICULO N°63. La inobservancia de todas y cada una de las prohibiciones aquí consignadas, es considerado esencial por las partes, razón por la cual, acuerdan que la inobservancia de estos deberes será considerada incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo en los términos del Inciso Nº7, del articulo Nº160 del Código del Trabajo.

TITULO XVII. Confidencialidad

ARTICULO N°64. Se prohíbe al Trabajador, directamente o por medio de sociedades o empresas relacionadas o coligadas o en las que tengan interés, la comunicación, entrega, venta, cesión, transferencia o traspaso de los secretos de la empresa. Se entiende por secreto de la empresa cualquiera clase de informaciones o antecedentes sobre costos, gastos, utilidades, inventarios, balances, resultados, proveedores, clientes,

accionistas, socios, asociados, patentes, formulas, procesos y conocimientos tecnológicos, procedimientos y sistemas comerciales y administrativos, estrategias de mercadeo, estén o no patentados o registrados, desarrollo de negocios, o negocios sociales.

ARITUCLO N° 66. Se obliga el Trabajador a guardar la confidencialidad de toda información que nazca del desarrollo e implementación de sus funciones como del giro ordinario de DIARGO SPA, siéndole extensivas las condiciones acordadas por el EMPLEADOR con fabricantes y empresas a través de acuerdos de confidencialidad (NDA, Non Disclosure Agreement) así como cualquier información que no sea de dominio público, que reciba y/u obtenga con ocasión del presente contrato, quedando impedidos de proporcionarlas a terceros y/o utilizarlas para cualquier otro fin que no sea la ejecución del presente contrato y la que deberá ser manejada y mantenida con absoluta discreción y sujeta a la más estricta confidencialidad, ya sea que esta información.

ARTICULO N°67. Esta obligación se mantendrá durante la vigencia de la relación laboral y por un periodo de 2 años contados desde el término de ésta. El incumplimiento de esta obligación acarreará las responsabilidades civiles y penales previstas en la ley, se considerará incumplimiento grave de las obligaciones que impone este contrato y, en especial, las previstas en los artículos 1437 y siguientes del Código Civil, artículo 284 del Código Penal y artículos 1° y siguientes de la Ley N°19.039

TITULO XVIII. Propiedad Intelectual

ARTICULO N°68. La propiedad intelectual e Industrial según sea el caso sobre inventos, materiales, formulas o materias primas, procesos y publicaciones habituales o extraordinarias que sean consecuencia la labor desarrollada por el Trabajador en que haya concurrido, participado o colaborado en su calidad de dependiente, incluyendo metodología, software computacional, materiales de apoyo, lo anterior por cuanto el Trabajador reconoce expresamente que para el logro de lo precedentemente expuesto se han utilizado bienes, programas y que el tiempo y esfuerzo destinado a ello se encentre incluido dentro de su remuneración.

ARTICULO N°69. Adicionalmente la política de DIARGO SPA sobre uso de archivos multimedia, producto, software, base de datos, proceso, procedimiento, programa computacional, que sea instalados en sus computadores o empleados en sus actividades, deberán contar con todas las autorizaciones para su utilización, y que no existan infracciones a derechos o propiedades de terceros. En particular queda así prohibido la utilización de cualquier software, en el cual se haya modificado maliciosamente su registro para uso (crack), pudiendo no obstante usar freeware o trial dentro de los periodos que correspondan.

TITULO XIX. Capacitaciones

ARTICULO N° 70. En el evento que DIARGO SPA ofreciere realizar cursos de capacitación ocupacional o de certificación técnica, el Trabajador tendrá la obligación de participar activamente en ellas, en los plazos definidos por la empresa debiendo aprobar los test o pruebas que se requieran.

70.1 Tales cursos se consideran de interés estratégico para DIARGO SPA por lo cual seleccionará a sus trabajadores más idóneos de acuerdo a sus capacidades y experiencia, otorgándoles las facilidades para poder realizar los citados cursos.

70.2 No obstante DIARGO SPA buscará en forma permanente el perfeccionamiento profesional de su personal, mediante capacitación, cursos y seminarios. No obstante, debido a que los recursos son escasos, para todo Trabajador que desee capacitarse y que haya cumplido al menos 1 año con Contrato

a plazo indefinido, a política a seguir será que la empresa se reserva el derecho de otorgar o no las facilidades que se pudieren en los casos siguientes:

70.1 Cursos de perfeccionamiento laboral de interés para el trabajador y útiles para el giro de DIARGO SPA, los cuales deberán ser previamente autorizados (o eventualmente rechazados) como propuesta del Trabajador. La empresa podrá solicitar la franquicia SENCE para reducir su costo, aportando hasta el 50% del precio total del curso, descontando el saldo hasta en 6 cuotas al trabajador.

70.2 Cursos de perfeccionamiento laboral de interés para el trabajador, sin utilidad funcional para DIARGO SPA, para los cuales podrá ofrecer facilidades horarias al trabajador, previa evaluación de la propuesta del trabajador. La empresa no aportará fondos para este tipo de cursos.

TITULO XX. Sanciones y Multas

ARTICULO N° 71. Las infracciones a las disposiciones de este Reglamento Interno se sancionarán con amonestación verbal, amonestación por escrito, multas de hasta el 25% de la remuneración diaria, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 154 del Código del Trabajo, y eventual término del Contrato de Trabajo en conformidad con la Ley.

En caso de mera contravención de las Normas de Higiene y Seguridad se le podrá aplicar al infractor una multa de hasta el 25% de su remuneración diaria. Los casos más graves, después de una investigación y previo estudio y resolución, serán sancionados, por la legislación laboral vigente.

Estas sanciones pueden aplicarse a todos los Trabajadores infractores, aun en el caso de que ellos hayan sido víctimas del accidente.

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

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la Empresa tenga para los Trabajadores. A falta de estos fondos, el producto de las multas pasara al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregaran tan pronto como hayan sido aplicadas.

El procedimiento que se seguirá para la aplicación y reclamación de las sanciones por infracción al presente Reglamento será el siguiente:

A. Amonestaciones Verbales

- La aplica el jefe directo del infractor;
- La reclamación procede ante el Gerente directo.

B. Amonestaciones Escritas y Multas de Hasta 25% de la Remuneración Diaria

- Las aplica el jefe directo.
- La reclamación procede ante el Gerente de recursos humanos y área de administración.

C. Término del Contrato de Trabajo

- Lo aplica la jefatura directa previa conformidad con la jefatura de Administración y Finanzas.
- La reclamación procede ante las instancias previstas en la legislación Laboral vigente.

