



Reglamento Interno De Orden, Higiene y Seguridad 2024



MCN-DO-06 Rev. 08

INDICE

PRIMERA PARTE

Reglamento Interno de Orden

TITULO I	DISPOSICIONES GENERALES
TITULO II	DEL INGRESO A LA EMPRESA
TITULO III	DEL CONTRATO DE TRABAJO
TITULO IV	DE LA JORNADA DE TRABAJO
TITULO V	DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS
TITULO VI	DE LOS CONTROLES DE ASISTENCIA AL TRABAJO
TITULO VII	DE LAS REMUNERACIONES
TITULO VIII	DEL FERIADO ANUAL Y LOS PERMISOS.
TITULO IX	DE LAS LICENCIAS/MATERNIDAD
TITULO X	DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES
TITULO XI	DE LAS OBLIGACIONES
TITULO XII	DE LAS PROHIBICIONES
TITULO XIII	DE LAS SANCIONES Y AMONESTACIONES
TITULO XIV	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
TITULO XV	DE LAS CONDUCTAS REALACIONADAS CON ALCOHOL Y DROGAS
TITULO XVI	DE LOS DERECHOS RELACIONADOS CON LA PATERNIDAD, TUICIÓN Y ADOPCIÓN
TITULO XVII	DE LA ACREDITACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES Y PREVISIONALES
	REGULA TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS
	DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS
	TRANSITORIOS
TITULO XVIII	LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)
TITULO XIX	DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD
TITULO XX	PROCEDIMIENTO EN CASO DE RECLAMO POR ACOSO LABORAL
TITULO XXI	CAMARAS DE VIGILANCIA
TITULO XXII	DE LA TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO
TITULO XXIII	INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS
TITULO XXIV	DE LA LEY DE LA SILLA
TITULO XXV	DEL TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

SEGUNDA PARTE

Reglamento Interno de Higiene y Seguridad

TITULO XXVI	OBJETIVO
TITULO XXVII	DEFINICIONES
TITULO XXVIII	DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
TITULO XXIX	CONTROL DE SALUD OCUPACIONAL
TITULO XXX	DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DEL TRABAJO
TITULO XXXI	RESPONSABILIDAD DE NIVELES EJECUTIVOS E INTERMEDIOS
TITULO XXXII	NORMA SOBRE COMITÉ PARITARIO Y ACTIVIDADES DE FUNCIONAMIENTO
TITULO XXXIII	DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR
TITULO XXXIV	DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
TITULO XXXV	MANTENCIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO
TITULO XXXVI	LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR CON RESPECTO A LA SEGURIDAD Y SALUD
	LABORAL
TITULO XXXVII	PROHIBICIONES
TITULO XXXVIII	SANCIONES Y RECLAMO
TITULO XXXIX	CONFORMACIÓN DE UN DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
TITULO XL	APLICACIÓN DE LA LEY 20949 MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL
TITULO XLI	LEY 20.105 EN MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y EL CONSUMO DEL TABACO
TITULO XLII	LEY N° 20.096 MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO.
TITULO XLIII	DECRETO N°4 MODIFICA DECRETO N°594 DE1999. DE LOS FACTORES DE RIESGOS DE LESION MUSCULOESQUELETICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES.
TITULO XLIV	NORMA TECNICA N°156 "PROTOCOLO SOBRE NORMAS MINIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PERDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO"
TITULO XLV	RESOLUCION EXENTA N°218 ESTABLECE EL "INSTRUMENTO DE EVALUACION DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO"
TITULO XLVI	RESOLUCIÓN EXENTA N° 268 DEL 03 DE JUNIO 2015, MINISTERIO DE SALUD APRUEBA PROTOCOLO DE VIGILANCIA DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES CON EXPOSICIÓN A SÍLICE.
TITULO XLVII	DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO LEY 21.220 MODIFICA EL CÓDIGO DEL

TITULO XLVIII	TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIAS
TITULO XLIX	OFICIO 0438 DECRETO N°4, N°6 Y N°10, TODOS DEL 2020, DEL MINISTERIO DE SALUD, QUE
TITULO L	DECRETA ALERTA SANITARIA.
	OTRAS DISPOSICIONES
	VIGENCIA

TERCERA PARTE

Aprobación y entrega del Reglamento Interno

- : DE LA APROBACIÓN DEL REGLAMENTO
- : DEL REGISTRO DE ENTREGA

PREÁMBULO:

MCN S.A, considera de gran beneficio para las relaciones laborales y aun para los propios trabajadores, el conocimiento general de los DERECHOS, RESPONSABILIDADES, OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y SANCIONES, vigentes en nuestra empresa.

Conjuntamente damos cumplimiento a los artículos 153 al 157 del Código del Trabajo, y al artículo 67 de la Ley 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales, que han estimado necesario dictar el presente "Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad". Ello, sin perjuicio de lo que al respecto dispongan las disposiciones legales actualmente vigentes o las que se dicten en el futuro, y régimen general de trabajo de todo el personal que haya suscrito contrato con la Empresa, cualquiera que sea su lugar de trabajo y que, por necesidades de la misma, sea necesario que preste sus servicios en otros lugares.

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

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

PRIMERA PARTE

Reglamento Interno de Orden

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1° El presente Reglamento Interno, contiene y regula las obligaciones, prohibiciones y condiciones de trabajo, higiene y seguridad a las que debe ceñirse el personal dependiente de esta empresa en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de ésta, en la de sus establecimientos y obras; sin perjuicio de lo que al respecto establezcan las disposiciones legales y reglamentarias en el futuro.

Artículo 2° Desde la fecha de su ingreso, este reglamento interno se considera parte integrante de cada Contrato de Trabajo y será obligatorio para el Trabajador, el fiel estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto. El Trabajador no podrá alegar ignorancia de las disposiciones del presente Reglamento Interno, debiendo hacer declaración expresa en el respectivo Contrato de Trabajo de conocerlo y dar su promesa de cumplirlo.

TÍTULO II

DEL INGRESO A LA EMPRESA

Artículo 3° Toda persona que desee ingresar como trabajador a la Empresa, deberá presentar al Jefe Gestión de Recursos Humanos los siguientes documentos:

1. Ficha personal del trabajador.
2. Cédula de Identidad.
3. Aviso de cesación de servicios o finiquito firmado con el último empleador.

4. Certificado de antecedentes, con una vigencia de 30 días.
5. Poseer y comprobar mediante los correspondientes Certificados o Títulos, los estudios y conocimientos que sean necesarios para desempeñar un determinado cargo.
6. Currículum Vitae
7. Si fuera menor de 18 años, autorización expresa de los padres o tutores legales ante notario.
8. Certificados, notificación de A.F.P. y de Isapre a la que pertenece, si procede, con una vigencia de 30 días como máximo
9. Efectuarse un examen pre ocupacional que será requisito clave para su posterior contratación.
10. Situación militar al día.
11. Cualquier otro antecedente que la Empresa estime necesario y que tenga carácter de imprescindible, según su propia calificación, para poder celebrar el Contrato de Trabajo.
12. Si fuere casado o viudo, deberá entregar fotocopia de su libreta de matrimonio y/o de los certificados civiles que correspondan.
13. Para tramitar autorizaciones de asignación familiar por el cónyuge y/o los hijos como cargas familiares, debe presentar original de los certificados de nacimiento y matrimonio de uso exclusivo para asignación familiar.

Artículo 4° La comprobación posterior de que para ingresar se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de cesación inmediata del Contrato de Trabajo, de conformidad al D.F.L. 01 "Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo".

Artículo 5° Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su ficha, deberá comunicarse al Jefe Gestión de Recursos Humanos con las certificaciones pertinentes, dentro del plazo de una semana.

TÍTULO III DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 6° Cumplido los requisitos señalados en el Artículo 03 y dentro de los 15 días siguientes a la incorporación del Trabajador, se procederá a celebrar por escrito el respectivo Contrato de Trabajo, que se extenderá en tres ejemplares del mismo tenor, quedando uno en poder del Trabajador y dos en poder de la Empresa.

Artículo 7° El Contrato de Trabajo de los menores de 18 años deberá ser firmado, conjuntamente con éstos, por el representante legal del menor o en su defecto por la persona o institución que lo tenga a su cuidado y a la falta de todos los anteriores, deberá acompañarse la autorización del Inspector de Trabajo respectivo.

Artículo 8° El Contrato de Trabajo, contendrá a lo menos las siguientes estipulaciones:

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Identificación de los contratantes (con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieran y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador).
3. Determinación de las labores a realizar por parte del trabajador y lugar en que se prestarán.
4. Remuneración acordada con indicación del monto, forma y periodo de pago.
4. Plazo del Contrato (que puede ser indefinido, de plazo fijo o plazo indeterminado, es decir, por obra o faena).
5. Duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
6. Demás pactos que acuerden las partes.
7. En caso de ser extranjero deberán tener residencia en Chile; para ello deberá contar con su cedula de identidad vigente. En el caso de no tener residencia, deberá contar con un permiso de trabajo y a falta de este, la empresa le hará una promesa de contrato a fin de que pueda iniciar sus trámites en extranjería y solo una vez obtenido este permiso entra en vigencia el contrato de trabajo pudiendo ingresar a prestar servicio una vez modificada la fecha de vigencia del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo debe firmarse en Chile, ante Notario Público y debe contemplar, además de las estipulaciones mínimas del Artículo 10 del Código del Trabajo, cláusulas que establezcan lo siguiente:

a.- Cláusula de remuneración: que la remuneración del trabajador contratado sea pagada en Chile, en moneda de curso legal;

b.- Cláusula de Vigencia. Esta cláusula debe ser redactada como sigue: "La obligación de prestar servicios emanada del presente contrato, sólo podrá cumplirse una vez que el trabajador haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros con visa en trámite";

c.- Cláusula de Régimen Previsional, donde el empleador se comprometa a efectuar las retenciones correspondientes y enterarlas en las instituciones previsionales y de seguridad social chilenos, salvo que las partes se acojan a la ley N° 18.156, y debe ser redactada como sigue: "Se deja constancia que el trabajador cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones correspondientes;

d.- Cláusula de Impuesto a la Renta, donde el empleador se obligue a responder del pago tributario correspondiente a la remuneración del trabajador extranjero (Impuesto único o Global Complementario, según corresponda. Sólo para sueldos superiores a 13,5 UTM), redactada de la siguiente forma: "El empleador tiene la obligación de responder al pago de impuesto a la renta correspondiente en relación con la remuneración pagada".

Finalmente, debe tenerse presente que, mediante Circular N°7 de 26.02.2015 del Departamento de Extranjería, se eliminó la obligación de la cláusula de viaje para la visa temporaria por motivos laborales.

Artículo 9° Las modificaciones del Contrato de Trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes.

Artículo 10° El Empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares y que el sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el Trabajador.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la Empresa o establecimiento o alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el Empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso del Trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El Trabajador afectado podrá reclamar conforme lo establece el Art. 12 del D.F.L. N° 1 "Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo".

TÍTULO IV DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 11° La jornada ordinaria de trabajo será de 44 horas semanales. Los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos que puedan ser pactadas podrán referirse al trabajo bajo sistema de turnos el cual se distribuirá en jornadas de 7 x 7.

Los turnos serán los siguientes:

Jornada ordinaria : De lunes a Jueves de 08:00 a 17:30 horas, día viernes la jornada laboral será de 08.30 a 16:30

Este turno de trabajo será interrumpido por lapso de 30 minutos para colación, el cual no será considerado como trabajado para completar la duración de la jornada diaria en un turno normal.

Turno A y B : De Miércoles a Martes de 08:00 a 20:00 horas bajo modalidad 7 x 7

Los turnos de trabajo antes enunciados serán interrumpidos por un descanso de 1 hora destinado para colación, el cual no será considerado como trabajado para completar la duración de la jornada diaria en un turno normal.

Ambos sistemas de turno serán definidos de acuerdo a las necesidades que se requieran en las actividades de trabajo, en las que el Trabajador podrá ser citado de mutuo acuerdo en cualquiera de los turnos, dependiendo de la organización y las necesidades de la Empresa.

Artículo 12° a Se excluye de la limitación de jornada de trabajo a todos aquellos trabajadores mencionados en el artículo 22 del Código del Trabajo, en especial, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata.

Artículo 13° El Trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin la autorización expresa de su Jefe directo y por escrito.

Artículo 14° Podrá excederse la jornada ordinaria pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la Empresa o Faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deben impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones imposterables en las maquinarias o instalaciones. Las horas trabajadas en exceso por tales motivos se pagarán como extraordinarias.

TÍTULO V DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 15° Se prohíbe el trabajar fuera de las horas enunciadas en el presente Reglamento Interno, salvo lo que previene en el Artículo 15 y autorización escrita de su Jefe directo.

Artículo 16° Son Horas Extraordinarias de Trabajo, las que excedan de la jornada semanal establecida en el Artículo 11 de éste Reglamento o de las pactadas contractualmente según sea el caso, y las trabajadas en días Domingos y Festivos ó en el día de descanso semanal, según corresponda; siempre que excedan dichos máximos.

En las faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día y solo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, con conocimiento y acuerdo de ambas partes.

Para la contabilización de las Horas Extraordinarias, se considerará como mes el período comprendido entre la última semana del mes anterior y penúltima semana del mes en curso.

Artículo 17° Para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un reloj control con tarjeta de registro u/o algún medio digital que se pueda implementar a futuro.

Artículo 18° El trabajo en Hora Extraordinaria será pagado con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

En la modalidad de trabajo “a trato”, su pago será un acuerdo entre las partes.

Artículo 19° 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 el Empleador. A su vez nos serán horas extraordinarias el tiempo que demore el trabajador en salir de los vestidores.

Artículo 20° La Liquidación y pago de las Horas Extraordinarias, se hará conjuntamente con el pago del respectivo de la remuneración mensual y su derecho de reclamar prescribirá en 180 días contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

TÍTULO VI DE LOS CONTROLES DE ASISTENCIA AL TRABAJO

Artículo 21° Para los efectos de Controlar Asistencia y determinar las horas extraordinarias, el Trabajador marcará su Tarjeta de Asistencia en el reloj control, al inicio y término de cada jornada de trabajo.

Los Trabajadores que por una necesidad urgente, la cual deba ser atendida en forma personal, deban ausentarse de la Empresa durante la jornada de trabajo, deberán formular la solicitud correspondiente con la debida antelación, reservándose la Empresa la facultad de autorizar o no estas peticiones, de acuerdo al procedimiento establecido en este reglamento.

TÍTULO VII DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 22° Los Trabajadores recibirán como remuneración el sueldo base, las asignaciones, bonificaciones y regalías establecidas en su respectivo Contrato de Trabajo, todo lo cual no podrá ser inferior al Ingreso Mínimo Legal vigente.

Artículo 23° Se define para los efectos de sistema de trabajo, lo siguiente:

Sistema de Trabajo al día: Es el sistema normal de trabajo de la Empresa y está normado por los horarios definidos en el Artículo 11 del presente Reglamento.

Sistema de Trabajo a Trato: Es una modalidad de trabajo sobre la base de rendimiento productivo, de acuerdo a estándares que para cada tipo de trabajo tiene la Empresa, entregando al trabajador antes de comenzar su labor.

Sistema de Trabajo a Tarea: Es una modalidad de trabajo sobre la base de acuerdo entre Trabajador y empleador por una determinada carga de trabajo.

Artículo 24° El Pago de las Remuneraciones mensuales se hará con fecha y monto que establece sus respectivos contratos.

Artículo 25° La Empresa, pagará la gratificación mensual de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 50 del Código del Trabajo”.

Artículo 26° De las remuneraciones de los Trabajadores, la Empresa deducirá las Cotizaciones de Seguridad Social, los Impuestos Legales que graven las Remuneraciones, las Cuotas Sindicales Ordinarias, y las obligaciones con Instituciones de Previsión o con Organismos Públicos.

Asimismo, se deducirán las multas contempladas en éste Reglamento Interno y otras que determinen las leyes.

Artículo 27° Por esta reglamentación el Trabajador acepta y autoriza al Empleador para que descuenta de la remuneración mensual el tiempo sin trabajar, debido a atrasos, permisos e inasistencias que no hayan sido debidamente justificadas y autorizadas.

Artículo 28° Las remuneraciones se pagarán a la cuenta bancaria personal de cada trabajador o con cheque o efectivo si el trabajador no cuenta con alguna cuenta.

Artículo 29° Junto con el pago de las remuneraciones, la Empresa entregará al Trabajador un comprobante con la Liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y descuentos que se le han efectuado.

Artículo 30° Se entregará al trabajador detalle de los reclamos, los reclamos que procedieren por diferencia de pago ganancial, por descuentos efectuados o por otras circunstancias incidentes en el monto de la remuneración a percibir por el trabajador.

TÍTULO VIII DEL FERIADO ANUAL Y LOS PERMISOS

Artículo 31° Los Trabajadores con más de un año de servicio en la Empresa, tendrán derecho a un Feriado Anual de acuerdo a la Legislación Vigente con remuneración íntegra que se otorgara posterior a entregar con 30 días de anticipación la solicitud de vacaciones que el trabajador debe entregar a Recursos humanos posterior a contar con la firma de su jefe directo.

El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. (Artículo N° 67 Código del Trabajo)

Artículo 32° El feriado deberá ser continuo, pero la Empresa y cualquier trabajador podrán pactar que el exceso sobre diez días hábiles pueda fraccionarse de mutuo acuerdo.

Artículo 33° Para los efectos de Feriado, el día sábado y domingo, siempre serán considerados inhábil, independientemente si la Jornada de Trabajo es de cinco o seis días a la semana.

Artículo 34° Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de los Trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En caso de Trabajadores con remuneración variable, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos 3 meses trabajados.

Se entenderá por remuneración variable los tratos, comisiones, primas y otras que, con arreglo al Contrato de Trabajo, impliquen la posibilidad de que el resultado mensual no sea constante entre uno y otro mes.

Si durante el Feriado se produjere un reajuste legal, convencional o voluntario de Remuneración, éste reajuste afectará también a la Remuneración íntegra que corresponde pagar durante el feriado a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste.

Artículo 35° El Feriado establecido en el Artículo 30 del presente Reglamento no podrá compensarse en dinero.

Sólo si el Trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso de su feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la Empresa, el Empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Tratándose de Trabajadores cuyo Contrato termine antes de completar el año de servicios que da derecho al Feriado, percibirán una indemnización equivalente a la Remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Artículo 36° El feriado deberá tomarse una vez al año posterior a entregar con 30 días de anticipación la solicitud de vacaciones que el trabajador debe entregar a Recursos humanos posterior a contar con la firma de su jefe directo.

El Feriado podrá acumularse solo hasta dos períodos consecutivos. El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de estos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

Artículo 37° Todo Trabajador con diez años de trabajo para la Empresa, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de Feriado por cada tres nuevos años trabajados y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. (Art. 68 Código del trabajo)

Artículo 38° En ningún caso, el Feriado anual de un Trabajador de la Empresa, podrá exceder de 35 días corridos, incluidos los días adicionales de Feriado progresivo o aquellos que provengan de cláusulas contenidas en Convenios o Contratos Colectivos o en fallos arbitrales recaídos en una Negociación Colectiva.

Artículo 39° Permisos establecidos en la Ley

a) PERMISO PATERNAL

Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, este permiso también se otorgará al padre o madre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva.

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

En este caso el trabajador gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo por obra o servicios determinados, el fuero los amparará solo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

b) PERMISO POR ENFERMEDAD DE HIJO

Menor de un año: Cuando la salud de un menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá un permiso y subsidio por el periodo que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él 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 o conviviente civil, en los mismos términos señalados en el inciso anterior. Menor de 18 años.

Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se consideraran trabajadas para todos los efectos legales.

Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laboradas horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes.

En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el

c) HORAS DE TRABAJO SINDICAL

Todo dirigente sindical tendrá un mínimo de 6 horas semanales de trabajo sindical no remunerable, según Art. 249, inc. 1º del Código del Trabajo.

Sin embargo, con el objeto de no perjudicar la buena marcha de la prestación de nuestros servicios, el dirigente sindical antes de hacer de las horas para el trabajo sindical que le asiste, deberá dar aviso escrito, en cualquiera de sus formas, - con 24 hrs. de anticipación-, al supervisor directo y al depto. RR.HH. de su zona. En todo caso, ante la imposibilidad de dar aviso escrito, podrá notificar a los funcionarios antes dichos, en forma telefónica con 48 horas de anticipación. De no cumplir con dicho aviso podrán ser infraccionados, según procedimiento de sanción establecido en este reglamento.

d) MUERTE HIJO, CONYUGE Y/O CONVIVIENTE CIVIL

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

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

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

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

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

e) PERMISO POR MATRIMONIO O UNION CIVIL

En el caso de contraer matrimonio o unión civil, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación"

f) PERMISO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA

Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste. El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

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

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

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

g) PERMISO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES VOLUNTARIOS DEL CUERPO DE BOMBEROS

Los trabajadores que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), de este Código, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso. El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo

TÍTULO IX DE LAS LICENCIAS

Artículo 40° El Trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo, dará aviso a la Empresa por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenir la enfermedad.

Además del aviso, el trabajador deberá certificar la veracidad de la comunicación mediante la licencia médica otorgada por un facultativo, la que deberá ser presentada dentro de los dos días hábiles contados de la fecha de inicio del reposo.

Artículo 41° El Trabajador imponente en INP o de AFP, recibirá la atención médica, subsidios y otorgamiento de todos los beneficios respecto a invalidez y vejez; de los Servicios de Salud que correspondan.

Artículo 42° La Empresa podrá cerciorarse en cualquier momento, sobre la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al Trabajador enfermo.

Artículo 43°: Por Maternidad:

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad que se iniciara seis semanas antes del parto y que terminará doce semanas después de él, con derecho a subsidio que será pagado por los Organismos de Salud o Caja de Compensación en su caso, a que se encuentre afiliada la trabajadora.

Artículo 44° DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravedad. Con todo, la trabajadora deberá comprobar su estado de embarazo con el certificado médico o de matrona. Si a consecuencia o en razón de su estado, la trabajadora no pudiese desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante la empresa con el correspondiente certificado médico. En todo caso, está prohibido de acuerdo al Código del Trabajo, que la mujer, embarazada desarrolle labores que:

- a) La obliguen a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) Ejercer esfuerzo físico prolongado, como permanecer de pie largo tiempo;
- c) El trabajo nocturno;
- d) El trabajo en horas extraordinarias, y
- e) Aquel que la autoridad competente declare inconvenientes para el estado de gravedad.

Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

Los derechos referidos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

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

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

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

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 será de dieciocho semanas. En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento. Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en la ley, se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley. La madre trabajadora goza de un fuero laboral que se inicia desde el primer día de embarazo y termina un año después de expirado el descanso de maternidad (postnatal). Durante el período de fuero la empresa no podrá exonerar a una trabajadora acogida a él, sin autorización expresa del Juez del Tribunal competente. Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiese puesto término al contrato de trabajo, sin la autorización del respectivo Tribunal, bastara la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona para que la trabajadora se reintegre a su trabajo, debiendo pagarse los períodos no trabajados, siempre que la afectada no tuviere ya derecho a subsidio.

Permiso Post Natal Parental: "Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal. Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho

semanas. Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos anteriormente, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en la ley. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal.

La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador.

La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador. En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental. Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique.

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

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

Artículo 45° Trabajadores que tienen a cargo un menor de edad: “La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, tendrá derecho al permiso postnatal parental. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620”.

Artículo 46°: LA SALA CUNA Y EL DERECHO DE ALIMENTOS Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años. El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Si por las especiales característica de la prestación de servicios o las condiciones de salud del menor, que la madre trabajadora que presta servicios en ciertas y determinadas circunstancias pueda pactar con su empleador el otorgamiento de una asignación compensatoria, con la finalidad de financiar el cuidado del menor en su domicilio. Pero para acceder a dicho beneficio, se debe solicitar autorización a la dirección del trabajo, para ello se debe acompañar la documentación necesaria que respalde la petición, más la firma del acuerdo de la asignación compensatoria para acreditar la anuencia de la trabajadora solicitante. Toda la documentación antes mencionada debe ser entregada al departamento de bienestar de la Empresa.

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

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

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado. El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna,

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores.

TÍTULO X DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Artículo 47° La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

TÍTULO XI DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 48° Es obligación de los Trabajadores de la Empresa cumplir fiel y estrictamente las estipulaciones del Contrato de Trabajo, las órdenes escritas o verbales que se le impartan en función del trabajo y las de éste Reglamento Interno, que a continuación se detallan:

1. **Inicio de la Jornada de Trabajo:** El Trabajador está obligado a estar a las 08:00 a charla de seguridad con su debida vestimenta de trabajo.
2. **Término de la Jornada de Trabajo:** El Trabajador podrá terminar sus actividades 20 minutos antes de terminada la jornada de trabajo, de los cuales 10 minutos serán destinados a guardar sus elementos de trabajo y realizar orden y aseo. Y los 10 minutos restantes se destinarán a su aseo personal, concluido este periodo se debe marcar la tarjeta de salida.
3. **Horario de Colación:** El Trabajador que continúe sus labores realizando sobre tiempo, podrá abandonar su lugar de trabajo por 30 minutos para consumo de la colación. En esta situación el personal no podrá salir de la empresa hasta que concluya su jornada laboral.
4. **Permanencia en el puesto de trabajo:** El Trabajador sólo podrá ausentarse de su área de trabajo, sin autorización previa, exclusivamente para ir a los Servicios Higiénicos. Por otra situación, deberá solicitar autorización por escrito a su Jefe Directo.
5. **Permisos Personales:** El Trabajador pedirá autorización para ausentarse de su lugar de trabajo a su Jefe Directo, quién tiene la facultad de rechazarla sin expresión de causa.
6. Los Jefes y Supervisores tendrán la obligación y serán responsables de fiscalizar el cumplimiento de la Normativa Interna de la Empresa y de éste Reglamento.
7. Todo Jefe o Supervisor tendrá la facultad y la obligación de llamar la atención a cualquier Trabajador que se encuentre faltando a la disciplina o a las Normas Internas de la Empresa.

8. Los Trabajadores están obligados a acatar una orden dada por un Jefe o Supervisor del Área o de otra distinta a la suya, existiendo previamente una coordinación entre ellos.
9. Todo Trabajador realizará personalmente la labor convenida de acuerdo con las normas e instrucciones de su empleador
10. Todo Trabajador debe desempeñar su labor con diligencia y colaborar a la buena marcha del proceso principal y la estabilidad de la Empresa.
11. Todo Trabajador usará los elementos de protección y respetará las Medidas de Seguridad e Higiene establecidas por la Empresa.
12. Todo Trabajador que tenga a cargo una máquina, deberá cuidarla y mantenerla en buen estado, en caso de cualquier desperfecto, dar aviso a su Jefe Directo de inmediato. Al término de la jornada de trabajo deberá dejar la máquina sin funcionamiento y en los lugares destinados para ello. Requisitos para optar al bono de cuidado de maquinarias.
13. Los Trabajadores deben respetar a la Empresa y a sus representantes en su persona y dignidad, actuando en todo momento con la debida lealtad. Se considerarán infracciones a este deber de lealtad el transmitir o traspasar a otras empresas del rubro, informaciones de carácter privado de la Empresa.
14. Los Trabajadores se abstendrán de realizar competencias con la Empresa o colaborar para que otros lo hagan.
15. Los Trabajadores deben cumplir el estricto conducto regular para plantear peticiones, reclamos o para hacer sugerencias que estimen viable todas ellas relacionadas directa o indirectamente con la Empresa.
16. Todo Trabajador debe marcar o firmar debidamente y a la hora efectiva los Controles de entrada y salida, tanto para los efectos del cómputo de la jornada ordinaria, como para tiempo extraordinario de trabajo y bonos.
17. Los Trabajadores deben mantener en todo momento relaciones respetuosos con sus Jefes, compañeros de trabajo y personal dependiente.
18. Todo Trabajador mantendrá sobriedad y corrección en el desempeño de sus funciones.
19. Los Trabajadores deben velar todo momento por interés de la Empresa, evitando pérdidas, mermas, trabajo deficiente, lento y gastos innecesarios, etc., informando a su Jefe directo de sucesos que atenten contra dichos intereses.
20. Todo trabajador debe dar aviso inmediato a su Jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
21. Todo Trabajador debe denunciar las irregularidades que advierta en la Empresa.
22. Todo Trabajador que tenga grado Jerárquico o responsabilidad funcionaria debe informar a quién corresponda los reclamos que se formulen.
23. Todo trabajador debe anunciar dentro de las 48 horas todo cambio en los antecedentes personales, cambio de domicilio u otra situación para ser considerada en la respectiva hoja de vida.
24. Los Trabajadores que deban atender público y usuarios, lo harán siempre en forma deferente y atenta, actuando además con prontitud y eficiencia en lo que corresponda.
25. Los Trabajadores deben declarar en garita todo artefacto, herramienta, materiales y/o utensilios particulares que ingresen a la Empresa, de lo contrario será considerada propiedad de ésta.
26. Todo Trabajador deberá demostrar dedicación, buen comportamiento, orden y disciplina en el trabajo.
27. Todo Trabajador debe permitir a la Empresa que ésta revise, cuando lo estime conveniente y sin aviso previo, los casilleros de los vestidores y herramientas.
28. Todo Trabajador permitirá que al salir de la Empresa el personal de portería y vigilancia revise los bultos y bolsos de mano que éste lleve.

Artículo 49°: Serán obligaciones del empleador.

1. Respetar la condición y dignidad de los trabajadores
2. Hacer constar por escrito el contrato individual de trabajo convenido por cada trabajador, dentro del plazo de 15 días desde su incorporación.
3. Mantener en el lugar de trabajo dos ejemplares del contrato de trabajo de cada trabajador y en cada caso firmado por las partes.
4. Pagar las remuneraciones que correspondan en virtud al contrato individual, así como los reajustes que legalmente procedan y mejoramientos que se incorporen.
5. Pagar oportunamente las imposiciones provisionales retenidas de la remuneración mensual del trabajador a la entidad que corresponda.

6. Conceder los feriados anuales, en épocas que sean oportunas tanto para la Empresa como para los trabajadores.
7. Formar y mantener activo al Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
8. Otorgar a los trabajadores facilidades necesarias, pero compatible con el régimen de trabajo imperante, para que aquellos puedan capacitarse.
9. Escuchar las sugerencias y los reclamos que los trabajadores le formulen, dándole una rápida y justa solución.
10. Mantener al día el Reglamento Interno
11. Cumplir a cabalidad el Código del trabajo

TÍTULO XII DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 50° Serán Prohibiciones de Orden para el trabajador, las siguientes, las que tendrán carácter de esenciales, de tal suerte que la infracción a cualquiera de ellas podrá estimarse como incumplimiento grave a las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo y por lo mismo, autoriza al Empleador a reservarse la facultad de aplicar las sanciones que según su criterio estime pertinente.

1. Entrar y salir de las áreas de trabajo sin su vestimenta de trabajo y elementos de protección personal si corresponde a las áreas de producción.
2. Marcar tarjeta de asistencia en el reloj control u otro sistema que se lleve, que no sea la propia o hacerse marcar la suya por un tercero.
3. Adulterar el registro o tarjeta de llegada y salida al trabajo.
4. Faltar o ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio (contemplan igualmente las horas extras) sin la autorización de su Jefe Directo.
5. Suspender ilegalmente las labores o inducir a tales comportamientos a sus compañeros de trabajo.
6. Atrasarse cuatro veces o más, dentro del mes, en la hora de llegada de la Empresa.
7. Atentar, dentro del recinto de la Empresa, contra la moral y las buenas costumbres.
8. Presentarse al trabajo en estado de intemperancia, bajo la influencia del alcohol, drogas o estupefacientes.
9. Efectuar comercio dentro del lugar de trabajo.
10. Utilizar la infraestructura y maquinaria de la Empresa en beneficio personal.
11. Agredir de hecho o de palabra a Jefes, Supervisores, compañeros de labor y provocar o alentar riñas entre ellos.
12. Ingresar al lugar de trabajo o a trabajar encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En éste último caso, debe avisar y consultar previamente a su Jefe inmediato quien lo enviará a la oficina de Prevención de Riesgos.
13. Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas, puestos de trabajo y lugares de faena, Actividades Sociales, Políticas o Sindicales; distribuir propaganda de cualquier especie que sea ajena al giro principal e interés de la Empresa, salvo autorización expresa de Gerencia General.
14. Dormir, Fumar, leer o ingerir alimentos en el lugar de trabajo, solo se podrá fumar y comer en las áreas habilitadas para estos efectos.
15. Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes en sus dependencias o lugares de trabajo;
16. Trabajar sobre tiempo sin autorización previa y escrita del Jefe directo.
17. Preocuparse durante las horas de trabajo de negocios ajenos a la Empresa, asuntos personales, atender personas que no tengan vinculación con sus funciones o desempeñar otros cargos en empresas que desempeñen análogas funciones a las de esta empresa; salvo autorización expresa.
18. Revelar datos o antecedentes, que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la Empresa, cuando se les hubiere encargado reserva sobre ellos;
19. Sacar o pretender sacar sin vale o sin autorización competente, fuera de los recintos de la Empresa, materiales de trabajo, herramientas, utensilios o mercaderías de propiedad de ésta, sin que ello derive en otro tipo de delito;
20. Portar armas de cualquier clase que sean en horas y lugares de trabajo;
21. Causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable daños a las maquinarias, instalaciones, etc.;
22. Practicar cualquier juego durante las horas de trabajo y dentro de los recintos de la Empresa;
23. Negociar cualquier regálfa en especie que otorga la Empresa;
24. Circular por las dependencias de la Empresa sin autorización en horas de trabajo, cuando se esté con licencia, accidentado, de vacaciones, con descanso o con permiso, interrumpiendo a otros trabajadores en su puesto de trabajo;

25. Todo trabajador, una vez terminada su jornada diaria de labor, debe hacer abandono de la Empresa inmediatamente que esté en condiciones para hacerlo, quedando prohibido permanecer innecesariamente dentro de su recinto, como también distraer al personal que continúa en trabajo.
26. Está estrictamente prohibido dar como dirección particular el domicilio de la Empresa a cualquier entidad externa.
27. Los trabajadores no podrán guardar en sus casilleros de guardarropa, productos fabricados en la empresa, herramientas y útiles de propiedad de ésta.
28. Queda Estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quién los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.
29. Las líneas telefónicas deberán mantenerse lo más expeditas posible, a fin de no entorpecer la función esencial del aparato telefónico, por lo que, las utilidades de dichos aparatos no deberán exceder de un tiempo razonable. Los cargos que cuenten con equipos telefónicos de la empresa deberán hacerse responsable por su cuidado, en caso de daños este deberá ser asumido por el trabajador.
30. Los equipos telefónicos y de fax, así como las fotocopadoras, son de uso exclusivo de MCN S.A, y por tanto no para el uso particular de los trabajadores. En caso de emergencia se facilitará el teléfono, sin cobro para el trabajador, siempre que la llamada sea local.
31. Se prohíbe en forma estricta el uso de equipos computacionales para fines particulares más aún si ponen en juego la seguridad de la red computacional de la empresa.
32. Se prohíbe en forma estricta el consumo de alcohol en las dependencias de la empresa.