TITULO XXI. Trabajos Fuera de la Ciudad

ARTICULO N° 72. Para los requerimientos que los Trabajadores deban realizar a cualquier zona dentro del territorio nacional, excluyendo la R.M., cualquier tiempo de traslado efectuado con anterioridad al inicio de la jornada de trabajo, y con posterioridad a la conclusión de la misma, no constituye jornada de trabajo, y por tanto no está afecto a compensación por horas extras.

ARTICULO N°73. En caso de que por causas excepcionales se deban considerar gastos adicionales se entregara al Trabajador un fondo a rendir para cubrir los gastos de movilización, colación, alojamiento y extras que se generen por la ejecución de los trabajos, los cuales deben ser rendidos al día siguiente de terminados los trabajos.

TITULO XXII. Normas de Gestión Ambiental

ARTICULO N° 74. Este Reglamento Interno incorpora la gestión ambiental como parte del compromiso de la empresa de promover una gestión sustentable, aspecto que se encuentra recogido en los Principios de Desarrollo Sostenible, la Política de Gestión Ambiental, la Política de Eficiencia Energética, la Política de Sustentabilidad y el Programa Huella de Carbono.

ARTICULO N° 75. Para los efectos del presente Reglamento Interno se entenderá por:

- Biodiversidad: diversidad de seres vivos tales como microorganismos, plantas y animales que interactúan entre sí y que son el producto de la evolución.
- Contaminación: presencia en el ambiente de cualquier agente (físico, químico o biológico) en lugares, formas y concentraciones nocivos para la salud, la seguridad o el bienestar de la población, o bien perjudiciales para la vida vegetal o animal.
- Derrame: toda descarga, liberación o vertido debido a una práctica inadecuada o accidental de hidrocarburos o líquidos peligrosos.
- Ecosistema: sistema natural formado por un conjunto de organismos vivos y el hábitat donde se relacionan.
- Emisiones: liberación de sustancias sólidas, liquidas o gaseosas en la atmósfera, en un área y periodo de tiempo específicos.
- Impacto ambiental: acciones humanas que alteran el equilibrio natural de un ambiente o sistema.
- Incidente ambiental: evento no deseado que puede derivar en un daño severo del ambiente.
- Medio ambiente: elementos naturales como los animales, las plantas, el agua, el aire y el suelo y elementos artificiales como caminos y viviendas, que condicionan y afectan la vida de las personas.
- Mitigación: planificación y ejecución de medidas dirigidas a reducir o disminuir el riesgo o daño ambiental.

- Residuos peligrosos: desechos sólidos y líquidos, reciclables o no, considerados peligrosos por tener propiedades que presentan riesgos para la salud de las personas y el medio ambiente.

TITULO XXIII. Licencias y Permisos

ARTICULO N°76. Se entiende por Licencia Médica el derecho que tiene el Trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por el médico, cirujano dentista o matrona, reconocida por su Empleador en su caso y autorizada por un Servicio de Salud; durante cuya vigencia podrá gozar de un subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo.

De tal forma, el Trabajador que por enfermedad tuviese imposibilidad de asistir a su trabajo, deberá avisar a la Empresa, por si o por medio de un tercero, dentro de la jornada del primer día de ausencia laboral. Para efectos de lograr que el aviso sea oportuno y debidamente puesto en conocimiento de la Empresa, será necesaria Ia debida identificación de la persona que reciba dicho aviso, por parte de la Empresa.

Además del aviso, el Trabajador deberá presentar al Empleador, por sí mismo o por medio de un tercero, el formulario de licencia con la certificación médica que corresponda, dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde la fecha en que se inicie la vigencia de la licencia. La licencia médica se tramitará ante los organismos pertinentes (Servicio de Salud, Caja de Compensación o ISAPRE correspondiente).

Una vez autorizada debidamente, Ia licencia médica constituye un documento oficial que justifica la ausencia del Trabajador a sus labores y le da derecho a percibir el subsidio o remuneración que corresponda según el caso.

La Empresa podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia o subsistencia de la enfermedad del Trabajador y, siempre que lo estime conveniente, disponer visitas domiciliarias al Trabajador enfermo.

Permisos por nacimiento de hijos (as):

En los casos de nacimiento de un hijo, todo Trabajador tendrá derecho a cinco días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Se formalizará a través de un formulario extendido por Gerencia de Personas.

Permisos por Fallecimiento de Familiares:

En los casos de muerte del cónyuge e hijos, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en periodo de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

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

El trabajador al que se refiere el Art. 66 de Código de Trabajo gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo

o por obra o servicio determinado, el fuero los amparara solo durante la vigencia del respectivo contrato si este fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. Los días consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

En el caso de fallecimiento de hermanos, todo Trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

ARTICULO N°77. Permisos especiales: Los permisos especiales para ausencias del lugar de trabajo durante la jornada, deberán ser solicitados a la Jefatura directa del Trabajador, debiendo esperar la confirmación de aprobación o rechazo del permiso. El tiempo dedicado a estos permisos deberán ser registrado en el Sistema de Control Horario.

TITULO XXIV. Ley N° 20.005, Prevención y Sanción del Acoso sexual

A. La empresa promoverá al interior de ella el respeto mutuo entre sus trabajadores y facilitará un medio de solución de conflictos sin costo para ellos, cuando la situación así lo requiera.
B. En relación a lo antedicho, queda estrictamente prohibido a todo trabajador ejercer indebidamente requerimientos de carácter sexual, por cualquier medio, no consentidos por quién los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral, su imagen o sus oportunidades en el empleo, aspectos que constituirán para todos estos efectos una conducta de acoso sexual
C. Todo trabajador (a) de la empresa que sufra o conozca hechos ilícitos definidos por la ley Nº 20.005 o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito al empleador y/o a la respectiva Inspección de Trabajo.

TITULO XXV. Ley N°20.607, DFL 29, DFL1, Del Procedimiento De Investigación Y Sanción Del Acoso Laboral

El acoso laboral es 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. El acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del art. 2º del Código del Trabajo, modificado por la ley Nº 20.607 (publicada en el Diario Oficial de fecha 08.08.12), el acoso laboral es 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. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Por su parte, la Dirección del Trabajo ha llegado a establecer mediante Ord. 3519/034 de 09.08.2012 que acoso laboral es "Todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte en descrédito de su honra o fama, o atenten

contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados".

ARTICULO N°78. Queda prohibido a todo trabajador de la Empresa ejercer, por cualquier medio, acosos laborales a sus pares y/o superiores.

TITULO XXVI. D.S N°40, De Los Riesgos Típicos Y Medidas Preventivas Del Derecho A Saber E Informar

ARTICULO N° 79. 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. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

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, sobre los límites de expiración permisible de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de Prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

ARTICULO N° 80. 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 de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y de los Departamentos de Prevención de Riesgos en su caso.