Artículo 51°: Son prohibiciones del Empleador;

1. Invocar maliciosamente las causales de expiración de contrato.
2. Poner término al contrato de trabajo del trabajador que goce de fuero, sin previa autorización judicial.
3. Poner término al contrato de trabajo del trabajador sin tener al día el pago de sus cotizaciones previsionales.
4. Deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por conceptos de multas que no estén autorizadas por este Reglamento Interno.
5. Discriminar en la contratación, promoción, ascenso o mantenimiento en la Empresa con relación al sexo, edad, raza, nacionalidad, ideología o religión.

TITULO XIII
DE LAS SANCIONES Y AMONESTACIONES

Artículo 52° La infracción a las normas del presente Reglamento da derecho al empleador a sancionar al trabajador que hubiera incurrido en ellas. Las sanciones serán amonestaciones y la desvinculación de un trabajador dependerá del tipo de falta, si se trata de una administrativa o de seguridad, todo ello acorde con el sistema de terminación del contrato previsto en el Código de Trabajo.

Si un trabajador infringe las normas de este reglamento, cualquier persona que haya tomado conocimiento del hecho informará al Jefe de gestión de recursos humanos describiendo la falta y solicitando sancionar al trabajador. En caso de que se trate de una norma de seguridad deberá acudir al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, al área de prevención de riesgos y/o Gerencia General.

El Jefe de personal y la gerencia correspondiente resolverán sobre la situación según su criterio analizando la gravedad de la falta y guiándose por las definiciones de los artículos precedentes.

Artículo 53° Las sanciones previstas en este reglamento serán amonestación verbal, amonestación escrita, partes de seguridad y declaración de eventos críticos.

Las sanciones por incumplimiento a las normas sobre Higiene y Seguridad están establecidas en la Parte 2 del presente reglamento, en el Capítulo II, Párrafo 1°.

Artículo 54° Amonestación verbal: Es la sanción privada y directa hecha personalmente al trabajador por sus superiores jerárquicos, sin dejar constancia en sus carpetas de antecedentes personales de sus faltas disciplinarias y que no se repitan en el tiempo, como, por ejemplo:

1. Preocuparse de otros asuntos en horas de trabajo, formar rondas.
2. Abandonar el puesto antes de la hora de colación o al término de la jornada.
3. Falta de respeto a otro trabajador, trato con vocabulario refino no correspondiente a las buenas costumbres.
4. No mantener en buen estado su lugar de trabajo, máquinas, herramientas, elementos de seguridad, operar o utilizar maquinaria que no está debidamente autorizado.
5. Atrasarse en llegar al puesto de trabajo, mostrar una actitud relajada con el desarrollo de sus funciones, bromear en los

6. Reiteración en llamados de atención del Jefe directo, mostrar desagrado o ejecutar una orden de mala gana.

7. Otras faltas que según el criterio de la empresa sean consideradas menos leves.

Artículo 55° Amonestación escrita, parte de seguridad o declaración de evento crítico: Cuando se haya cometido una falta, la amonestación será interna por escrito e ira a su hoja de vida, o si lo amerita la Empresa con una copia a la Inspección del trabajo, como, por ejemplo:

1. Dos partes de seguridad.
2. El incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones descritas en los artículos precedentes.
3. Otros que ameriten esta sanción.
4. No respetar las normas de seguridad, los controles definidos en las herramientas preventivas, los procedimientos de trabajo seguro y matrices de riesgos.

Artículo 56° La Empresa en caso de faltas, podrá aplicar al infractor una multa de hasta 25% de su remuneración diaria (artículo N° 157, Código del trabajo). En todo caso de su aplicación podrá reclamarse dentro de tres (3) días de aplicada y notificada ante la Inspección del Trabajo. Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la Empresa tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasara al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregara tan pronto como hayan sido aplicadas.

TÍTULO XIV

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 57° Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

- a. El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- b. El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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.
- c. La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N°16.744.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:

- a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras, y los de la propia empresa.
- d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
- e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener

mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo.

TÍTULO XV

DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ARTICULO 58° Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones.

En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar consideraran la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, esta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508.

ARTICULO 59° Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

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

Si se opta por una investigación interna, esta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre esta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se consideraran válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento al que alude el artículo 211-B del Código del Trabajo. Cuando estas se realicen por el empleador deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materia de acoso, género o derechos fundamentales.

ARTICULO 60° En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N°1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N°1, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juico las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

TITULO XVI

POLITICA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

MCN S.A., comprometida en generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para todos sus trabajadores, contratistas y subcontratistas; promueve estrategias que minimizan el acoso laboral, contando con la participación de los trabajadores y trabajadoras desde su responsabilidad y compromiso.

Para el cumplimiento de la Política se fijan los siguientes aspectos:

- Todos los trabajadores (as) tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, limitación o alteración.
- Por su parte la empresa se compromete a prevenir y minimizar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos (as) los(as) trabajadores (as) para ser tratados con dignidad en el trabajo. Todos ellos deberán colaborar conjuntamente en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.
- La empresa también se compromete a establecer actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- La empresa trabajara en contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla.
- Cualquier persona que se comprometa en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

Nuestra empresa se compromete a dar cumplimiento a la ley 21.643 (LEY KARIN), EN MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

TITULO XVII

DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL

DEFINICIÓN:

ARTICULO 61° Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso laboral, entendiéndose por tal 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.

MEDIDAS DE RESPALDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL:

ARTICULO 62° El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga termino invocando la causal contenida en el Artículo 160 del Código del Trabajo N°1, letra f) sobre conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, esto es, conductas de acoso laboral.

ARTICULO 63° (Artículo 171 del Código del Trabajo). Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo

160 del Código del Trabajo, fuere el empleador, el trabajador o trabajadora podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que este ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, según corresponda.

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras: a) Falta de probidad del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones, b) Conductas de acoso sexual y f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, el trabajador o trabajadora afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso primero del artículo 171 del Código del Trabajo, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

El trabajador o trabajadora deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo en la forma y oportunidad allí señalados:

- Deberá comunicarlo por escrito, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.
- Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador o trabajadora.
- Deberá enviarse copia a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador o trabajadora, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de este.

ARTICULO 64° Si el trabajador o trabajadora hubiese invocado la causal de la letra b) Conductas de acoso sexual o f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

TITULO XVIII DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

Artículo 65°: MCN S.A, en cumplimiento de sus normas internas y de la legislación vigente, relacionada con la vida, la salud e integridad física de las personas, implementara un programa de prevención de consumo de alcohol y drogas y controles preventivos de detección de consumo de los mismos, garantizando el respeto por la honra y la dignidad de la persona, la objetividad de los procesos y la confidencialidad de la información.

En caso de que un trabajador, que en forma expresa y voluntaria solicite ayuda, sin que previamente haya sido detectado a través de los sistemas de detección precoz, aleatorios o dirigidos y que técnicamente lo requiera, la Empresa asume el compromiso de facilitar y costearle en un 50% su inserción en algún programa, definido por la empresa, destinado a su rehabilitación.

Esta información podrá efectuarla a su supervisor directo, encargado de recursos humanos o al prevencionista.

El receptor de la información procederá inmediatamente a informar al Gerente, con el objeto de que la persona sea reintegrada al programa de rehabilitación correspondiente.

Una vez cumplido el programa, el trabajador asumirá el compromiso de someterse a un sistema de seguimiento, con exámenes periódicos, por un periodo establecido por el profesional tratante, debiendo comunicar a la empresa los resultados de los exámenes.

Todas las personas o niveles de la empresa que tomen conocimiento de esta información, de los resultados del proceso de rehabilitación o del resultado de los exámenes de control a los que se someta el afectado, deberán guardar absoluta reserva de estos datos.

Los supervisores deberán dar cuenta a la gerencia cuando detecten o tengan fundadas sospechas de que personal a su cargo labora bajo el influjo de sustancias como alcohol, drogas no autorizadas o prescritas.

Artículo 66°: En la empresa existirán las siguientes instancias de control destinadas a pesquisar la ingesta de alcohol, drogas u otras sustancias intoxicantes o psicotrópicas ilegales:

1. Controles Pre- Ocupacionales: Será obligatorio para toda persona que postule para laborar en MCN S.A, someterse a los exámenes pre ocupacionales establecidos por la Empresa. Entre ellos será obligatorio para el postulante someterse a un examen destinado a detectar la ingesta de alcohol, drogas ilegales.
2. Control por investigación de Incidentes: Siempre que ocurra un incidente con resultado de lesiones para las personas o daños a equipos o instalaciones, las personas involucradas deberán someterse a un examen de detección de consumo de drogas o alcohol.
3. Control por causa razonable: La Empresa realizará exámenes de carácter obligatorios a trabajadores, cuando exista fundada sospecha de que el trabajador se pudiese encontrar bajo la influencia de alcohol y/o drogas ilegales.
4. Control Aleatorio: La Empresa implementara controles aleatorios obligatorios, con el fin de detectar la presencia de alcohol y/o drogas ilegales, sin excepción, de acuerdo a la legalidad vigente.
5. Control Post- Rehabilitación: La empresa realizara controles de seguimiento a los trabajadores que se hayan sometido voluntariamente al beneficio de tratamiento de rehabilitación que otorgue la Empresa.

La toma o administración de todos los exámenes y controles establecidos precedentemente estarán a cargo de la mutualidad con la cual trabaja la Empresa, el Comité Paritario, Experto en Prevención y/o Líderes de MCN S.A., y se realizará bajo estricta observancia de la legislación vigente y de las normas de confidencialidad.

El trabajador que este consumiendo fármacos prescritos por un profesional competente, deberá manifestar este hecho antes de la toma de la muestra respectiva, sin perjuicio de su obligación de notificar esta situación a su jefatura en forma inmediata a la prescripción médica, debiendo acreditar la efectividad de la prescripción si fuere requerido para ello.

Artículo 67°: Se considerará siempre falta gravísima a las obligaciones laborales el arrojar resultado positivo en un examen de alcohol y/o drogas o negarse a someterse a un test o examen. Así mismo la empresa podrá efectuar revisiones selectivas ante sospechas fundadas de introducción, preparación, distribución y/o consumo de alcohol y/o drogas en las instalaciones de su propiedad o que estén bajo su control. Todos los motivos anteriormente mencionados pondrán término al contrato de trabajo.

LEY 20.770 MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVISIMAS O, CON RESULTADOS DE MUERTE (Ley Emilia)

Introduce las siguientes modificaciones en la Ley Nº 18.290, de tránsito, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de Ley Nº1, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y del Ministerio de Justicia, de 2009:

- 1) Modifícase el artículo 176 en los siguientes términos:
 - a. Agréguese, a continuación de la palabra "lesiones", la expresión o "muerte".
 - b. Reemplázase la palabra "necesaria" por "posible".
- 2) Suprímase el inciso final del artículo 183.
- 3) Sustituyese el artículo 195 por el siguiente:

El incumplimiento de la obligación de dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que sólo se produzcan daños, señaladas

en el artículo 168, será sancionado con multa de tres a siete unidades tributarias mensuales y con la suspensión de la licencia hasta por mes.

El incumplimiento de la obligación de detener la marcha, prestar la ayuda posible y dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que se produzcan lesiones, señala en el artículo 176, se sancionará con la pena de presidio menor en su grado medio, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y multa de siete a diez UTM.

Si en el caso previsto en el inciso anterior las lesiones producidas fuesen de las señaladas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o se produjese la muerte de alguna persona, el responsable será castigado con la pena de presidio menor en su grado máximo, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica, multa de once a veinte UTM mensuales y con el comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal. Para los efectos de determinar la pena prevista en este inciso, será aplicable lo dispuesto en los artículos 196 bis y 196 ter de esta Ley.

Las penas previstas en este artículo se impondrán al conductor conjuntamente con las que correspondan por la responsabilidad que le pueda caber en el respectivo delito o cuasidelito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del Código Penal.

- 4) Introduce el siguiente artículo 195 bis: La negativa injustificada de un conductor a someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes científicos destinados a establecer la presencia de alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo, previstos en el artículo 182, será sancionada con multa de tres a diez unidades tributarias mensuales y con la suspensión de su licencia hasta por un mes.

En caso de accidentes que produzcan lesiones de las comprendidas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o la muerte de alguna persona, la negativa injustificada del conductor que hubiese intervenido en ellos a someterse a las pruebas respiratorias evidenciales o los exámenes científicos señalados en el artículo 183 de esta ley para determinar la dosificación de alcohol en la sangre.

TITULO XIX

DE LOS DERECHOS RELACIONADOS CON LA PATERNIDAD, TUICIÓN Y ADOPCIÓN

Artículo 68º El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección al momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuido desde el primer mes de la fecha del nacimiento. Este permiso se le otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable. (Artículo 195. Código del trabajo)

Artículo 69º En el caso del trabajador o trabajadora que reciba a su cuidado a un menor de seis (6) meses por habersele otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección caso en que la ley le confiere permiso hasta por doce (12) semanas, deberá acreditarse el hecho con un certificado extendido por el tribunal con una declaración jurada en que manifieste tener bajo su cuidado personal al menor causante del beneficio.

TITULO XX

DE LA ACREDITACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES Y PREVISIONALES REGULA TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Artículo 70º: La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiese hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Artículo 71°: La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.

En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en conformidad a este

Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.

En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.

Artículo 72°: Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificada por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.

TITULO XXI

LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)

Artículo 73°

La Ley 20.609 tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. 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 sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentran 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 del género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

TITULO XXII

DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

Artículo 74° Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso. Se entiende ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa.

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

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

TITULO XXIII

PROCEDIMIENTO EN CASO DE RECLAMO POR ACOSO LABORAL

Artículo 75° A los efectos de implementar en la empresa el derecho que tiene el trabajador a no sufrir acoso laboral, conforme lo establecido en el artículo 2° del Código del Trabajo, se ha estimado necesario formular un procedimiento en el caso de acoso laboral.

a) Definición: se deja expresa constancia que es contraria a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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.

b) Sujetos que pueden reclamar: Cualquier trabajador o trabajadora de la empresa que sea víctima de hechos como los descritos en la letra anterior, tendrá derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia o administración superior de la empresa.

c) Denuncias: La denuncia deberá formularse por escrito, comunicación que deberá dirigirse al nivel superior de la empresa. Esta deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o víctima, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha, horas, circunstancias y el detalle de cómo se produciría el acoso en el tiempo, el nombre del presunto acosador y, finalmente, la fecha y firma del denunciante.

d) Plazo: la denuncias que se formulen deberán ser investigadas por la empresa en un plazo máximo de treinta días, contado desde el ingreso de la denuncia, designándose para estos efectos al Ejecutivo de Recursos Humanos.

e) Procedimiento: El procedimiento de investigación tendrá carácter estrictamente reservado y garantizará la debida audiencia de las partes y su defensa.

El investigador dispondrá de un plazo de cinco días hábiles, contados desde su nombramiento, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio del procedimiento de investigación por acoso laboral, citándolas para oír su versión de los hechos y para que aporten las pruebas u otros antecedentes relevantes que sustenten sus dichos. El proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y de las pruebas que se aporten.

f) El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que reúna, podrá solicitar a la dirección de la empresa la adopción de medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes; todo ello, según la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades materiales que existan en los lugares de trabajo.

g) Concluida la investigación y con el mérito de los antecedentes producidos, el investigador procederá a emitir un informe sobre la efectividad de la existencia de hechos constitutivos de acoso laboral.

h) El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos constatados, las conclusiones del investigador y las medidas y sanciones que propone, cuando procediere.

i) El informe en cuestión se elevará a un Comité sobre la materia compuesto por la Gerente General, y la Ejecutiva de Recursos Humanos; quienes adoptarán las sanciones correspondientes, si hubiere lugar a ellas. Esas sanciones podrán ir desde una amonestación por escrito hasta el despido del trabajador, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 160 N° 1, letra f) del Código del Trabajo.

TITULO XXIV CAMARAS DE VIGILANCIA

Artículo 76° La Empresa podrá implementar la instalación de cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual, cuidando siempre dicho control no afecte la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de los Trabajadores.

En efecto, la instalación de cámaras de seguridad, responderá a requerimientos o exigencias técnicas de los procesos llevados a cabo al interior de La Empresa o por razones de seguridad de las personas o instalaciones, sin que en ningún caso constituya una forma de control y vigilancia de la actividad del personal de La Empresa.

Cabe hacer presente que las cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual no se dirigirán directamente al ejercicio de las labores de un Trabajador en particular, sino que, en lo posible, se orientarán en planos panorámicos; su emplazamiento no abarcará lugares dedicados al esparcimiento de los Trabajadores, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laboral, como los baños, salas de vestuarios, etc. Respecto de las grabaciones que se obtengan, se garantiza la debida custodia y almacenamiento de éstas, como también el pleno acceso a ellas de los Trabajadores que pudieren aparecer en las mismas. En todo caso, se garantiza la reserva de toda la información y datos privados de algún Trabajador que se pueda haber obtenido mediante estos mecanismos de control audiovisual, excluyéndose de su conocimiento a toda persona distinta al empleador o sus asesores y al Trabajador, salvo naturalmente que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello o bien que éstas den cuenta de ilícitos, en cuyo caso se podrán poner a disposición de los tribunales respectivos.

TITULO XXV DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 77° El contrato de trabajo terminara en los siguientes casos.

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su Empleador con treinta días de anticipación a lo menos.
3. Muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración de contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos trabajos a plazo, durante doce meses o más en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá que será contratado por una duración indefinida
5. Conclusión del trabajo que dio origen al contrato.
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 78° El Trabajador que en forma reiterada no respete el horario de llegada y la asistencia a su respectiva labor, alterando con su conducta la disciplina y el normal desarrollo de las actividades de la Empresa, dará lugar al término de su Contrato de Trabajo, por incumplimiento grave a las obligaciones contractuales, más aún, si tuviera a su cargo máquinas y/o equipos cuyo oportuno funcionamiento son vitales para el proceso productivo.

Artículo 79° Será causal de término de Contrato de Trabajo, cuando el Trabajador no cumpla con los estándares de producción definidos por la Empresa o los históricos de acuerdo al rendimiento de dicho Trabajador.

También las faltas reiteradas a éste Reglamento, especialmente lo referido al Título XI, Título XII, Título XIV, XXIX y XXX.

Artículo 80° El contrato de trabajo termina sin indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término invocando a las siguientes causales:

1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a. Falta de honestidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - b. Conductas de acoso sexual;
 - c. Vías de hechos ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - d. Injurias proferidas por el trabajador al empleador y;
 - e. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato del empleador.
3. No concurrencias 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 máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4. Abandono de trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a. Salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y,
 - b. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Presentarse o trabajar en estado de intemperancia, bajo la influencia del alcohol, drogas o estupefacientes.
8. Incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato.
9. Revelar datos o antecedentes que haya conocido con motivos de sus relaciones con la Empresa.
10. Suspender ilegalmente sus labores o inducir a tales comportamientos a sus compañeros de trabajo.
11. Agredir a cualquier persona.
12. Incumplimiento reiterado de las normas de seguridad.

Artículo 81° La empresa podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado y de la economía, que hagan necesarios la separación de uno o más trabajadores.

Artículo 82° La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del Artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168, establecido en el D.F.L N° 1

TÍTULO XXVI

DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 83° El Empleador en conformidad con el espíritu de colaboración que debe reinar en las relaciones laborales, tiene que tener especial interés en el permanente conocimiento, por parte de los Trabajadores, de la marcha, problemas y proyecciones de la Empresa y por ello:

1. Sostendrá reuniones informativas, en la medida que sea necesario, con los diversos órganos de colaboración mutua que puedan coexistir al interior de la Empresa.
2. Cuando estime que los antecedentes sobre la situación de la Empresa, deben ser de interés general de los Trabajadores y conocidos por éstos, celebrará las reuniones que sean necesarias con todos los Trabajadores para que se cumpla tal finalidad.

Artículo 84° Las informaciones que los Trabajadores deseen conocer en relación directa con su trabajo, condiciones o sistemas del mismo deben ser solicitadas a su Jefe Directo.

Las informaciones o aclaraciones que los Trabajadores deseen con relación a sus derechos, obligaciones, etc. Y que estén expresamente prendidas en éste Reglamento, serán solicitadas al Jefe gestión de recursos humanos.

Artículo 85° Las peticiones y reclamos de carácter individual serán puestos en conocimiento de la Jefatura superior siguiendo el conducto regular y posteriormente al Jefe gestión de recursos humanos.

Los reclamos formulados con motivo de la aplicación de las sanciones previstas en el presente Reglamento Interno, se harán por escrito al Jefe gestión de recursos humanos. Si éstos consistieren en amonestación escrita o en multa, la respectiva resolución estará a cargo del Gerente General.

Artículo 86° El trabajador tendrá derecho a reclamar ante la Empresa de la decisión de poner término al Contrato de trabajo, cuando el notificado estimare injustificada la medida.

La reclamación podrá interponerla por escrito dentro de dos (2) días hábiles, luego de ser notificado, en forma personal o escrita en forma certificada.

Habrá un plazo de seis (6) días hábiles, contados desde la fecha de reclamación para dar satisfecita o por fracasada la gestión de arreglo directo. Este plazo podrá ampliarse de cómo un acuerdo entre el interesado y la empresa hasta por seis (6) días hábiles más.

DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 87° La empresa MCN S.A., cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo dentro de la empresa, en la forma y condiciones establecidas por la ley.

DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS

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

En caso que el empleador no diere cumplimiento al referido principio de igualdad, el trabajador o trabajadora que se sintiere afectado podrá presentar por escrito su reclamo ante el Gerente de Recursos Humanos de la empresa.

El empleador dará respuesta escrita al reclamo, acompañando a ella los antecedentes que estime necesarios en un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo. Se procurará que esta respuesta sea notificada al trabajador en forma personal, de lo contrario se enviará carta certificada dirigida a su domicilio registrado en el respectivo contrato de trabajo.

Lo anterior, es sin perjuicio del derecho del trabajador de ejercer los derechos que correspondan de acuerdo con las leyes vigentes.

Todos los antecedentes, en original y copias, acumulados durante el proceso de reclamación a que se refiere este artículo, tendrán carácter confidencial, debiendo quedar archivados en la carpeta individual del trabajador afectado, cuya custodia corresponderá al Departamento de Recursos Humanos de la empresa.

A los antecedentes sólo tendrán acceso el trabajador, su Jefe Inmediato y el Gerente de Recursos Humanos de la empresa. Si a juicio de la o los reclamantes esta respuesta no es satisfactoria, podrán recurrir a la justicia laboral, en la forma y condiciones que señala el Párrafo 6 del Capítulo II Título I Libro I del Código del Trabajo, "Tutela Laboral".

Artículo 88°: Ley 20.105 Relativas a la Publicidad y el Consumo del Tabaco.

- a) Al interior de los recintos o dependencias de los órganos del estado. Sin embargo, en las oficinas individuales se podrá fumar sólo en el caso que cuenten con ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior;
- b) Establecimientos de educación superior, públicos y privados;
- c) Establecimientos de salud, públicos y privados;
- d) Aeropuertos y Terrapuerto;
- e) Teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre;
- f) Gimnasios y recintos deportivos;
- g) Centros de atención o prestación de servicios abiertos al público en general;
- h) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
- i) En los lugares anteriormente enumerados, podrán existir una o más salas especialmente habilitadas para fumar, con excepción de los casos que señala la letra C

TITULO XXVII DE LA LEY DE LA SILLA

Artículo 89° En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

PROCEDIMIENTO

El trabajador dispondrá de suficiente asientos o sillas suficientes para su descanso en los lapsos en que el trabajo así lo permita, por lo que:

- a) Para los trabajadores que realizan labores en los probadores estos tendrán una silla permanente a disposición de estos, pudiendo hacer uso a libre disposición de tiempo, siempre y cuando las condiciones de su trabajo así lo permitan
- b) Para los trabajadores que realizan la labor de ordenar la ropa, "ordenadores", estos harán uso de un descanso de 10 minutos cada 2 horas dentro de su jornada laboral, el cual se realizara en los baños de se habilitaron 2 bancas o sillas. Este descanso se realizará de preferencia en las tardes, entre las 16,00 horas y 21.30 horas, y será coordinado por el Jefe de Servicio o turno.
- c) para el caso de los Guardias de Seguridad, se mantendrán asientos suficientes para los fines para los cuales se requieren, para posibilitar el descanso de los trabajadores en los espacios o intervalos que no atienden público u otras funciones propias, considerando a los empleados que se encuentren en similar situación en un mismo período o jornada. En dicho procedimiento se deja expreso que el trabajador contará con los medios para su descanso, según lo estimulado en dicha Ley y podrá tomar los descansos pertinentes en todo momento en que su trabajo así lo consienta.

TÍTULO XXVIII DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 90°: La Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A, "es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

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

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

SEGUNDA PARTE

Reglamento Interno de Higiene y Seguridad

TITULO XXIX

OBJETIVO

Artículo 91° Los objetivos del presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del Trabajo, son los siguientes:

- a. Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de su trabajo y que ocasionen daños a su salud y a su integridad física.
- b. Establecer las obligaciones, prohibiciones y sancionen que todo trabajador debe cumplir y conocer.
- c. Determinar el procedimiento que debe seguir cuando se produzcan accidentes y se comprueben acciones y condiciones que constituyan riesgo para los trabajadores, materiales, equipos, etc.
- d. Reducir al mínimo los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores de la Empresa, y
- e. Ayudar a realizar el trabajo en forma correcta y sin accidentes, creando conciencia en el reporte de cuasi accidentes para neutralizar o eliminar el peligro, como de controlar evaluar y disminuir las fallas operacionales.

Artículo 92° El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que dicten en el futuro, a las disposiciones del presente reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Experto en Prevención de Riesgos de la empresa, Organismo Administrador, de la Autoridad Sanitaria y/o Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Llamado a la Colaboración:

Al analizar el gran contenido social de la Ley N° 16.744, se llega a la conclusión ineludible, que para asegurar su éxito es imprescindible la buena disposición de todo el personal de la empresa y para conseguir el estricto cumplimiento y respecto a estas disposiciones, solicitamos la decidida colaboración de todos en general pues con ello estaremos resguardando nuestros mutuos intereses y los de la comunidad en general.

TITULO XXX DEFINICIONES

Artículo 93° Se entenderá por Accidente del Trabajo:

- a. Para los efectos de la Ley: Título II, Art. 5°, Ley N° 16.744, se entiende por accidente del trabajo: "toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte". Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos 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. Se consideran también accidentes del trabajo los sufridos por los dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales. Exceptúense los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo, y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador.
- b. El Art. 14 de la Ley N° 19.303, publicada el 13.04.1994, incorporó como accidentes del trabajo los daños físicos o síquicos que sufran los trabajadores de las empresas, entidades o establecimientos que sean objeto de robo, asalto u otra forma de violencia delictual, a causa o con ocasión del trabajo.
- c. El Art. 33 de la Ley N° 19.518, publicada el 14.10.1997, con vigencia a contar del 1° del mes subsiguiente al de su publicación; así como el Art. 181 del Código del Trabajo, contenido en el DFL 1, publicado el 16.01.2003, incorporan como accidente del trabajo a aquel sufrido con ocasión de actividades de capacitación.

Artículo 94° Se entenderá por enfermedad profesional:

- a. Para los efectos de la Ley: Título II, Art. 7°, Ley N° 16.744, es enfermedad profesional: "La 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". El reglamento enumerará las enfermedades que deberán considerarse como profesionales. Esta enumeración deberá revisarse, por lo menos cada tres años (Decreto Supremo N° 109, aprueba Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales). Con todo, los afiliados podrán acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviere enumerada en la lista a la que se refiere el inciso anterior y que hubiese contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante la Superintendencia de Seguridad Social, la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe de la Autoridad Sanitaria dependiente del Seremi de Salud de cada región.

Artículo 95º Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a. **Peligro:** Fuente, situación, o acto con un potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, o una combinación de éstas.
- b. **Acción Insegura:** El acto, actividad o hecho en que posibilita o es factor de un accidente o enfermedad profesional.
- c. **Condición Insegura:** La índole, naturaleza o calidad de una cosa que hace que éste sea potencialmente productora de accidente.
- d. **Riesgo:** Combinación de la posibilidad de la ocurrencia de un evento peligroso o exposición y la severidad de lesión o enfermedad que pueden ser causados por el evento o la exposición.

- e. **Incidente:** Suceso, evento o acontecimiento no deseado, produciendo pérdidas o daños a las personas, materiales o medio ambiente. Estos sucesos pueden tomar las siguientes formas: Cuasi accidente, Falla Operacional y Accidente.
- f. **Cuasi accidente:** Suceso no deseado cuya ocurrencia no arroja pérdidas visibles o medibles generalmente por la presencia de una condición inadecuada o por el efecto de un acto inseguro, pero si se repiten bajo circunstancias diferentes pueden transformarse en una falla operacional o en un accidente.
- g. **Falla Operacional:** Suceso no deseado que produce deterioro medible en la calidad (no cumplir con las actividades del plan de gestión), producción costos (Horas Hombre, retrasos), credibilidad, imagen, confianza y disponibilidad.
- h. **Accidente:** Acontecimiento no deseado que produce daños a las personas, daños a la propiedad o pérdidas en el proceso. Asociado al daño físico, se asocia al trabajo, trayecto o enfermedad profesional.
- i. **Norma de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias o técnicas de apoyo para la definición de acciones de prevención de riesgos y protección frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, dispuestas por la empresa o aquellas emanadas del Organismo Administrador del Seguro, que señalen la forma o manera de ejecutar un trabajo, reduciendo o neutralizando los riesgos para el trabajador.
- j. **Ambiente Ocupacional:** Es la relación y efecto que produce sobre el trabajador los contaminantes existentes en el lugar de trabajo producto del desarrollo de la producción, o bien por las características del medio ambiente.
- k. **Contaminantes:** Todo elemento, compuesto, sustancia derivado químico o biológico, radiación, temperaturas extremas, vibración, ruido, o combinación de ellos, cuya presencia en el ambiente, en ciertos niveles, concentraciones o periodos de tiempo, puede constituir un riesgo a la salud de las personas, a la calidad de vida de la población, a la preservación de la naturaleza o a la conservación del patrimonio ambiental.
- l. **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Es el organismo técnico de participación entre empresas y trabajadores, para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, cuyas decisiones adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.
- m. **Departamento de Prevención de Riesgos:** Se entenderá a aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de riesgos. Estos deberán estar a cargo de un experto de una de las dos categorías señaladas en el Art. 9º, Título III, del DS N° 40 "Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales".
- n. **Empresa Principal:** Empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, así como para sus empresas contratistas y subcontratistas.

TITULO XXXI

DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Artículo 96° Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo deben ser enviados, para su atención, por la empresa, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda. En caso de ser accidente de trayecto el trabajador o la empresa deben dirigirse a realizar la constatación de lesiones en los centros públicos de urgencia.

Artículo 97° La empresa deberá presentar en el organismo administrador la correspondiente "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT) o en el caso que un trabajador sospeche tener síntomas de una enfermedad profesional se deberá presentar una Declaración individual de enfermedades Profesionales (DIEP), según corresponda, debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente o enfermedad profesional.