ARTICULO N° 81. 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.

DIARGO

ARTICULO N° 82. Los trabajadores deben tener conocimiento acerca de los riesgos típicos que entrañan sus labores las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control, algunos de los cuales se indican a continuación:

Riesgos Existentes	Consecuencia	Medidas de Control

• Caídas de altura. • Caídas al mismo nivel. • Pisadas sobre objetos en instalaciones y otros, tales como: a) Escalas, escaleras, vitrinas. b) Golpes con objetos que se caen o se proyectan. c) Atrapamientos por puertas, rejas metálicas, cajones y ventanas.	• Esguinces. • Heridas. • Fracturas. • Contusiones. • Lesiones múltiples. • Muerte. • Cortes. • Aplastamiento. • Amputaciones	• Las escaleras de acceso a estantes y otros deberán tener antideslizante y si es posible pasamanos para evitar caídas. • Mantener orden y limpieza en oficina y lugares de trabajo en general. • Mantener despejado de objetos que presenten posible riesgo de caer en los sectores de mayor tránsito de personas y un buen nivel de iluminación natural o artificial. • No apilar materiales hasta alturas exageradas donde la estabilidad de estos se desmejore. • Mantener en su ubicación original las protecciones de las partes móviles de los sistemas mecanizados que se utilicen en la empresa. • No intervenir máquinas cuando se encuentren en funcionamiento para regularlas, lubricarlas u otra razón similar. • Mantenerse alerta al usar cajoneras, puertas, etc. • Revisar los elementos de apoyo siempre antes de utilizar.
• Contacto eléctrico directo o indirecto originado en líneas de distribución, accesorios, tableros y equipos eléctricos, tales como: a) Artículos eléctricos manuales. b) Instalaciones eléctricas provisorias	• Quemaduras. • Shock eléctrico. • Muerte.	• En relación con el uso de la electricidad en la empresa debe trabajar solamente personal capacitado y autorizado por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) para realizar trabajos tales como: instalaciones de nuevos circuitos, reparaciones y mantenimiento eléctrico en general. • No intervenir en las instalaciones cuando se encuentren en funcionamiento y/o energizadas, ya sea para regularlas u operarlas. • No sobrecargar los circuitos y

		equipos eléctricos. • Tomar precauciones especiales al operar circuitos o equipos eléctricos cuando existan condiciones de humedad anormales, dentro de las instalaciones. • Evitar el uso de artículos y/o herramientas con enchufes y cables conductores deteriorados, estos deben ser rápidamente reparados.
• por sobrecargas eléctricas, manipulación de galones de gas, fuego que se propague de otras oficinas.	• Quemaduras. • Irritaciones. • Intoxicaciones. • Heridas. • Muerte.	• Deberán respetarse las normas vigentes en relación con el transporte, manipulación y uso de combustibles líquidos, gaseosos y sólidos vigentes en especial lo indicado en los Decretos Supremos Nº90, Nº29 y Nº594 y sus respectivas modificaciones. • Establecer prohibición de encender fuego y de fumar en zonas de alto riesgo de incendio • Todo el personal deberá estar instruido en uso y manejo de extintores.

TITULO XXVII. De La Ley N° 20.001 de Manipulación De Carga

ARTICULO N° 83. Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador asociados a las características y condiciones de la carga, donde el peso máximo de carga será 25 kg.

La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

ARTICULO N° 84. El empleador velará porque en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

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

ARTICULO N°85. Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

ARTICULO N°86. Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

TITULO XXVIII. Ley N° 16.744. Seguro Social contra Riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales

ARTICULO N°87. La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

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

ARTICULO N°88. Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio Nacional de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

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

ARTICULO N°89. El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Provisional 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 provisional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley Nº 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo.

Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

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

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

TITULO XXIX. D.S 101. Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

ARTICULO N°89Corresponde al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entrabar el pago de subsidio.

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

ARTICULO N°90. Corresponderá exclusivamente al Servicio Nacional de Salud la declaración evaluación reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

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

ARTICULO N°91. La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42° de la Ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los jefes de áreas del Servicio Nacional de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33° de la misma Ley.

ARTICULO N°92. Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comisión misma o ante la inspección del trabajo. En este último caso, el Inspector del trabajo enviará el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

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

ARTICULO N°93 La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

- A virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 16.395;
  Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 86°.

ARTICULO N°94. El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar

correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta.

ARTICULO N°95. Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° 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°.

TITULO XXX. Ley 20.770, Antidiscriminación

ARTICULO N°96. A continuación, se presenta la Ley N° 20.609. Antidiscriminación o Ley Zamudio:

Título I Disposiciones Generales

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

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

Título II La acción de no discriminación arbitraria

Artículo 3º. Acción de no discriminación arbitraria. Los directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria podrán interponer la acción de no discriminación arbitraria, a su elección, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

Artículo 4º. Legitimación activa. La acción podrá interponerse por cualquier persona lesionada en su derecho a no ser objeto de discriminación arbitraria, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación. También podrá interponerse por cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

Artículo 5º. Plazo y forma de interposición. La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión. La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

Artículo 6º. Admisibilidad. No se admitirá a tramitación la acción de no discriminación arbitraria en los siguientes casos:

a) Cuando se ha recurrido de protección o de amparo, siempre que tales acciones hayan sido declaradas admisibles, aun cuando el recurrente se haya desistido. Tampoco se admitirá cuando se haya requerido tutela en los términos de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.
b) Cuando se impugnen los contenidos de leyes vigentes.
c) Cuando se objeten sentencias emanadas de los tribunales creados por la Constitución o la ley.
d) Cuando carezca de fundamento. El juez deberá decretarla por resolución fundada.
e) Cuando la acción haya sido deducida fuera de plazo. Si la situación a que se refiere la letra a) se produce después de que haya sido admitida a tramitación la acción de no discriminación arbitraria, el proceso iniciado mediante esta última acción terminará por ese solo hecho.

Artículo 7º. Suspensión provisional del acto reclamado. En cualquier momento del juicio, el recurrente podrá solicitar la suspensión provisional del acto reclamado, y el tribunal deberá concederla cuando, además de la apariencia de derecho, su ejecución haga inútil la acción o muy gravosa o imposible la restitución de la situación a su estado anterior. El tribunal podrá revocar la suspensión provisional del acto reclamado, de oficio o a petición de parte y en cualquier estado del procedimiento, cuando no se justifique la mantención de la medida.

Artículo 8º. Informes. Deducida la acción, el tribunal requerirá informe a la persona denunciada y a quien estime pertinente, notificándolos personalmente. Los informes deberán ser evacuados por los requeridos dentro de los diez días hábiles siguientes a la respectiva notificación. Cumplido ese plazo, el tribunal proseguirá la tramitación de la causa, conforme a los artículos siguientes, aun sin los informes requeridos.