Artículo 98° En caso que la empresa no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

Artículo 99° En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado o con sospechas de enfermedad profesional al establecimiento asistencial del organismo administrador o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.

Artículo 100° Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado. El centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

Artículo 101° En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la "Orden de Reposo ley N° 16.744" o "Licencia Médica", según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales. Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional, una vez que se le otorgue el "Alta Laboral" la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia. Se entenderá por "Alta Laboral" la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.

Artículo 102° Cada vez que ocurra un accidente del trabajo o enfermedad profesional, el jefe directo que corresponda preguntará a Gestión de recursos humanos, si se hizo entrega del certificado de alta emitido por el médico del organismo administrador, sólo con este documento el trabajador puede retomar sus funciones o en las que se le reubicó.

Artículo 103° El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

Artículo 104° Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.

Artículo 105° Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten sus servicios, a otras faenas o áreas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad. Los trabajadores que sean citados para exámenes de control por los servicios médicos de los organismos administradores, deberán ser autorizados por su empleador para su asistencia, y el tiempo que en ello utilicen será considerado como trabajado para todos los efectos legales. Las empresas que exploten faenas en que trabajadores suyos puedan estar expuestos al riesgo de neumoconiosis, deberán realizar un control radiográfico semestral de tales trabajadores.

Artículo 106° Los organismos administradores podrán suspender el pago de las pensiones a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados, o que rehúsen, sin causa justificada, a someterse a los procesos necesarios para su rehabilitación física y reeducación profesional que les sean indicados. El interesado podrá reclamar de la suspensión ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Artículo 107° Las declaraciones de incapacidad permanente del accidentado o enfermo se harán en función de su incapacidad para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a sus actuales fuerzas, capacidades y formación, una remuneración equivalente al salario o renta que gana una persona sana en condiciones análogas y en la misma localidad.

Artículo 108° Durante los primeros ocho años contados desde la fecha de concesión de la pensión el inválido deberá someterse a examen cada dos años. Pasado aquel plazo, el organismo administrador podrá exigir nuevos exámenes en los casos y con la frecuencia que determine el reglamento.

TITULO XXXII

CONTROL DE SALUD OCUPACIONAL

Artículo 109° Todo trabajador que ingresa a la empresa deberá ser sometido a un examen médico pre-ocupacional, llenando la Ficha Médica Ocupacional, con los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividad que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

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 cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc.

Artículo 110° No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o integridad. Según a lo indicado anteriormente, la calificación será realizada por los organismos competentes de conformidad a la ley, teniendo en vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trate, sean públicas o privadas. La empresa, de acuerdo a los resultados de los exámenes, se reservará el derecho de contratar, de trasladar de trabajo o desahuciar el contrato de trabajo.

Artículo 111° Todo trabajador deberá someterse a los exámenes pre ocupacionales que ésta determine solo cuando cliente lo requiera, tales como:

- a. Espiometría basal
- b. Audiometría
- c. Radiografía de tórax Ap.
- d. Colesterol total
- e. Flujometría Colesterol HDL
- f. Flujometría Triglicéridos
- g. Flujometría Glicemia
- h. Presión Arterial
- i. Electrocardiograma
- j. Test visual
- k. Exámenes de alcohol y droga.

Artículo 112° En el caso en que una medición representativa de las concentraciones de sustancias contaminantes existentes en el ambiente de trabajo o de la exposición a agentes físicos, demuestre que han sido sobrepasados los valores que se establecen como límites permisibles según lo indicado en el DS N° 594, el empleador deberá iniciar de inmediato las acciones necesarias para controlar el riesgo, sea en su origen, o bien, proporcionando protección adecuada al trabajador expuesto. En cualquier caso, el empleador será responsable de evitar que los trabajadores realicen su trabajo en condiciones de riesgo para su salud.

Artículo 113° La empresa tendrá especial cuidado en someter a exámenes médicos y radiológicos a aquellos trabajadores expuestos al riesgo neumoconiógeno. Para la periodicidad de éstos, la empresa estará a las disposiciones de la ley 16.744 y del Organismo administrador.

Artículo 114° En caso que la valoración biológica demuestre que han sido sobrepasados los límites de tolerancia biológica, el empleador deberá iniciar de inmediato las acciones necesarias que eviten el daño a la salud del trabajador.

Artículo 115° El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

TITULO XXXIII

DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DEL TRABAJO

Artículo 116° Ocurrido un accidente, el afectado y/o testigos deberán en forma inmediata denunciar el hecho al jefe directo dentro de la jornada en que se produjo la lesión.

Artículo 117° La empresa 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 higiene y 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.

Artículo 118° Al producirse un accidente, se dejarán las condiciones tal como se encontraban al momento de ocurrir el hecho, hasta que se efectúe el análisis y el Experto en Prevención de Riesgos, lo autorice.

Artículo 119° Si en la empresa ocurre un accidente del trabajo grave o fatal, el empleador deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

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

Artículo 120° Para los efectos de las obligaciones antes señaladas en el artículo 23, se entenderá por:

- a. Accidente del trabajo fatal, aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
- b. Accidente del trabajo grave, cualquier accidente del trabajo que:
 - Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo. Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.
 - Obliga a realizar maniobras de reanimación.
 - Ocurra por caída de altura de más de 1,8 metros.
 - Ocurra en condiciones hiperbáricas.
 - Involucre un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas.
- c. Faenas afectadas, Corresponde a aquella (s) y/o puesto (s) de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

Artículo 121° En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un trabajador de una empresa de servicios transitorios, la empresa usuaria deberá cumplir las obligaciones señaladas antes en el Artículo 115.

Artículo 122° Se establecen las siguientes normas y procedimientos de denuncias de accidentes:

- a. Accidente con tiempo perdido (lesión de las personas) será informado en el formulario entregado por el organismo administrador, siendo realizado por el Experto en Prevención de Riesgos asesorado por el jefe directo.
- b. Identificación y preservación de las evidencias.
- c. Accidentes con pérdidas de materiales o daños en los equipos: Aun no habiendo lesión personal se hará un informe de las pérdidas, siendo evaluadas en lo posible por el jefe directo del Área afectada.
- d. Para el tiempo de resolución de las medidas de control, el jefe directo responsable del asesoramiento de la investigación deberá tomar como base de referencia la Evaluación de Riesgo.
- e. Una vez confeccionado el informe de Investigación, se hará llegar a la gerencia respectiva para la revisión de su contenido, precisión de la evaluación de riesgos y efectividad de las recomendaciones propuestas, quien a su vez lo enviará al Comité Paritario.
- f. Estas investigaciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las que realice el Comité Paritario, cuando proceda. 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% o lo que indica en la circular 3335.

Artículo 123° Se deberá emitir por medio de una solicitud de requisición a Adquisiciones, todas aquellas medidas de control que requieran actividades de mantenimiento o reparaciones, para que sea activada lo antes posible la Orden de Compra. Adquisiciones tiene la responsabilidad de informar mensualmente al jefe directo, Comité Paritario y al Gerente General, el listado de las solicitudes de materiales requeridos recepcionados como consecuencia de un accidente y su estado de cumplimiento.

Artículo 124° Al tratarse de un accidente del trabajo grave o fatal que le ocurra a un trabajador directo de la empresa o de un tercero por servicios transitorios, el empleador deberá efectuar la denuncia a:

- a. La respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud, por vía telefónica o correo electrónico o personalmente.
- b. La respectiva Inspección del Trabajo, por vía telefónica o personalmente.

c. Línea 600 420 0022.

Artículo 125° Este procedimiento de investigación no regirá en los casos de accidentes ocurridos en el trayecto. Sin embargo, el Experto en Prevención de Riesgos se ceñirá para ello a lo dispuesto en el Art. 5° del Reglamento de la ley 16.744, cuyo texto legal es el siguiente:

“El trayecto directo, a que se refiere el inciso 2° del Art. 5° de la ley, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos 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”.

Artículo 126° La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo, deberá ser acreditada ante el respectivo organismo administrador mediante una constatación de lesiones realiza en los centros públicos de urgencia u/o otras pruebas fehacientes.

Artículo 127° LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVASTÍTULO I. Obligaciones de las entidades empleadoras D. Obligaciones en caso de accidentes fatales y graves.

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

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

Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se establecen las siguientes definiciones, de acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en el inciso primero del artículo 5° de la Ley N°16.744:

1. Accidente del trabajo fatal. Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
2. Accidente del trabajo grave. Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:
 - a. Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo. Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz, con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.
 - b. Obliga a realizar maniobras de reanimación. Debe entenderse por éstas, el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).
 - c. Obliga a realizar maniobras de rescate. Son aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.
 - d. Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros. Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.
 - e. Ocurra en condiciones hiperbáricas. Como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.
 - f. Involucra un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas.

Las anteriores definiciones no son de carácter clínico ni médico legal, sino operacional y tienen por finalidad que el empleador reconozca con facilidad cuándo debe proceder según lo establecido en este Capítulo I.

3. Faena afectada. Corresponde a aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

TITULO XXXIV

RESPONSABILIDAD DE NIVELES EJECUTIVOS E INTERMEDIOS

Artículo 128° La primera línea directiva exigirá el cumplimiento de la política integrada de seguridad, salud ocupacional y M.A. Esta política establece las directrices que orientan los programas y las acciones en materias de seguridad, salud y M.A. Se indica por medio del presente, la responsabilidad de la primera línea directiva:

- a. Aprobar, delegar y controlar la aplicación de las funciones requeridas en el presente reglamento de higiene y seguridad en forma eficiente, en relación a las áreas, departamentos, y líneas de mando, y autorizar la incorporación de estas responsabilidades;
- b. Velar por el cumplimiento de la Legislación y Normativa Aplicable;
- c. Otorgar los recursos necesarios para el óptimo desempeño de las actividades, conservando las condiciones adecuadas de trabajo;
- d. Verificar que los trabajos sean realizados de manera eficiente, con los riesgos controlados, y resguardando el medio ambiente;
- e. Responsable de la aprobación, implementación, mantención y control de los sistemas de gestión: procedimientos e instructivos específicos, como las actividades del derecho al saber incluido en el presente reglamento;
- f. Promover la mejora continua de la organización;
- g. Velar por el cumplimiento de los objetivos y metas.

Artículo 129° Se indica por medio del presente, la responsabilidad del segundo nivel de la organización, representados por: Jefes de Áreas o Departamentos, Supervisores y Capataces.

- a. Enviar solicitud de recursos, realizando su seguimiento.
- b. Establecer criterios para la ejecución de las tareas consideradas como críticas, registrando por escrito los procedimientos definidos como seguros, los que deben estar en permanente evaluación y revisión.
- c. Realizar la entrega de cargo a los trabajadores;
- d. Mantener a su personal con la información, documentación y recursos, necesarios para el óptimo desempeño de sus labores;
- e. Mantener en adecuadas condiciones el lugar de trabajo, apoyándose en inspecciones de condiciones físicas, instalaciones, equipos, herramientas etc; y su corrección oportuna;
- f. Verificar el cumplimiento y aplicación de la documentación indicados en el presente reglamento;
- g. Responsable de la ejecución de las actividades asignadas en el plan de gestión seguridad y salud ocupacional anual;
- h. Cooperar con el cometido que le corresponda al Comité Paritario;
- i. Cumplir con las disposiciones legales y contractuales, generadas con el desempeño de su labor.
- j. Identificar los peligros, y evaluar los riesgos asociados a la realización del trabajo. Aplicar medidas de corrección, en especial si proceden de cuasi accidentes o falla operacional denunciados.
- k. Mantener comunicación con el Gerencia, y Trabajadores.
- l. Informar, investigar los accidentes, determinando las causas básicas y las medidas correctivas necesarias para evitar la repetición del hecho no deseado, y el seguimiento al cumplimiento de estas.
- m. Que se mantengan los lugares de trabajos limpios, ordenados y en las mejores condiciones ambientales. Mantener siempre y en todo momento las vías de tránsito peatonal libre de obstáculos.

Artículo 130° Se indica por medio del presente, la responsabilidad del asesor experto en prevención de riesgos:

- a. Asesorar en la detección, evaluación y control de los riesgos y peligros de accidentes y enfermedades profesionales, asociados al área de trabajo, en conjunto con las líneas de mando;
- b. Difundir las comunicaciones mantenidas con los clientes en temas de prevención de riesgos;
- c. Acción educativa de prevención de riesgos;
- d. Realizar inducciones, promoción de capacitación y adiestramiento en temas de control de riesgos;

- e. Mantener registro de información y evaluación estadística de resultados;
- f. Asesoramiento técnico a los supervisores y líneas de mando o administración técnica, como del comité paritario.
- g. Proponer medidas preventivas a las áreas donde se determine actos y condiciones inseguros.
- h. Instruir al personal sobre el seguro social de Accidente de Trabajo y enfermedades Profesionales Ley N° 16.744 y Decretos Ley derivados, respecto a definiciones, beneficios, responsabilidades y derechos.

Artículo 131° Se indica por medio del presente, la responsabilidad de los trabajadores:

- a. Cumplir con lo descrito en los procedimientos e instructivos para el desarrollo de los trabajos;
- b. Aplicar las medidas preventivas, normas generales, respetar obligaciones y prohibiciones del presente reglamento;
- c. Denunciar cuasi accidentes de ser afectado, al jefe directo en su momento;
- d. Cuidar el estado de los equipos, herramientas o materiales entregados a cargo;
- e. Realizar los trabajos de manera eficiente y responsable;
- f. Aportar ideas y aprovechar las oportunidades de mejora.

TITULO XXXV

NORMA SOBRE COMITÉ PARITARIO Y ACTIVIDADES DE FUNCIONAMIENTO

Artículo 132° En toda empresa, faena, sucursal o agencia en trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores. DS 30. 1988 Previsión N° 1.

Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas; en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad. DS 30,1988 Previsión N°2.

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. DS 186, 1969 Previsión N°1.

Artículo 133° La empresa estará obligada a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario; pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de 30 días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. El incumplimiento de las medidas acordadas por el Departamento de Prevención o por el Comité Paritario, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionado en la forma que preceptúa el artículo 68° de la Ley 16.744.

Artículo 134° Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores. Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente.

Artículo 135° Las elecciones de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que termina su período, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse, por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva industria o faena. En ésta elección podrán tomar parte todos los trabajadores de la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia; y si alguno desempeñara parte de su jornada en una faena y parte en otra, podrá participar en las elecciones que se efectúen en cada una de ellas.

Artículo 136° Se considerarán elegidos como Titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que los sigan en orden decreciente de sufragio. En caso de empate, se dirimirá por sorteo.

Artículo 137° Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la empresa donde se haya constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 138° Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- a. Tener más de 18 años de edad;
- b. Saber leer y escribir;
- c. Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo;
- d. Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictados por el Servicio Nacional de Salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos

Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.

Artículo 139° Cada Comité designará, entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención, un presidente y un secretario. En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes Titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes Titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.

Artículo 140° Corresponderá a la empresa otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este reglamento; y, en caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámite el respectivo Inspector del Trabajo.

Artículo 141° Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad 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 de uno de los de la empresa. 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 graves de acuerdo a lo establecido la legislación vigente, o que, a juicio del Presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%. Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración. Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

Artículo 142° El comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante patronal y un representante de los trabajadores. Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes patronales o de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Artículo 143° Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del organismo administrador, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.

Artículo 144° Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos. Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Artículo 145° Son funciones de los Comités de Higiene y Seguridad:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no sólo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, como ser protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc. La anterior función la cumplirá el Comité Paritario de preferencia por los siguientes medios:
 - a. Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo;
 - b. Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;
 - c. Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.
2. Vigilar, el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
Para estos efectos, el Comité Paritario desarrollará una labor permanente, y además, elaborará programas al respecto.
3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
Para estos efectos será obligación de las empresas a quienes la ley no exige Departamento de Riesgos Profesionales llevar un completo registro cronológico de todos los accidentes que ocurrieren, con indicación a lo menos de los siguientes datos:
 - a. Nombre del accidentado y su trabajo;
 - b. Fecha del accidente, alta y cómputo del tiempo de trabajo perdido expresado en días u horas;
 - c. Lugar del accidente y circunstancia en que ocurrió el hecho, diagnóstico y consecuencia permanentes si las hubiere;
 - d. Tiempo trabajado por el personal mensualmente, ya sea total para la empresa o por secciones o rubros de producción, según convenga;

- e. Índice de frecuencia y de gravedad, el primero mensualmente y el segundo cuando sea solicitado, pero en ningún caso por períodos superiores a 6 meses.

Toda esta información será suministrada al o a los Comités Paritarios cuando lo requieran. A su vez, estos organismos utilizarán estos antecedentes como un medio oficial de evaluación del resultado de su gestión.

4. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales;
6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo;
7. Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, bajo el control y dirección de esos organismos.

TITULO XXXVI DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR

Artículo 146° El empleador tiene la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

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

Artículo 147° Todo personal nuevo, o por variación de cargo en el contrato que cumpla con los requisitos y estén aprobados los antecedentes definidos en el presente reglamento interno, el jefe directo del nuevo integrante es quien coordinará la charla de inducción impartida por el Experto en Prevención de Riesgos, con el fin de lograr el ingreso a sus funciones una vez que haya participado de ella. Adicionalmente el jefe de gestión de R.R.H.H. y el ejecutivo de gestión de calidad, realizarán una charla entregando antecedentes respecto a bienestar, recursos humanos y calidad.

Artículo 148°

En esta misma oportunidad se hará entrega de los procedimientos aplicables al trabajador y el reglamento interno de la empresa.

Artículo 149° El jefe directo posterior al curso de inducción básica de seguridad y salud ocupacional, le entrenará sobre los métodos seguros de trabajo que se le asigne, los específicos del cargo y del área en que deberá desempeñarse, y lo adiestrará en uso correcto de los elementos de protección personal que requiera. Este entrenamiento, se hará extensivo a todo trabajador que, dentro de la empresa, sea trasladado de área.

Artículo 150° Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 57° a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

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

Artículo 151° A continuación se nombra guía de procedimientos e instructivos de trabajo seguro, en que el jefe directo deberá instruir bajo registro a su personal autorizado y calificado según corresponda la descripción, para que sea capacitado y entrenamiento sobre los métodos correctos de trabajo, con el objetivo de reforzar aptitudes. El procedimiento para trabajo seguro, debe incluir responsabilidades, riesgos asociados, especificaciones de condición previa a uso y método correcto (aplicable para equipos).

Procedimientos de trabajo seguro
▪ Manejo de tornos
▪ Trabajo en cilindradora
▪ Trabajo en mesa oxicorte
▪ Trabajo con compresor
▪ Trabajo con máquina cortadora de plasma
▪ Montaje pasillo puente grúa

▪ Corte por arco
▪ Trabajo con equipo oxicorte
▪ Trabajo con esmeril angular
▪ Trabajo con máquina soldadora
▪ Maniobra de izaje
▪ Trabajo con perfilera
▪ Operación de taladro
▪ Operación de sierra mecánica
▪ Bloqueo de máquinas
▪ Flujo de comunicación en caso de incidente
▪ Medida de prevención ante sismos
▪ Diagrama plan de emergencias
▪ Reparación de Trommel
▪ Instructivo de señales grúa horquilla
▪ Desmontaje de corazas.
▪ Manipulación de componentes.
▪ Reparación de Rotoclón
▪ Reparación de Eje Piñón
▪ Reparación de agitador Wemco
▪ Reparación de agitador Door Oliver
▪ Reparación de Tornillo vertimil
▪ Los que se generen de acuerdo a las necesidades

Artículo 152° Para todo servicio externo de apoyo esporádico y/o para el mantenimiento estructural de la empresa, deberán realizar previo a iniciar trabajos el “Análisis seguro de trabajo” AST. Para todo trabajo externo de apoyo, el responsable directo que los contrata, deberá exigir su procedimiento de trabajo seguro, como a la vez, aplicar los estándares internos de la empresa. A la vez, el responsable directo que contrata los arriendos de equipos, deberá informar a prevención de riesgos para que reciba una inducción inicial y realice la hoja de identificación de riesgos. El responsable directo de personal externo, deberá exigir que presenten registro entrega del procedimiento de trabajo seguro.

Artículo 153° Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en la empresa y las medidas de control básicas. A continuación, se detallan los más representativos junto a los riesgos generales:

RIESGO	MEDIDAS DE CONTROL
Caída de igual o distinto nivel	1.- Utilización de arnés para trabajo sobre 1,8 mts 2.- Mantener orden y aseo del área de trabajo 3.- Utilización de plataformas, andamios o escaleras de trabajo 4.- Utilizar 3 puntos de apoyo al subir y bajar escaleras
Exposición a sustancias peligrosas (inhalación, contacto y/o ingesta)	1.- Utilización de EPP acorde a la tarea 2.- Uso de procedimiento ,instructivo o HDS
Riesgo de incendio por manipulación de sustancias peligrosas	1.- Utilización de EPP apropiado 2.- Uso de procedimiento ,instructivo o HDS del producto 3.- Rotulación de productos 4.- Manipulación y almacenamiento según HDS del producto 5.- Segregación según procedimiento 6.- Mantener orden y limpieza del área de trabajo, eliminar material combustible en desuso 7.- Controlar todas las fuentes de ignición posibles al manipular sustancias químicas
Cortes	1.- Utilización de EPP acorde a la tarea (guante de cabritilla, anticorte) 2.- Uso de procedimiento o instructivo específico 3.- No colocarse en la línea de fuego de herramientas de corte
Golpes por o contra	1.- Utilización de EPP acorde a la tarea 2.- Uso de procedimiento o instructivo específico 3.- Mantener el orden y aseo del área de trabajo 4.- No exponerse a la línea de fuego de máquinas ,equipos o herramientas 5.- Segregar el área en caso de trabajos en altura
Atropellamiento	1.- Uso de procedimiento o instructivo específico

	2.- No exponerse a la línea de fuego y/ o punto ciego de la grúa 3.- No Traspasar conos o cintas de peligro 4.- Uso de EPP acorde a la tarea 5.- Estar atento a las condiciones del entorno
Aplastamiento	1.- Utilización de EPP acorde a la tarea 2.- Uso de procedimiento o instructivo específico 3.- No exponerse a la línea de fuego y/o puntos ciegos de la carga en suspensión 4.- Mantenerse atento a las condiciones del entorno, no traspasar conos o cinta de peligro 5.- Utilización de equipos de levante apropiados
Quemaduras	1.- Utilización de EPP acorde a la tarea 2.- Uso de procedimiento o instructivo específico 3.- No exponerse a la línea de fuego de proyección de partículas incandescentes
Fuerza / Posturas forzadas / Trabajo repetitivo	1.- Manipulación manual de carga hasta 25 Kg para hombres y 20 kg. para mujeres 2.- Utilización de equipos de levante (tecle, carro, grúa, puente grúa, traspaleta, etc) 3.- Utilización de técnicas de levante manual cuando no puedan usarse ayudas mecánicas
Atrapamiento o prendimiento	1.- Utilización de EPP acorde a la tarea 2.- No utilizar guantes, joyas, ropa suelta o pelo largo en máquinas con partes en movimiento 3.- Uso de procedimiento o instructivo específico 4.- No exponerse a la línea de fuego de las máquinas 5.- Mantenerse atento a las condiciones del entorno 6.- Mantener el orden y aseo del área de trabajo
Proyección de partículas	1.- Utilización de EPP acorde a la tarea (el casco y los zapatos deben ser aislantes) 2.- No exponerse a la línea de fuego de máquinas y herramientas durante su funcionamiento 3.- Uso de procedimiento o instructivo específico 4.- Utilización de biombos para evitar daños a 3º
Contacto con electricidad	1.- Utilización de EPP acorde a la tarea 2.- Uso de procedimiento o instructivo específico 3.- Utilizar conexiones en buen estado y dar cuenta de las que estén dañadas 4.- Realizar inspección diaria a herramientas y dar cuenta de daños o mal funcionamiento 5.- No maltratar extensiones o conexiones eléctricas 6.- No intervenir tableros eléctricos o tratar de reparar instalaciones eléctricas sin autorización 7.- No utilizar joyas durante el trabajo con herramientas eléctricas
Exposición a radiación solar	1.- Utilizar EPP y ropa de trabajo adecuada 2.- Utilización de toldos cuando sea posible 3.- Uso de bloqueador solar
Inhalación de humos metálicos	1.- Utilización de EPP acorde a la tarea (respirador con filtro o mascarilla para partículas)
Ruido	1.- Utilizar protector auditivo de forma permanente 2.- Asistir a exámenes de control de ruido
Radiaciones no ionizantes	1.- Utilizar EPP adecuado (máscara de soldar o lentes oxicorte) 2.- Segregar el área de trabajo con biombos 3.- Cumplir procedimiento de trabajo específico
Accidentes de Tránsito	1.- Todo conductor de vehículos, deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase). 2.- No conducir en estado de ebriedad de acuerdo a lo establecido a La Ley 20.770

Riesgos específicos para el cargo de operador de grúa horquilla

Choque / volcamiento	1.- Operar grúa sólo con autorización y licencia D 2.- Realizar chek list y mantención diaria e informar cualquier falla o desperfecto 3.- No sobrepasar la capacidad de carga de la grúa 4.- Conducir a una velocidad entre 10 y 15 km/hr
-----------------------------	---

TITULO XXXVII DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 154° El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento.

Artículo 155° El uso de los elementos de protección personal que la empresa entrega a sus trabajadores, conforme lo dispone el presente Reglamento, deberá ser permanente mientras se cumple con la función para lo cual fueron entregados.

Artículo 156° La empresa proporcionará libre de costo “a cargo del trabajador”, los elementos de protección personal que se requieran según la tarea. Todos los elementos de protección personal, deben ser entregados con el adiestramiento necesario para su correcto empleo.

Artículo 157° Los elementos de protección personal usados en los lugares de trabajo, sean éstos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el decreto N°18, de 1982, del Ministerio de Salud.

Artículo 158° Toda vez que el trabajador retire elementos de protección personal o ropa de trabajo desde la bodega deberá firmar el registro de entrega de EPP que se encuentra en el lugar.

Artículo 159° El empleador, establecerá los elementos de protección personal que deberán usarse para cada trabajo. Entre los elementos de protección personal a cargo, se describirán dos tipos: “los Básicos y los Complementarios”. Se entenderá como EPP Básico, a los implementos exigidos mínimos a utilizar frente a los riesgos inherentes comunes del área de trabajo o actividad habitual, y EPP “Complementarios” de aquellos que se deben utilizar en conjunto de los básicos, o en reemplazo de los mismos, para suplir la necesidad de protección de aquellos riesgos incorporados en aquellas actividades poco habituales o puntuales en la actividad o área laboral. A continuación, se describirán los implementos a utilizar según sea los riesgos comunes o incorporados derivados de actividades y/o áreas a cubrir:

Área/Cargo	Actividad / Fuente	Riesgos / Agentes	E.P.P.
Maestranza Calderería Bodega	Ingreso área restringida	Golpeado por: Proyección de piezas o partículas, caída de material o atropello de parte de alguna extremidad. Proyección de partículas incandescentes, partículas de rocío en suspensión.	Implemento Básico Lentes de seguridad. Zapatos de seguridad. Casco de Seguridad. Protección Auditiva. Implemento Complementario Guantes de Seguridad. Otros (según corresponda la actividad). Polera Manga Larga y pantalón cargo. Protector facial
	Tareas Generales para todos los cargos y áreas.	Contacto con: Bordes filosos de virutas o de piezas oxidadas o no, en extremos o en el suelo. Cortes: proyección de virutas, contacto con virutas. Caída mismo nivel: Tropiezos con extensiones eléctricas, mangueras en la vía, por piso desnivelado, o por piezas en la vía. Exposición: al agente físico ruido sobre los límites permisibles. Atrapamiento: Caída de alguna pieza sobre alguna extremidad.	

		Golpeado contra: en las extremidades con bordes sobresalientes al transitar.	
Mecánicos y/o ayudantes	Limpieza de piezas con soluciones acidas.	Exposición: Evaporación de disolventes. Contacto con: Contacto de solución acida con piel con sudor.	Lentes de seguridad. Guantes de Poli Vinilo Carbonato (PVC). Mascara Respiratoria de medio rostro, con filtros de carbón activo para gases ácidos y vapores orgánicos. (exposición por sobre el 19.5 % de oxígeno) Protector facial Implemento Básico.
	Inducción por calor de los rodamientos	Contacto con: Piezas con Temperaturas extremas.	Guantes de Kevlar aluminizado. Coleta de cuero seco. Implemento básico.
	Metalizado de piezas en tornos	Contacto con: Piezas o llama con Temperatura extremas. Exposición: A radiaciones no ionizantes, Infra Rojo.	Lentes de corte para IR. Protección respiratoria de medio rostro, con filtro para material particulado en suspensión, P-100 o P-95. (Exposición por sobre el 19.5 % de oxígeno). Guantes de puño largo Cuero Descarne. Implemento básico
	Uso de Esmeril Piedra Amoladora de Pedestal	Prendimiento: Al utilizar prendas sueltas. Golpeado por: fragmentación de la piedra en proyección, proyección de partículas incandescentes. Exposición: al agente físico ruido sobre los límites permisibles.	Protector facial Protector Auditivo Implemento Básico
	Uso de Esmeril Angular	Prendimiento: Al utilizar prendas sueltas. Golpeado por: Intensa presión al disco, tratar la pieza en los extremos del disco de corte produce la fragmentación del disco, proyección de partículas incandescentes. Contacto con: Bordes filosos de piezas oxidadas o no. Exposición: al agente físico ruido sobre los límites permisibles. Humos metálicos al desbastar. Contacto por: Partículas a temperatura altas en contacto con combustible capaz de ocasionar ignición y/o incendio.	Protector Facial Coleta de cuero Polainas de cuero Guantes de cuero manga larga Protector auditivo Implemento Básico. Protección respiratoria con filtro para material particulado en suspensión, P-100 o P-95.(exposición por sobre el 19.5 % de oxígeno)
Operadores de Maquinas	Trabajos en tornos	Golpeado por: Proyección virutas pequeñas o partículas incandescentes, caída de material o atrapamiento de parte de alguna extremidad. Proyección de partículas incandescentes, partículas de rocío en suspensión. Contacto con: Bordes filosos de virutas o de piezas oxidadas o no, en extremos o en el suelo, o partículas con temperaturas extremas. El utilizar ropa civil, de tela, algodón, se adhiere las virutas pequeñas, siendo posible causal de herida ocular. Caída mismo nivel: Tropiezos con extensiones eléctricas, mangueras en la vía, por piso desnivelado, o por piezas en la vía.	Implemento Básico Protector Facial Buzos tipo Piloto Protector Auditivo Guantes anticorte keblar (Solo para retiro de virutas con apoyo de gancho o brochas).

		Exposición: al agente físico ruido sobre los límites permisibles. Atrapamiento: Caída de alguna pieza sobre alguna extremidad, prendimiento de ropa suelta. Golpeado contra: en las extremidades con bordes sobresalientes al transitar.	
Operador de maquinas	Trabajos en Taladro Mecánico Vertical	Golpeado por: Proyección de piezas o partículas, caída de material. Proyección de partículas incandescentes, partículas de rocío en suspensión. Contacto con: Bordes filosos de virutas o de piezas oxidadas o no, en extremos o en el suelo. El utilizar ropa civil, de tela, algodón, se adhiere las virutas pequeñas, siendo posible causal de herida ocular. Prendimiento: Prendimiento de bordes de ropa.	Lentes de seguridad Buzo tipo piloto Protector Auditivo Guantes anticorte keblar (solo para retiro de virutas)
	Uso de Esmeril Piedra Amoladora de Pedestal	Prendimiento: Al utilizar prendas sueltas. Golpeado por: fragmentación de la piedra en proyección, proyección de partículas incandescentes. Exposición: al agente físico ruido sobre los límites permisibles.	Protector facial Protector Auditivo Implemento Básico
Ayudante de soldador	Pantógrafo	Golpeado por: Proyección de partículas, caída de material. Proyección de partículas incandescentes, partículas. Contacto por: Bordes filosos de virutas o de piezas oxidadas o no, en extremos o en el suelo. Caída mismo nivel: Tropiezos con extensiones eléctricas, mangueras en la vía, por piso desnivelado, o por piezas en la vía. Exposición: al agente físico ruido sobre los límites permisibles. Humos metálicos. Atrapamiento: Caída de alguna pieza sobre alguna extremidad. Golpeado contra: en las extremidades con bordes sobresalientes al transitar. Atrapamiento: Caída casual de alguna pieza sobre alguna extremidad.	Lentes de corte para IR. Protección respiratoria de medio rostro, con filtro para material particulado en suspensión, P-100 o P-95.(exposición por sobre el 19.5 % de oxígeno) Coletos de cuero Descarne. Protector Auditivo Polainas de Cuero Descarne. Guantes de seguridad cuero. Implemento básico
Ayudantes avanzados y soldadores	Esmeril Angular galletera	Golpeado por: Intensa presión al disco, tratar la pieza en los extremos del disco de corte produce la fragmentación del disco, proyección de partículas incandescentes. Exposición: al agente físico ruido sobre los límites permisibles. Humos metálicos al desbastar. Contacto con: Temperaturas extremas del disco al utilizar el esmeril. Contacto por: Partículas a temperatura altas en contacto con combustible capaz de ocasionar ignición y/o incendio.	Protector Facial Lentes de seguridad Coletos de cuero descarnes Polainas de cuero descarnes Guantes de cuero soldador Protector Auditivo Implemento Básico. Protección respiratoria de medio rostro, con filtro para material particulado en suspensión, P-100 o P-95.(exposición por sobre el 19.5 % de oxígeno)