Artículo 9º. Audiencias. Evacuados los informes, o vencido el plazo para hacerlo, el tribunal fijará una audiencia para el quinto día hábil contado desde la última notificación que de esta resolución se haga a las partes, la que se practicará por cédula. Dicha audiencia tendrá lugar con la parte que asista. Si lo hacen todas ellas, el tribunal las llamará a conciliación. Si una de las partes no asiste o si concurriendo ambas no se produce la conciliación, el tribunal, en la misma audiencia, citará a las partes a oír sentencia si no hubiere

hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Si los hubiere, en la misma audiencia recibirá la causa a prueba, resolución que podrá impugnarse mediante reposición y apelación subsidiaria, la que se concederá en el solo efecto devolutivo. Estos recursos deberán deducirse dentro del tercer día hábil contado desde el término de la audiencia. Recibida la causa a prueba, las partes tendrán el plazo de tres días hábiles para proponer al tribunal los medios de prueba de los cuales pretenden valerse, debiendo presentar una lista de testigos si desean utilizar la prueba testimonial. Acto seguido, el tribunal dictará una resolución fijando la fecha para la realización de la audiencia de recepción de las pruebas, que deberá tener lugar entre el quinto y el décimo quinto día hábil posterior a dicha resolución. Si tal audiencia no fuere suficiente para recibir todas las pruebas que fueren procedentes o si las partes piden su suspensión por motivos fundados o de común acuerdo, lo que podrán hacer sólo por una vez, se fijará una nueva audiencia para dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la anterior. Finalizada la última audiencia de prueba, el tribunal deberá citar a las partes a oír sentencia.

Artículo 10. Prueba. Serán admitidos todos los medios de prueba obtenidos por medios lícitos que se hubieren ofrecido oportunamente y que sean aptos para producir fe. En cuanto a los testigos, cada parte podrá presentar un máximo de dos de ellos por cada punto de prueba. No habrá testigos ni peritos inhábiles, lo que no obsta al derecho de cada parte de exponer las razones por las que, a su juicio, la respectiva declaración no debe merecer fe. El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Artículo 11. Medidas para mejor resolver. El tribunal podrá, de oficio y sólo dentro del plazo para dictar sentencia, decretar medidas para mejor resolver. La resolución que las ordene deberá ser notificada a las partes. Estas medidas deberán cumplirse dentro del plazo de quince días hábiles, contado desde la fecha de la notificación de la resolución que las disponga. Vencido este término, las medidas no cumplidas se tendrán por no decretadas y el tribunal procederá a dictar sentencia sin más trámite.

Artículo 12. Sentencia. El tribunal fallará dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que la causa hubiera quedado en estado de sentencia. En ella declarará si ha existido o no discriminación arbitraria y, en el primer caso, dejará sin efecto el acto discriminatorio, dispondrá que no sea reiterado u ordenará que se realice el acto omitido, fijando, en el último caso, un plazo perentorio prudencial para cumplir con lo dispuesto. Podrá también adoptar las demás providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado. Si hubiere existido discriminación arbitraria, el tribunal aplicará, además, una multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal, a las personas directamente responsables del acto u omisión discriminatorio. Si la sentencia estableciere que la denuncia carece de todo fundamento, el tribunal aplicará al recurrente una multa de dos a veinte unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal.

Artículo 13. Apelación. La sentencia definitiva, la resolución que declare la inadmisibilidad de la acción y las que pongan término al procedimiento o hagan imposible su prosecución serán apelables, dentro de cinco días hábiles, para ante la Corte de Apelaciones que corresponda, ante la cual no será necesario hacerse parte. Interpuesta la apelación, el tribunal elevará los autos el día hábil siguiente. La Corte de Apelaciones agregará extraordinariamente la causa a la tabla, dándole preferencia para su vista y fallo. Deberá oír los alegatos de las partes, si éstas los ofrecen por escrito hasta el día previo al de la vista de la causa, y resolverá el recurso dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que quede en estado de fallo.

Artículo 14. Reglas generales de procedimiento. En todo lo no previsto en este título, la sustanciación de la acción a que él se refiere se regirá por las reglas generales contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil.

Título III Reformas a otros cuerpos legales

Artículo 15. Modificaciones al Estatuto Administrativo. Introducen las siguientes modificaciones en el decreto con fuerza de ley Nº 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo: 1) En el artículo 84, reemplazase la letra l) que se ordenó incorporar a dicho precepto por la ley Nº 20.005, por la siguiente: "l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación.". 2) Reemplazase la letra b) del artículo 125 por la siguiente: "b) Infringir las disposiciones de las letras i), j), k) y l) del artículo 84 de este Estatuto;".

Artículo 16. Modificación al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Reemplazase la letra l) del artículo 82 de la ley Nº 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, por la siguiente: l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación.".

Artículo 17. Modificación al Código Penal. Agregase en el artículo 12 el siguiente numeral: "21ª. Cometer el delito o participar en él motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, raza, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o discapacidad que padezca.".

Artículo 18. Interpretación de esta ley. Los preceptos de esta ley no podrán ser interpretados como derogatorios o modificatorios de otras normas legales vigentes, con la sola excepción de las disposiciones señaladas en los tres artículos precedentes.

TITULO XXXI. Ley N° 2951. de la Silla

En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y todos los establecimientos comerciales semejantes, el patrón o empresario mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o empleados.

En los establecimientos indicados en el artículo anterior, los dependientes o empleados tendrán derecho a un descanso de hora y media, por lo menos, cada día, para almorzar.

La suspensión del trabajo podrá alternarse entre los empleados de un mismo establecimiento y no será obligatoriamente simultánea para todos ellos.

Cada infracción a las disposiciones del presente artículo será penada con multa de una a dos unidades tributarias mensuales.

TITULO XXXII. Ley N° 20.770. Emilia

La modificación de la Ley de Tránsito del 2012, conocida como Ley Tolerancia Cero, establece que una persona conduce en estado de ebriedad cuando la prueba de verificación arroja una cifra igual o superior a 0,8 gramos de alcohol por litro de sangre.