	Equipo Oxigas	Golpeado por: Proyección de partículas, caída de material en mesones, proyección de partículas. Contacto con: Bordes filosos de escoria o de piezas oxidadas, en extremos o en el suelo. Exposición: Al agente físico ruido sobre los límites permisibles. Humos metálicos. Contacto por: Escoria a temperaturas altas en contacto con combustible capaz de ocasionar ignición y/o incendio.	Lentes de corte para IR Lentes de seguridad Coleteo de cuero descarnado Polainas de cuero descarnado Guantes de cuero soldador Orejeras y/o tapones de inserción protección auditiva. Implemento Básico. Protección respiratoria de medio rostro, con filtro para material particulado en suspensión, P-100 o P-95.(exposición por sobre el 19.5 % de oxígeno)
	Diseño y Armado de piezas	Golpeado por: Proyección de partículas, caída de material en mesones, proyección de partículas. Contacto con: Bordes filosos de virutas o de piezas oxidadas o no, en extremos o en el suelo. Exposición: Al agente físico ruido sobre los límites permisibles. Humos metálicos.	Protector Facial Lentes de corte para IR. Lentes de seguridad Pantalón cuero descarnado Coleteo de cuero descarnado Polainas de cuero descarnado Guantes de cuero soldador Protector auditivo. Implemento Básico. Protección respiratoria de medio rostro, con filtro para material particulado en suspensión, P-100 o P-95.(exposición por sobre el 19.5 % de oxígeno)
Soldadores	Máquina de Soldar	Golpeado por: Proyección de partículas incandescentes, material fundente. Exposición: al agente físico ruido sobre los límites permisibles. Humos metálicos Radiación ultravioleta. Contacto con: Temperatura extrema de la pieza a tratar.	Careta de soldar Filtro visual según amperaje Chaqueta cuero descarnado Pantalón cuero descarnado Polainas de cuero descarnado Guantes de cuero soldador Protector auditivo. Gorra cuero cubre cuello Protección respiratoria de medio rostro, con filtro para material particulado en suspensión, P-100 o P-95.(exposición por sobre el 19.5 % de oxígeno)
Soldadores	Trabajos por sobre 1.80 m de altura.	Caída distinto nivel: Caída escalera por resbalamiento o piso desnivelado, choques con terceros.	Barbiquejo Arnés cuerpo entero 4 anillos Línea de vida tipo Y
Conductor de Vehículos	Vehículos livianos y pesados	Atrapamientos en extremidades superiores e inferiores, choques, atropellamientos y volcamientos	Conducción a la Defensiva. Cuñas. Uso obligatorio de cinturón de seguridad. Mantener kit de emergencia (gata, chaleco reflectante, botiquín).
Personal de Vigilancia	Instalaciones MCN S.A.	Caídas mismo y distinto nivel Asaltos Riesgo de robo con intimidación	Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidente , es preciso adoptar las siguientes medidas Evitar correr dentro de las diferentes Site y por escaleras Utilizar calzado apropiado cuando el personal de vigilancia realice rondas nocturnas por las instalaciones y no exista la suficiente iluminación se recomienda realizarla con una linterna Fomentar el autocuidado. Al momento de producirse un

			robo con intimidación o algún individuo lo quisiera agredir no se deberá oponer resistencia para así resguardar su integridad y su vida
Personal General con capacitación de uso Entregado por el jefe directo	Exposición por sobre los 12 minutos a radiación solar en límites UV-B entre 3 hasta 11 o más.	Exposición: contacto con de la piel con radiaciones ultra violetas tipo biológicos por sobre 12 minutos...	Caso de Seguridad Cubre cuello adherido al casco Lentes de Seguridad oscuros con protección UV-A y UV-B. Ropa con manga larga Crema Bloqueadora.
	Trabajos de retiro de escombros de virutas	Contacto con: bordes de recipientes de residuos industriales con virutas, como de manipular virutas con la misma mano.	Guantes anticorte keblar (Solo para retiro de virutas en apoyo de gancho o brocha). Implemento básico

TITULO XXXVIII

MANTENCIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO

Artículo 160° El empleador está obligado a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para él.

Artículo 161° Deberá suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores.

Artículo 162° 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.

TITULO XXXIX

LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR CON RESPECTO A LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Todos los trabajadores están obligados a conocer y cumplir en todas sus partes del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, como así mismo, todas aquellas normas que en beneficio de la prevención de accidentes dicten los diferentes niveles jerárquicos de la Empresa.

Artículo 163° De la higiene, orden y aseo en los lugares de trabajo:

- Los pisos deberán mantenerse limpios, libres de obstrucciones y de sustancias deslizantes. Deberán eliminarse los excesos de cera, grasas, aceites y otras materias derramadas sobre ello.
- Como medida de seguridad, velando por la integridad física de los trabajadores, éstos no deberán correr o jugar en las salas de baño; los resbalones y caídas en estos casos son frecuentes por su piso generalmente jabonoso y húmedo.
- Por riesgo de contaminaciones, los alimentos deben consumirse en los lugares indicados para tal efecto, no permitiéndose al personal hacerlo dentro de los lugares de trabajo.
- Todo trabajador deberá dejar la ropa de trabajo en los casilleros, y los cambios de ropa deben hacerse en los respectivos vestidores;
- Todo trabajador deberá usar en forma conveniente los servicios higiénicos y colaborar con su aseo, que será en su propio beneficio.
- Las bodegas y pañoles deberán estar permanentemente limpios y ordenados.
- Las basuras y desperdicios se deberán depositar en recipientes adecuados, distribuidos en distintos lugares de trabajo.
- Todo el personal debe preocuparse que los elementos de combate de incendios se mantengan en lugares accesibles, libres de obstáculos y en buen estado.
- Todo trabajador deberá respetar las áreas de tránsito, de almacenamiento y otras establecidas y demarcadas en los lugares de trabajo.
- Será responsabilidad de los supervisores y jefes velar por el cumplimiento de estas instrucciones.

Artículo 164° Del uso de dispositivos de seguridad “Barreras Duras”:

- a. Los dispositivos de seguridad incorporados a máquinas o equipos, no deben ser neutralizados o cambiados.
- b. Todo trabajador debe cerciorarse que todas las protecciones o dispositivos de seguridad están colocados en su correcta posición y funcionamiento, antes de poner en marcha una máquina o equipo e iniciar el trabajo. Así mismo debe preocuparse de dejar el equipo o máquina desactivado al término de la jornada, para impedir su uso por parte de personas que no conozcan su operación. Debe también asegurarse que no haya personal efectuando reparaciones, lubricando o limpiando una máquina, antes de ponerla en marcha. Es responsabilidad del jefe directo velar por esta orden.
- c. Todo trabajador debe dar aviso inmediato a su jefe directo de cualquier desperfecto o condición insegura de los dispositivos de seguridad de los equipos y maquinarias, en las herramientas, materiales, etc., que extrañen algún riesgo.
- d. Los bloqueos de seguridad o lock-aut., tiene como objetivo la acción de impedir el paso de energía (eléctrica, mecánica, hidráulica, gravitacional, gases y fluidos de baja presión) al equipo previo a intervenir, en el interruptor más cercano al punto de intervención que comanda el equipo a intervenir.
- e. El lock-aut., se realizará mediante un equipo mecánico compuesto por candado personal de seguridad, tarjeta de identificación y porta candado o pinza del personal involucrado en alguna actividad de mantenimiento tanto dentro de los abastecimientos de la empresa, como de faenas. El responsable directo de la actividad, será quien deberá cerciorarse de que los pasos de energía del equipo a intervenir previo inicio, se encuentren debidamente bloqueados. En al término de la jornada según corresponda, procederá a retirar estos, siempre y cuando no exista peligro alguno de personal expuesto.
- f. En caso de detectarse alguna condición insegura que requiera el bloqueo de alguna máquina, el prevencionista o supervisor están facultados para instalarlo y retirarlo una vez que se haya corregido la condición insegura.
- g. Se aplica también lo anterior a los trabajadores directos o cercanos a equipos eléctrico energizados y los trabajos de soldadura eléctrica o oxígeno, debiéndose en estos últimos casos cubrir la zona con paneles separados o biombos para evitar contaminación con radiaciones, chispas y / o proyecciones de partícula incandescentes al personal que trabaje en sus inmediaciones o bajo su nivel.
- h. Toda persona debe acatar las recomendaciones impresas en los avisos o letreros que indican peligros tales como: incendio, explosivos, tableros de alta tensión y prohibición de fumar en los talleres o lugares de trabajo.
- i. Todo el personal está obligado a estar en conocimiento de las instrucciones impartidas para el buen uso de los extintores de incendio e informar al asesor experto en prevención de riesgos cuando se descargue alguno. Asimismo, conoce la ubicación de los mismos, manguera y cualquier otro equipo o elemento de combate de incendios de su sección a fin de que en caso de peligro su uso sea oportuno y eficaz.

Artículo 165° Para trabajos en altura:

- a. Todo trabajador que deba realizar trabajos en altura utilizando andamios, o plataformas provisorias, deberá reunir las condiciones físicas y psicológicas requeridas. No deberá tener antecedentes desde el punto de enfermedades cardíacas, propensión a los desmayos, sufrir de vértigo o con antecedentes de epilepsia u otros impedimentos que puedan aumentar la probabilidad de una caída accidental desde un andamio o plataforma de trabajo. Deberá considerar el peso de la persona en relación con el límite máximo de peso del arnés de cuerpo entero de 136 Kg.
- b. Toda persona que deba realizar trabajos en altura, se tendrá que someter a una adecuada instrucción y entrenamiento previo a iniciar trabajos.
- c. Todos los sistemas o equipos de protección contra riesgos de caídas en altura y sus componentes deberán ser sometidos a inspecciones visuales antes de cada uso, para detectar signos de daño deterioro o defectos.
- d. Se deberán usar los subsistemas correctivo apropiado para enganchar el arnés al sistema de anclaje, siendo su uso obligatorio para todo el personal que trabaje en altura a más de 1,50 metros o más.
- e. La estructura a la cual está enganchado el sistema de interrupción de caídas debe soportar las cargas estáticas aplicadas en las direcciones permitidas por el sistema de interrupción de caídas de por lo menos 1.636 Kg., con certificación de una persona calificada o 2.272 Kg., sin certificación. Para conocer la definición de la certificación cuando más de un sistema personal de interrupción de caídas está asegurados a un mismo anclaje, las fuerzas indicadas anteriormente deben ser multiplicadas por el número de sistemas personales de interrupción de caídas que fueren enganchados al anclaje.
- f. Los anclajes utilizados para asegurar un sistema personal de interrupción de caídas deben ser independientes de todo anclaje utilizado para soportar plataformas suspendidas, instaladas y utilizadas como parte de un sistema personal completo de interrupción de caídas que debe mantener un factor de seguridad de por lo menos dos y que sea supervisado por una persona calificada.

- g. De no existir alguna estructura según las descripciones indicadas anteriormente en la letra “e” y “f”, se deberá sustituir estos métodos por el uso de canastillo alza hombre;
- h. Todo arnés de seguridad, debe contar con dos líneas de sujeción o estrobos para desplazamiento y garantizar la protección contra caídas;
- i. El trabajador usuario de un arnés deberá mantener a lo menos, una línea de sujeción asegurada en todo momento y la otra deberá ser utilizada para su desplazamiento. Sea en sentido vertical, horizontal o combinado, cuando trabaje a más de 1,50 metros de altura.
- j. En el caso de actividades con exposición a llama abierta o trabajos en caliente, sea para trabajo en altura sobre 1,50 metros, el trabajador deberá usar el arnés de seguridad, con línea de sujeción (cola de seguridad) tipo cable de acero o acerada.
- k. El arnés cuerpo completo, debe ser utilizado por personas que deban trabajar en las siguientes condiciones: estructuras permanentes incompletas; en bordes de un envigado; al efectuar trabajo sobre un andamio; cuando la persona se debe trasladar o moverse de un lado a otro en alturas a 1,50 metros o superiores; Al efectuar trabajos suspendidos en canastillos colgantes aprobados.
- l. El jefe directo, deberá entregar bajo registro, los instructivos específicos a los trabajadores según corresponda la tarea, entre los cuales se mencionan: al uso de arnés de seguridad cuerpo completo, escaleras portátiles, andamios, alza hombres y dispositivos anti caída.

Artículo 166° Para trabajos con escalera portátil:

- a. El trabajador deberá cerciorarse que los largueros y peldaños estén en buenas condiciones. Las escalas en que falten peldaños, los tengan sueltos o, en general, aquellas que se encuentren en mal estado, deben ser inmediatamente reemplazadas;
- b. El supervisor debe asegurarse que las escalas sean usadas correctamente y que los empleados sean entrenados apropiadamente;
- c. Las escalas no deberán colocarse en ángulos peligrosos ni se afirmarán contra suelos resbaladizos, cajones o tablones sueltos;
- d. Deben quedar apoyadas en los largueros, no en los peldaños;
- e. Debe quedar fijas en su base, y su parte superior debe quedar amarrada a un elemento resistente de la estructura;
- f. El ángulo seguro de colocación de una escala es de 75 grados. Para lograrlo se calcula $\frac{1}{4}$ del largo de la escala como distancia de separación desde su base al muro de apoyo;
- g. Las escalas portátiles deben equiparse con zapatas antideslizantes;
- h. Si no es posible afirmar la escala en ángulo y forma segura, deberá solicitarse la colaboración de otra persona para sujetar la base.
- i. Para subir o bajar por una escala, debe hacerse de frente a ella y con las manos libres. Los materiales y /o herramientas se deben subir o bajar por medio de cuerda.
- j. Las escalas portátiles de madera no deben pintarse ni enmasillarse; para su mantención.
- k. Los cajones, barriles, tambores o sillas, no han sido contruidos para subir de un nivel a otro o para pararse en ellos. Use en cada operación la tarima o escala apropiada.
- l. No deje herramientas sueltas sobre plataformas o escalas.
- m. Las escalas portátiles deben guardarse o almacenarse en forma horizontal y apoyada en suficientes soportes para que no se doble. Deben protegerse de la humedad y calor excesivos.
- n. Las escalas portátiles, sólo se deben usar para ascender o descender de un lugar específico, no se permite trabajar directamente sobre ellas.

Artículo 167° Para prevención y control de incendio:

- a.- Las actividades de corte y soldadura se deben realizar en áreas especialmente diseñadas para estos trabajos, tales como talleres de soldadura u otros lugares de materiales incombustibles o resistentes al fuego.
- b.- No se debe permitir cortar ni soldar en las siguientes situaciones: en lugares expresamente prohibidos para tal efecto; en presencia de atmósferas altamente explosivas; en áreas próximas a almacenamiento de gran cantidad de combustibles o inflamables de rápida ignición;
- c.- Si en alguno de los casos indicados en la letra b), existiera la imperiosa necesidad de efectuar trabajos de corte o soldadura, debe ser establecido un procedimiento escrito para trabajos en caliente, indicando responsabilidades y medidas de control;

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, Compuestos Halogenados (HALONES) y espumas (LIGHT WATER).

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 fuego son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico, Compuestos Halogenados (HALONES) y espumas (LIGHT WATER).

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, Anhídrido Carbónico, Compuestos Halogenados (HALONES).

4. Fuegos Clase D

Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.