1. se sancionará con cárcel efectiva de al menos un año a los conductores que en estado de ebriedad causen lesiones graves o la muerte.
2. Todo conductor que sufra un accidente donde existan daños, aun cuando no haya lesionados, está obligado a avisar a las autoridades. Si no lo hace se expone a una multa de 3 a 7 UTM (entre 126 y 300 mil pesos). Además, se le quitará la licencia durante un mes.
3. Si el accidente en cuestión deja lesionados leves y el conductor no detiene la marcha, no presta ayuda ni da aviso, se sancionará con la pena de presidio menor en su grado medio (541 días a 3 años y un día), inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y multa de 7 a 10 UTM (entre 300 y 400 mil pesos).
4. Si tras el accidente escapa y ha provocado la muerte o lesiones tan graves como incapacitar o deformar a una persona, debe pagar con presidio menor en su grado máximo (desde tres años y un día a 5 años), inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica, multa de 11 a 20 UTM (Hasta 850.000 mil pesos.) y con la confiscación del vehículo.
5. Aun cuando no haya ninguna desgracia y en un control se niega practicar exámenes respiratorios o de sangre para comprobar presencia de alcohol o drogas, deberás pagar una multa que va entre 3 y 7 UTM, más la suspensión de tu licencia por un mes.
6. Si se genera resistencia a los exámenes o se dilata habiendo lesionados o muertos. En este escenario se debe cumplir presidio menor en su grado máximo (desde tres años y un día a 5 años), multa de 11 a 20 UTM, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica e incautación del vehículo.
7. Dependiendo de la gravedad de la situación, un accidente protagonizado por un conductor en estado de ebriedad que deje heridos graves o muertos puede significar desde presidio menor en su grado máximo (3 años y un día a 5 años) a presidio mayor en su grado mínimo (5 años y un día a 10 años) A esto hay que agregar multas de 8-20 UTM en todos los casos, inhabilidad perpetua para conducir y decomiso del auto.
8. A menos que ya hayan transcurrido 10 años, el juez está facultado para aplicar el máximo de pena que le otorga la ley a aquellos conductores que ya fueron sancionados por conducir en estado de ebriedad y provocaron accidentes con lesionados graves o muertos. Lo mismo para el conductor profesional en ejercicio de sus funciones o quienes manejen con licencia cancelada o inhabilitada a perpetuidad.

TITULO XXXIII. Art. 203 del Código del Trabajo, Derecho A Sala Cuna Para Hijos De Trabajadoras

ARTICULO N°97. De conformidad con lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, el empleador que ocupa 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, tiene la obligación de tener salas anexas donde las mujeres trabajadoras puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras trabajan. Esta obligación puede ser cumplida por el empleador construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna al establecimiento que haya designado el empleador para que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años. La sala cuna asignada deberá contar con autorización de la JUNJI. Ahora bien, si la trabajadora no lleva a su hijo a la sala cuna designada por el empleador no existirá para éste obligación alguna de pagar el costo de aquella donde la madre trabajadora lleve a su hijo, así como tampoco el costo que implique para la dependencia mantener a su hijo en su propio hogar.

ARTICULO N° 98. De lo anterior, por lo tanto, si el Empleador no cumple con los requisitos estipulados según Art.203 del Código de Trabajo, no está obligado ni dará beneficio y/o bono voluntario por concepto de Sala Cuna. En caso de cumplir con los requisitos de acuerdo a la Ley, el Empleador y Trabajador se acogerán a la misma.

TITULO XXXIV. Ley N° 20.105. del Tabaco

La Ley 20.105, que modifica la Ley 19.419 en materias relativas a la publicidad y consumo de Tabaco, establece en su Art. 10º “Se prohíbe fumar en lugares cerrados e incluyendo los patios y espacios al aire libre interiores, debiendo considerarse:

A. Aplica a todo el personal que trabaje en DIARGO SPA o en forma excepcional y que deba desarrollar o cumplir algún servicio para esta y se le haya asignado un puesto de trabajo. Se extiende asimismo a cualquier persona que ingrese a estas dependencias, sea proveedor o cliente.
B. Ámbito de Aplicación: En todas las dependencias de la Empresa, queda estrictamente prohibido fumar, por lo que la persona que realice este tipo de actitudes quedará inmediatamente desvinculada al considerarse como una falta grave e incumplimiento de la ley.

TITULO XXXV. Ley N° 20.545. Del Permiso Post Natal Parental

Las Trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Si la madre muriera en el parto o durante el periodo de permiso posterior a este, dicho permiso o el resto del que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre, quien no gozara del fuero establecido en el Art. 201° del Código del Trabajo, pero tendrá derecho al subsidio a que refiere el Art. 198° del mismo cuerpo legal.

Los derechos referidos en el Art. 195° del Código del Trabajo no podrán renunciarse y durante los periodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, y no obstante cualquier estipulación en contrario, deberá conservárseles sus empleos o puestos durante dichos periodos.

Para hacer De la misma forma, si durante el embarazo o en el periodo puerperal la Trabajadora se enfermare como consecuencia de estos estados, acreditada que sea dicha enfermedad mediante certificado médico o de

matrona, la Trabajadora tendrá derecho, según el paso, a un descanso prenatal suplementario o a la prolongación de su descanso postnatal, por el tiempo que fije el servicio encargado de la atención medica preventiva o curativa de la misma.

La mujer que se encuentra en el periodo de descanso de maternidad o descansos suplementarios o de plazo ampliado, deberá recibir por la entidad previsional respectiva un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual solo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

Toda mujer Trabajadora tendrá derecho también a permiso y a subsidio, por el periodo que el respectivo servicio determine, cuando la salud de un hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave; circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención medica del menor.

En el caso que ambos padres sean Trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidios referidos. Con todo, gozara de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o el tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la Trabajadora o el Trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección.

Este derecho se extenderá al cónyuge, en los términos antes señalados.

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

La Trabajadora o el Trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habérsele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas.

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

Durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la Trabajadora gozará de fuero maternal, en virtud del cual la Empresa no podrá poner término a su Contrato de Trabajo, sino con previa autorización del juez competente.

Si por ignorancia del estado de embarazo se pusiere término al Contrato de Trabajo de la Trabajadora sin la autorización previa del respectivo Tribunal del Trabajo, bastara la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona para que la medida quede sin efecto y la Trabajadora sea reintegrada a su trabajo, debiendo pagársele la remuneración correspondiente al tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese periodo la Trabajadora no tuviere ya derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

Igualmente, acreditado que sea el estado de embarazo de la Trabajadora mediante certificado médico o de matrona, si esta se desempeñare habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, ella deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otras labores que no sean perjudiciales para su estado. Uso del descanso de maternidad, la Trabajadora deberá presentar a la Empresa un

certificado médico de matrona, que acredite que el estado de embarazo ha llegado al periodo fijado para obtenerlo.

TITULO XXXVI. Ley N° 20.422. Sobre Igualdad De Oportunidad

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

Para todos los efectos se entenderá por:

a) **Vida Independiente:** El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.
b) **Accesibilidad Universal:** La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.
c) **Diseño Universal:** La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.
d) **Intersectorialidad:** El principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad.
e) **Participación y Diálogo Social:** Proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen.

Es deber del Estado promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Los programas destinados a las personas con discapacidad que ejecute el Estado deberán tener como objetivo mejorar su calidad de vida, principalmente, a través de acciones de fortalecimiento o promoción de las relaciones interpersonales, su desarrollo personal, la autodeterminación, la inclusión social y el ejercicio de sus derechos. En la ejecución de estos programas y en la creación de apoyos se dará preferencia a la participación de las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones. El Estado priorizará la ejecución de programas, proyectos y la creación de apoyos en el entorno más próximo a las personas con discapacidad que se pretende beneficiar. Con todo, en el diseño de estos programas se considerarán las discapacidades específicas que se pretende suplir y se determinarán los requisitos que deberán cumplir las personas que a ellos postulen, considerando dentro de los criterios de priorización el grado de la discapacidad y el nivel socioeconómico del postulante.

Para acceder a los beneficios y prestaciones sociales establecidos en la presente ley, las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez a que se refiere el artículo 13 del presente cuerpo legal y estar inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad.

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

Para los efectos de esta ley, se entiende por:

a) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.
b) **Ayudas técnicas:** Los elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de esta, mejorar o recuperar su funcionalidad, o desarrollar una vida independiente.
c) **Servicio de apoyo:** Toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.
d) **Cuidador:** Toda persona que proporciona asistencia permanente, gratuita o remunerada, para la realización de actividades de la vida diaria, en el entorno del hogar, a personas con discapacidad, estén o no unidas por vínculos de parentesco.
e) **Dependencia:** El estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de una o más deficiencias de causa física, mental o sensorial, ligadas a la falta o pérdida de autonomía, requieren de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar las actividades esenciales de la vida.
f) **Entorno:** El medio ambiente, social, natural y artificial, en el que las personas desarrollan su participación social, económica, política y cultural, a lo largo de todo su ciclo vital.

ARTICULO N°99. Se entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, el Estado establecerá medidas contra la discriminación, las que consistirán en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso.

Se entiende por exigencias de accesibilidad, los requisitos que deben cumplir los bienes, entornos, productos, servicios y procedimientos, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo al principio de accesibilidad universal.

Los ajustes necesarios son 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 ciudadanos.

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.

El Estado adoptará las medidas necesarias para asegurar a las mujeres con discapacidad y a las personas con discapacidad mental, sea por causa psíquica o intelectual, el pleno goce y ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad con las demás, en especial lo referente a su dignidad, el derecho a constituir y ser parte de una familia, su sexualidad y salud reproductiva.

La rehabilitación de las personas con discapacidad mental sea por causa psíquica o intelectual, propenderá a que éstas desarrollen al máximo sus capacidades y aptitudes. En ningún caso, la persona con discapacidad mental podrá ser sometida, contra su voluntad, a prácticas o terapias que atenten contra su dignidad, derechos o formen parte de experimentos médicos o científicos.

El Estado promoverá la autonomía personal y la atención a las personas en situación de dependencia a través de prestaciones o servicios de apoyo, los que se entregarán considerando el grado de dependencia y el nivel socioeconómico del postulante.

La atención de las personas con discapacidad en situación de dependencia deberá facilitar una existencia autónoma en su medio habitual y proporcionar un trato digno en todos los ámbitos de su vida personal, familiar y social.

ARTICULO N° 100. Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio, calificar la discapacidad.

El proceso de calificación de la discapacidad asegurará una atención interdisciplinaria a cada persona que requiera ser calificada.

Para los efectos de esta ley, las comisiones de medicina preventiva e invalidez se integrarán, además, por un sicólogo, un fonoaudiólogo, un asistente social, y un educador especial o diferencial, un kinesiólogo o un terapeuta ocupacional, según el caso. Asimismo, cuando fuere pertinente, se integrarán uno o más especialistas, de acuerdo a la naturaleza de la discapacidad y a las circunstancias particulares de las personas sometidas a ellas.

La certificación de la discapacidad sólo será de competencia de las comisiones de medicina preventiva e invalidez.

La calificación y certificación de la discapacidad podrá efectuarse a petición del interesado, de las personas que lo representen, o de las personas o entidades que lo tengan a su cargo.

La calificación de la discapacidad deberá hacerse de manera uniforme en todo el territorio nacional, garantizando con ello la igualdad de condiciones para el acceso de las personas con discapacidad a los derechos y servicios que la ley contempla. El Ministerio de Salud establecerá, mediante resolución, protocolos e instrucciones técnicas que permitan aplicar e implementar los criterios a los que hace referencia el inciso primero.

Sin perjuicio de lo anterior, la incorporación de dichos criterios no podrá afectar el ejercicio de los derechos de que gocen las personas con discapacidad a la entrada en vigencia de esta ley.

La calificación de la discapacidad deberá efectuarse dentro del plazo máximo de veinte días hábiles contado desde la solicitud del trámite, la que deberá contener los requisitos establecidos en el reglamento. La certificación de la discapacidad deberá expedirse dentro de los cinco días siguientes contados desde la fecha de la calificación.

Toda persona tiene derecho a la recalificación de su discapacidad por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, previa solicitud fundada del interesado. No podrá solicitarse la recalificación más de una vez en cada año calendario, a menos que esta solicitud se fundare en hechos o antecedentes nuevos, no vinculados a las circunstancias que dieron lugar a la calificación.

Las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez podrán requerir de los servicios e instituciones de salud y asistenciales, sean estos públicos o privados, y de los profesionales que hubieren intervenido en el tratamiento de las personas de cuyos casos estén conociendo, los antecedentes clínicos y otros que sean necesarios para cumplir las funciones que esta ley les encomienda, y aquéllos estarán obligados a proporcionarlos.

Las personas que se encuentren en proceso de calificación o de recalificación, deberán concurrir a los exámenes y entrevistas a que sean citadas por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez.

En el evento de que por inactividad del interesado se paralice por más de treinta días el procedimiento por él iniciado, la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez respectiva podrá

apercibirlo para que efectúe las diligencias de su cargo dentro del plazo de treinta días hábiles, bajo pena de declarar el abandono del procedimiento.

Contra la resolución definitiva que emita la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, los interesados podrán interponer reclamación administrativa de conformidad con la ley.

La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, una vez que certifique la discapacidad, remitirá los antecedentes al Servicio de Registro Civil e Identificación, para su inscripción.

ARTICULO N° 101. Prevención y Rehabilitación. La prevención de las discapacidades y la rehabilitación constituyen una obligación del Estado y, asimismo, un derecho y un deber de las personas con discapacidad, de su familia y de la sociedad en su conjunto.

El Estado dará cumplimiento a la obligación establecida en el inciso anterior en los términos y condiciones que fije esta ley.

Prevención de la discapacidad es toda acción o medida, pública o privada, que tenga por finalidad impedir o evitar que una persona experimente una deficiencia que restrinja su participación o limite su capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, así como impedir que ésta llegue a ser permanente.

La prevención siempre considerará el entorno económico, social, político o cultural que puede agravar o atenuar la deficiencia de que se trate.

Las medidas, planes y programas de prevención se adoptarán en consideración a los factores de riesgo de discapacidad, en especial, enfermedades agudas y crónicas, lesiones, accidentes viales, laborales y de cualquier otro tipo, violencia, problemas de calidad ambiental, sedentarismo, abuso del alcohol o las drogas, tabaquismo, desórdenes nutricionales, maltrato infantil, condiciones sanitarias deficientes o estrés.

La rehabilitación integral es el conjunto de acciones y medidas que tienen por finalidad que las personas con discapacidad alcancen el mayor grado de participación y capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en consideración a la deficiencia que cause la discapacidad.

Las acciones o medidas de rehabilitación tendrán como objetivos principales:

1. Proporcionar o restablecer funciones.
2. Compensar la pérdida o la falta de una función o una limitación funcional.
3. El desarrollo de conductas, actitudes y destrezas que permitan la inclusión laboral y educacional.
4. La interacción con el entorno económico, social, político o cultural que puede agravar o atenuar la deficiencia de que se trate.

Las personas con discapacidad tienen derecho, a lo largo de todo su ciclo vital y mientras sea necesario, a la rehabilitación y a acceder a los apoyos, terapias y profesionales que la hagan posible, en conformidad con lo establecido en el inciso cuarto del artículo 4° de la presente ley.

Toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deberán informarlo en su postulación, para su adaptación.

ARTICULO 102. Permiso a padres con hijos con discapacidad (Ley N° 20.535.)

Concede permiso a los padres o personas que sean cuidadores de menores con discapacidad, y de igual forma para mayores de 18 años con discapacidad mental. Por causas psíquica o intelectual, multidéficit o presentar dependencia severa, debiéndose considerarse:

- El menor o la persona mayor debe estar debidamente inscrito en el Registro Nacional de Discapacidad.
- Siendo menor de 6 años se debe validar con la determinación diagnostica del médico tratante.
- Para ausentarse al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de 24 horas antes de ejercer el derecho.

TITULO XXXVII. Ley N° 20.348 Del Derecho De Igualdad En Remuneraciones

La Empresa dará 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.

Todo trabajador que se considere afectado por hechos que atenten contra la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres tiene derecho a reclamarlos por escrito a la Jefatura directa o a la unidad de personal respectiva.

El procedimiento de reclamo se regirá de acuerdo a las siguientes reglas:

a) El reclamo debe ser de forma escrita, el cual debe señalar nombre y apellido del afectado, cargo que ocupa y su dependencia jerárquica, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamentan y finalmente firma de quien presenta el reclamo y la fecha de presentación.
b) Recibido el reclamo, se reunirán para resolverlo y dar respuestas del mismo, el jefe respectivo y la unidad de personal respectiva.
c) La respuesta debe ser entregada en forma escrita al trabajador, dentro de un plazo de 30 días, a partir desde la presentación del reclamo.
d) El proceso de reclamo debe quedar bajo confidencialidad hasta que exista una respuesta.

TITULO XXXVIII. D.S N° 594, De La Protección de los Trabajadores de Radiación Ultravioleta

De acuerdo a lo que establece la Ley Nº 20096 sobre Mecanismos de Control Aplicable a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono, en su en su Título III De las medidas de difusión, evaluación, prevención y protección, en su Art. 19º menciona " "Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184° del Libro II del Código del Trabajo y 67° de la ley Nº 16.744, el empleador adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo"

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

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

Normas De Higiene Y Seguridad

Para conocimiento de todos los trabajadores de la empresa se presenta el siguiente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo, el cual se dicta en cumplimiento a:

• Ley N° 16.744 que Establece Normas sobre Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales que en su Art. 67º establece "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias de dichos reglamentos les impongan.

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

• Decreto Supremo Nº 40 Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, que en su Art. 14º establece "Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador".

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

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

TITULO I. De las Disposiciones Generales.

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

ARTICULO N° 2. Definiciones: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- **Trabajador:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a la empresa por los cuales reciba remuneración.
- **Jefe inmediato:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Jefe de Sección, Jefe de Turno, Capataz y otro. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe Inmediato al de mayor jerarquía.
- **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- **Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.
- **Equipos de Protección 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.

- **Organismo Administrador del Seguro:** Instituto de seguridad laboral, de la cual la empresa es adherente.
- **Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador.
- **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.
- **Accidente del trabajo:** toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
- **Enfermedad Profesional:** es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
- **Acción Insegura:** Actos u omisiones cometidas por los trabajadores que posibilitan la ocurrencia de un accidente.
- **Condición Insegura:** Condición física del ambiente de trabajo, que posibilita que se produzca el accidente.

TITULO II. Del Control de Salud.

ARTICULO N° 3. 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 N° 4. 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, poca capacidad auditiva o visual y otros.

ARTICULO N° 5. 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.

TITULO III. Del Procedimiento de Investigación de Accidentes de Trabajo.

ARTICULO N° 6. El jefe directo del accidentado tendrá la obligación de investigar el accidente en conjunto con el comité paritario de higiene y seguridad, según el formato establecido en la empresa, el cual debe contener a lo menos la siguiente información:

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

TITULO IV. De las Obligaciones.

ARTICULO N° 7. Todos los trabajadores de la empresa estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en este documento.

ARTICULO N° 8. 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.

ARTICULO N° 9. 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.

ARTICULO N° 10. 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.

ARTICULO N° 11. 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.

ARTICULO N° 12. 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.

ARTICULO N° 13. El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolla sus actividades, como, asimismo, conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

ARTICULO N° 14. Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la empresa para estos casos.

ARTICULO N° 15. El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

ARTICULO N° 16. Deberá darse cuenta al jefe inmediato y al Comité Paritario inmediatamente después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recarga.

ARTICULO N° 17. No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina u otros.

ARTICULO N° 18. En las emergencias, los trabajadores deberán colaborar con los jefes designados por la empresa, al evacuar con calma el lugar del siniestro.

ARTICULO N° 19. Clases de fuego y formas de combatirlo:

1. **Fuegos Clase A**

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

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

2. **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.

3. **Fuegos Clase C**

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

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

4. **Fuegos Clase D**

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

Los agentes extintores son específicos para cada metal.

5. **Fuegos Clase k**

Los incendios Clase K son incendios de electrodomésticos que involucran Combustibles para cocinar (aceites y grasas vegetales o animales)".

Por seguridad de los trabajadores esta clase de incendio debe extinguirse con un extintor de tipo K, el cual es un extintor de químico húmedo. El Contenido de agua ayuda a enfriar y reducir la temperatura de las grasas y de Los aceites calientes por debajo de su temperatura de auto ignición.

ARTICULO N° 20. Los extintores en base a agua son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos Clase C (descritos en el artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han des energizado las instalaciones, desconectando los switchs o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

TITULO V. Organización de la Prevención de Riesgos

ARTICULO N° 21. 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 representantes patronales y representantes de los trabajadores, dicho Comité estará conformado por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores, los cuales tienen el carácter de miembros titulares. Además, deben considerarse tres representantes de ambas partes en calidad de suplentes. (Artículo 1° Decreto N° 54 que reglamenta la ley 16.744).

La empresa se obliga a constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo al decreto N° 54 correspondiente.

ARTICULO N° 22. 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 los acuerdos, que razonablemente contribuyan a eliminación o control.

ARTICULO N° 23. La designación o elección de miembros de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

Representantes patronales: Los representantes patronales serán designados por la entidad empleadora, debiendo ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollan en la empresa.

Representantes de los trabajadores: Los representantes de los trabajadores se establecerán de forma voluntaria, en caso de no haber voluntarios, todos trabajadores serán candidatos y se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en el se anotarán tantos 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 sufragios.

ARTICULO N° 24. Para ser elegido miembro representante de los trabajadores, se requiere:

- Tener más de 18 años.
- Saber leer y escribir.
- Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva industria o faena y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo.
- Acreditar haber asistido a un curso de Orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictado por los Servicios de Salud u otros Organismos Administradores del Seguro contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, o prestar, o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales por lo menos durante un año.

ARTICULO N° 25. Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, debe o no constituirse Comité Paritario en la empresa, faena, sucursal o agencia. Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

ARTICULO N° 26. Tanto la empresa como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

ARTICULO N° 27. Funciones De Los Comités Paritarios De Higiene Y Seguridad

1. Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la prevención de Riesgos Profesionales.
2. Dar a conocer a los trabajadores de la empresa, los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo.
3. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la empresa, como de los trabajadores de las medidas señaladas.
4. Asesorar a instruir a los a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal.
5. Investigar las causas de los Accidentes del Trabajo y de las Enfermedades Profesionales.
6. Decidir si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
7. Cumplir las demás funciones que le encomiende el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744.
8. Promover la realización de cursos de adiestramiento, destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

ARTICULO N° 28. Los Comités Paritarios se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes; pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la empresa, o cuando así lo requiera el Departamento de Prevención de Riesgos.

ARTICULO N° 29. En todo caso el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

ARTICULO N° 30. Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como tiempo extraordinario para los efectos de su remuneración.

ARTICULO N° 31. Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

TITULO VI. Ley N° 19.518. Comité Bipartito de Capacitación

ARTICULO N° 32. La ley 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, en su artículo 13 dispone que las empresas podrán constituir un Comité Bipartito de Capacitación y que ello será obligatorio en aquellas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. De esta forma, la obligatoriedad de constituir el referido comité está determinada por el número de trabajadores que laboran en la empresa. De este modo, aquellas empresas en las que trabajen 15 o más trabajadores estarán obligadas a constituir los referidos comités, ya sea que se trate de trabajadores permanentes o transitorios, por cuanto la norma legal no distingue al respecto.

DIARGO

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN

DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

Yo, ... , RUT N°: . . . . . ., declaro haber recibido en forma gratuita una copia del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa . . . . . ., de acuerdo a lo establecido en el artículo 67 de la Ley 16.744 sobre el Seguro Social Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, el cual establece que “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan” así como lo especificado en el artículo 14 del Decreto Supremo N°40 sobre Prevención de Riesgos Profesionales que indica que “La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador”.

Asumo que es mi responsabilidad leer su contenido y muy especialmente, dar cabal cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o se modifiquen y que formen parte integral de éste.

DIARGO

_____

_____

Nombre del Trabajador Firma del Trabajador

(El trabajador debe escribir de su puño y letra).

Dirección del Trabajo
Gobierno de Chile

. */-

DIRECCION DEL TRABAJO
INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO
SANTIAGO ORIENTE

DIRECCION DEL TRABAJO
OFICINA
20 AGO 2019
GESTIÓN DOCUMENTAL
INSPECCION COMUNAL SANTIAGO ORIENTE

FOLIO:

TIMBRE RECEPCION

RECEPCION DE REGLAMENTO INTERNO

La Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 153 inciso 3° del Código del Trabajo, ha recepcionado copia del Reglamento Interno.

Se hace presente a Ud. que, conforme lo dispone el inciso 4° del referido artículo 153, el Reglamento Interno puede ser impugnado por cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa, respecto de las disposiciones que estimen ilegales, mediante la presentación a la autoridad de salud o a la Dirección del Trabajo.

Esta Inspección Comunal se abstendrá de analizar su texto, en tanto no se formulen las objeciones que procedan por parte de los titulares de la acción, sin perjuicio de las facultades que la ley confiere a este Servicio para actuar de oficio o con ocasión del ejercicio de la actividad fiscalizadora.

Por último, debe tener presente que se encuentran plenamente vigentes las modificaciones introducidas al Código del Trabajo, por la Ley N° 19.759 de 05/10/2001, que redujo la jornada ordinaria de trabajo a 45 horas semanales; Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual; Ley N° 20.096 de 23/03/2006, que establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono; Ley N° 20.105, que modifica la Ley N° 19.419, en materias relativas a la publicidad y el consumo del tabaco; Ley N° 20.308, sobre protección a los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios; Ley N° 20.348 de 19/06/2009, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones; Ley N° 20.422 de 10/02/2010, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad; Ley N° 20.545 de 17/10/2011, que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental; Ley N° 20.764 de 18/07/2014, que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad y la vida familiar y establece un permiso de matrimonio del trabajador; y Ley N° 20.949 de 17/09/2016, que reduce el peso de las cargas de manipulación manual.

En consecuencia, deberá velar porque el Reglamento en cuestión se ajuste a dicha normativa legal, para lo cual recomendamos informarse en el sitio web www.dt.gob.cl.

INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO
SANTIAGO ORIENTE

NOMBRE DE LA EMPRESA: Diarco

RUT: 17.536635-0

DIRECCION: La Gloria 34 oficina 509 Las Condes

CORREO ELECTRONICO Y/O FONO: [illegible]