“Medidas de prevención”

- a. Antes de proceder a cortar o soldar es necesario inspeccionar el área;
- b. Limpiar el piso del lugar, de materiales combustibles en un radio no menor a 12 metros. Los pisos de materiales combustibles deben ser cubiertos con elementos protectores como planchas resistentes al fuego, arena, asbesto, u otros;
- c. Que en cercanía no existan líquidos inflamables, vapores o gases explosivos, polvos elementos combustibles, etc.; y de existir éstos deben retirarse a una distancia mínima de 12 metros del área de trabajo o deben ser cuidadosamente cubiertos con algún elemento resistente al fuego. Si dentro del área de trabajo existieran gases, vapores o polvos explosivos en el aire, se debe ventilar el lugar, controlando antes de iniciar el trabajo que la atmósfera del recinto no ofrezca peligro de ignición o inflamación;
- d. Que los combustibles presentes al lado opuesto de la pared en donde trabaja, hayan sido retirados;
- e. Los combustibles deben ubicarse a una distancia horizontal mínima de 12 metros. En el caso que esta medida no sea aplicable, los combustibles deberán ser protegidos con cubiertas u otros tipos de protecciones metálicas o de asbesto;
- f. Las aberturas de paredes, pisos o ductos que estén a menos de 12 metros del lugar de la soldadura, deben ser cubiertas para prevenir el paso de chispas a las áreas adyacentes;
- g. Cuando se efectúen soldaduras cerca de muros, tabiques, separadores o techos de materiales combustibles, éstos deben ser protegidos adecuadamente. Asimismo, cuando se efectúen cortes o soldaduras sobre paredes, tabiques o techos metálicos se deben adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar la ignición de los combustibles ubicados al otro lado;
- h. En el área de trabajo se debe disponer de extintores de incendio en perfecto estado de funcionamiento y de agentes apropiado al uso.
- i. Todo personal que trabaja en el área debe estar entrenado para combatir incendios y en el uso y manejo del equipo contra incendio;

En caso de producirse un incendio, el trabajador que lo detecte deberá dar la alarma, avisando con las chicharras, para alertar a la evacuación, si es necesario se avisara a bomberos. Combatirá el fuego con los elementos que disponga y se pondrá a las órdenes del encargado de seguridad o jefe de brigada contra incendios:

Artículo 168° Uso de vehículos livianos:

- a. El uso de los vehículos es exclusivamente para fines laborales, considerando el recorrido utilizado para el traslado desde el domicilio del personal, hasta el lugar de realización de los trabajos, sean estos en faena u oficinas administrativas, en días y horas autorizadas;
- b. Será uso obligatorio el cinturón de seguridad previo al movimiento del vehículo, de todos los pasajeros y de vehículo;
- c. Respetar las normas establecidas en la Ley del Tránsito;
- d. Conducir a la defensiva;
- e. Se deberá observar que no presente un desgaste excesivo en las bandas de rodadura de los neumáticos;
- f. Tener presente los siguientes síntomas de fallas de frenos: el pedal se va a fondo, escucha ruidos inusuales como raspados al frenar o siente olor a quemado, el vehículo hala hacia un lado al frenar;
- g. Revise los costados de los neumáticos para comprobar que no haya cortes, grietas, abultamientos u otras irregularidades;
- h. Se deberá probar el nivel de presión de aire de los vehículos siempre una vez que se encuentren fríos;
- i. Cualquier cambio o alteración de los lugares designados para el desplazamiento de los vehículos, deberá ser informado al jefe directo, jefe de área y/o Gerencia.
- j. Deberá, asimismo, el trabajador, tomar los resguardos y precauciones necesarias para evitar su deterioro o daños.

Artículo 169° Uso y Conservación de los Elementos de Trabajo, equipos y accesorios:

- a. Las herramientas, equipos de trabajo y de protección que se entreguen al personal a su cargo y cuidado, deben ser mantenidos en óptimas condiciones y el trabajador debe darle el uso para los fines que fueron entregados.
- b. Deberá, asimismo, el trabajador, tomar los resguardos y precauciones necesarias para evitar su extravío, uso indebido o daños de las mismas. El personal debe comunicar y solicitar oportunamente los cambios de herramientas en mal estado o la sustracción y / o pérdida de éstas.
- c. Nunca utilizar extensiones, equipos eléctricos, accesorios y herramientas para izaje de carga en mal estado. Ante deficiencias de condición, deberá informar al jefe directo, para buscar cambiar o solucionar estas condiciones antes de realizar trabajos.
- d. La Empresa se reserva el derecho a evaluar la circunstancia de ocurrencia del hecho y proceder a su reposición con o sin cargo al responsable de acuerdo a esta evaluación.

Artículo 170° Entrega, Uso y Correcta Conservación de los Elementos de Protección Personal

- a. Los elementos y equipos de protección personal deberán ser cuidados y conservados al máximo por los usuarios. Por lo tanto, la frecuencia de reposición de estos será estrictamente controlada. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.
- b. La aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.
- c. Es responsabilidad del jefe directo verificar el uso de los elementos de protección personal de sus trabajadores, estando en la obligación de aplicar los métodos de trabajo correcto para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. También debe motivar el uso, como de inspeccionar en forma diaria los elementos de protección personal previo a las actividades, en conformidad al Art. 32 del DS N° 72/132 y Art. 21 del DS N° 40.
- d. El Procedimiento de canje o solicitud de nuevos equipos o elementos de protección será el siguiente:
 1. El trabajador debe entregar el elemento de protección gastado deteriorado que va a cambiar.
 2. En aquellos casos comprobados de pérdidas deterioro de elementos, con ocasión exclusiva del trabajo, que serán autorizados por el supervisor autorizado para tal efecto.
 3. Por razones de higiene, los anteojos, respiradores, máscaras, guantes, zapatos y cualquier otro elemento exclusivamente de uso personal, en los cuales haya riesgo de contraer enfermedades infecciosas, no podrán ser facilitados para realizar labores similares a otro trabajador.
 4. Aquellos elementos y equipos de protección que se necesiten para tareas poco habituales o esporádicas, deberán ser solicitados a préstamo en la respectiva bodega, por la persona debidamente autorizada. Una vez desocupados, procederá a devolverlos de inmediato.
 5. La ropa de trabajo asignada a cada trabajador, no debe ser cambiada o sustituida por el usuario.

6. El trabajador trasladado definitivamente de una labor u otra, deberá entregar o recibir según sea el caso, la ropa y los EPP.
 7. Toda entrega de accesorios o elementos de trabajo y protección quedará debidamente registra en tarjetas de cargo y el usuario dejará constancia de su recibo. Asimismo, quien recepciones la devolución de ellos.
- e. Bodega y Calderería utilizar como uso obligatorio previo a ingreso, casco de seguridad zapatos de seguridad, lentes de seguridad, protección auditivos, guantes de seguridad. Se incluye el uso de estos elementos de protección personal, al utilizar la sección de estacionamiento para fines de producción.

Artículo N° 171°. Informar en caso de accidentes del trabajo y/o enfermedad profesional

- a. Los trabajadores tienen la obligación de informar inmediatamente a su jefe directo, cada vez que ocurra un accidente del trabajo con lesión por leve que éste sea. Las lesiones que se informen al día siguiente o después de varios días, no se aceptan como accidentes resultantes del trabajo, pues deben informarse antes del término de la jornada de trabajo en la que se originaron.
- b. Se debe informar cualquier síntoma de enfermedad, sea o no originada por el trabajo, que pueda afectarlo a él o a terceros en su capacidad o seguridad en el trabajo. Lo mismo se aplica respecto de los compañeros de trabajo.
- c. Si un trabajador manifiesta ante su empresa que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
- d. Nunca el trabajador al ser víctima de un accidente en el trayecto directo, ingresará a sus puestos de trabajo, sin dar previo aviso a su jefe directo, aún si considere el accidente leve y sin importancia.
- e. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el mismo organismo administrador mediante constatación de lesiones realizada en centro de atención público de urgencias.
- f. La persona natural o la empresa que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia. La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley 16.744, y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

Artículo 172° Participación del Programa Control de Riesgos Jefes Directos

Será responsabilidad de Jefes de Áreas, Supervisores y Capataces, que tengan trabajadores a su cargo, serán responsables directos que los trabajos se efectúen con la máxima seguridad velando por lo siguiente:

- a. Que las áreas destinadas al tránsito, ubicación de elementos contra incendio y de primeros auxilios, se mantengan despejadas;
- b. Que el personal a su cargo se presente e forma correcta, ordenado y aseado y con su vestimenta de trabajo completa;
- c. Que, especialmente el personal, no se presente en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas. Si existieren dudas, deberá enviársele al trabajador para que se le practique un examen;
- d. Inspeccionar debidamente en forma periódica los equipos y herramientas del personal para que estén en buen estado de uso;
- e. Hacer corregir de inmediato cualquier condición o acción inseguro, no importando que estas correspondan a otras áreas o secciones;
- f. Participar en forma activa en charlas, cursos de primeros auxilios y de seguridad, y transmitir estos conocimientos a sus trabajadores;
- g. Aplicar las sanciones contempladas en el artículo correspondiente de este Reglamento, informado al Asesor Experto en Prevención de Riesgos en conjunto con el Responsable de Recurso Humano, y
- h. En general, acatar cualquier orden que tienda a dar seguridad y protección al personal y bienes de la empresa, especialmente las que se desprenden de los análisis de accidente.

- i. Verificar el cumplimiento y aplicación de la documentación indicados en el presente reglamento para la seguridad de los trabajadores;
- j. Responsable de la ejecución de las actividades asignadas en el plan de gestión seguridad y salud ocupacional anual;

Artículo 173° Vehículos y Maquinarias Pesadas

En el uso de maquinarias y su manejo los operarios deberán ceñirse a las siguientes pautas en carácter de obligatorio:

- a) Las Vehículos o maquinarias pesadas del tipo que sean deberán ser manejados de acuerdo a las instrucciones impartidas de acuerdo a lo establecido en este reglamento.
- b) Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de las maquinarias y vehículos pesados, tanto las destinadas a producción como las de seguridad e higiene, Deberá asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpias, en orden, despejada de obstáculos, esto para evitar accidentes o que se lesione cualquiera persona que transite a su alrededor.
- c) Todo conductor, deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento de ésta, para prevenir cualquier anomalía que pueda a la larga ser causa de accidente.
- d) El trabajador deberá informar a su jefe inmediato acerca de los desperfectos e irregularidades técnicas que detectará en las maquinarias, previniendo con ello situaciones peligrosas.
- e) El o los trabajadores que efectúen mantenciones o reparaciones que se requiera retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán reponerlas inmediatamente después de haber efectuado su labor. Mientras se trabaja en esta actividad se tomarán las debidas precauciones, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas de manera que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.
- f) Adoptar, cuando reparen o revisen máquinas cuyas protecciones deban ser retiradas, las siguientes precauciones:
- g) Colocar letreros o tarjetas de aviso que impidan que la máquina se ponga en marcha mientras se ejecuta la reparación o inspección.
- h) Colocar las protecciones y retirar dichos letreros o avisos una vez concluida la reparación e inspección.
- i) Poseer licencia de conducir de acuerdo a lo establecido a la ley del tránsito.
- j) No subir a personas ajenas a la empresa sin autorización.
- k) Cada vez que el conductor u operador utilice el vehículo pesado o maquinaria deberá realizar un check list que deberá ser entregado al área de mantención para su revisión y almacenamiento.

TITULO XL

PROHIBICIONES

Artículo 174° Queda estrictamente prohibido al personal y a las personas, los actos, omisiones e imprudencias que se indican en el artículo siguiente:

Artículo 175° Se considerarán faltas graves al reglamento interno de Higiene y Seguridad:

1. Ingresar o permanecer en los lugares de trabajo antes o después de los horarios habituales y realizar actividades sin autorización del jefe directo. Asimismo, realizar trabajos ajenos a la empresa o de tipo particular dentro de ella;
2. Canjear, vender o sacar fuera de los recintos de la empresa los elementos de protección personal y las herramientas de trabajo que se le hayan entregado.
3. Prestar testimonio falso o entorpecer las investigaciones o análisis de accidente del trabajo;
4. La violencia física entre el personal;
5. Alterar el orden o dar lugar a accidentes o situaciones inconvenientes dentro de la empresa por estado de ebriedad o hechos delictuosos;
6. Sacar o usar los medicamentos o materiales que se mantengan en los botiquines de primeros auxilios, para otros fines;
7. Presentarse al trabajo en estado de intemperancia y / o introducir bebidas alcohólicas a la empresa. Ningún trabajador podrá laborar si presenta síntoma de anormalidad provocado por el alcohol o por efecto de estupefacientes;
8. Correr, jugar y hacer bromas que impliquen desorden en las horas y lugares de trabajo;
9. Retirar o dejar inoperantes los elementos o dispositivos de seguridad instalados por la empresa. Detener el funcionamiento de ventilación, extracción, etc. Retirar protecciones de partes móviles, transmisiones y puntos de operación de maquinarias y equipos;
10. Congestionar u obstaculizar zonas de trabajos, pasillos, accesos a extintores, camillas, botiquines, etc.;

11. Romper, rayar o alterar afiches, normas o publicaciones de seguridad colocados a la vista del personal para que sean conocidos por éste;
12. No respetar las señalizaciones de no ingreso o precaución, como cintas de peligros o conos;
13. Utilizar extensiones y/o cables alimentadores eléctricos con aislamiento del cable o enchufes deteriorados;
14. Abandonar una máquina funcionando, sin la debida autorización del jefe directo;
15. Reemplazar a otro compañero en trabajos especializados u operar máquinas que no sean exclusivamente aquéllas para las cuales está capacitado;
16. Accionar o reparar mecanismos eléctricos o mecánicos sin estar expresamente autorizado para ello;
17. Reparar, limpiar, lubricar, ajustar y calibrar máquinas sin autorización;
18. No usar los elementos de protección personal y accesorios de seguridad que se le hayan entregado para un determinado trabajo en el cual exista riesgo de accidente o enfermedad;
19. Presentarse con la ropa de trabajo en mal estado, incompleta o suelta;
20. Dejar aberturas o excavaciones en el piso sin una barrera o señalización adecuada, dejar pozos o cámaras de cualquier tipo sin tapar, etc.;
21. Manipular materiales peligrosos, tales como inflamables, corrosivos, tóxicos, ácidos, explosivos, etc. sin estar en conocimiento de su peligrosidad o sin estar debidamente protegido y autorizado para ello;
22. Usar escalas en mal estado o que no ofrezcan seguridad por su estabilidad o construcción;
23. Usar escalas metálicas cerca o en contacto de conductores eléctricos;
24. Transportar cilindros de gases a presión sin su tapa correspondiente y / o en carros inadecuados para ello;
25. Usar el aire comprimido para limpieza personal o de otros y hacer bromas con él;
26. Usar bencina u otro líquido inflamable para limpiar ropa o parte del cuerpo;
27. Dormir, consumir o preparar alimentos y bebidas en lugares de trabajo;
28. Subir o bajar de vehículos en movimiento o viajar como acompañante del chofer de grúas horquillas o de cualquier vehículo que no esté diseñado para el transporte de personal;
29. Trabajar cerca de maquinarias en movimiento y órganos de transmisión, con el uso de ropa suelta, cabello largo suelto, y adornos susceptibles de ser atrapados por las partes móviles;
30. El tránsito de vehículo motorizados a una velocidad mayor que la permitida en cada recinto de trabajo;
31. Generar viruta larga capaz de provocar cortes profundos. Retirar virutas directamente con la mano;
32. Aplastar innecesariamente e intencionalmente extensiones eléctricas con metales o planchas metálicas;
33. Generar innecesariamente ruidos molestos, incrementando los niveles sonoros en el área;
34. Situarse por debajo de una carga suspendida en plena maniobra;
35. No respetar el uso de elementos de protección personal en zonas en donde está establecido como uso obligatorio para su ingreso.
36. Trabajar en altura sin Arnés de seguridad cuerpo entero o sin amarrar la piola de vida. Para estos efectos, se considera trabajo de altura sobre 1,50 metros del piso o superficie principal de trabajo;
37. Utilizar uñas de la grúa montacargas como medio de ascenso, sin utilizar el canastillo alza hombre para estos fines;
38. Situarse como contrapeso de la grúa montacargas en las maniobras para levantar cargas;
39. Utilizar maquinarias, equipos, herramientas y accesorios varios, para cumplir funciones para lo cual no fue creada, según especificación del fabricante;
40. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad, o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos;
41. En general, desentenderse de normas de seguridad establecidas, de instrucciones de ejecución impartidas para un trabajo determinado, sobre higiene y seguridad y todas aquellas acciones u omisiones que por falta de criterio o de sentido común atenten contra la seguridad de los trabajadores y / o bienes de la empresa.
42. Se prohíbe el uso de teléfono celular dentro de las áreas operacionales; tanto para llamadas, como para uso de redes sociales. Solo se usarán en las zonas señalizadas y autorizadas por la empresa.
43. Se prohíbe iniciar los trabajos administrativos y operacionales sin haber completado las herramientas preventivas tales como el Toma 5, la Instrucción de Seguridad IS (cuando aplique) y el Análisis Seguro del Trabajo, o cualquier otra que la empresa considere necesaria. Deben asegurarse de que estén implementados los controles de los riesgos.
44. Se prohíbe hacer caso omiso a los controles de seguridad determinados por las matrices de riesgos, procedimientos de trabajo seguro, instructivos de trabajo seguro, análisis de riesgos en terreno y medidas prescritas en las herramientas preventivas.

SANCIONES Y RECLAMOS

Artículo 176° DE LAS SANCIONES

El reglamento contempla sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán pérdidas de bono y la reiteración en el mismo mes contemplará multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157° Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los trabajadores de la misma empresa, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la ley 16.744. DS50, 1988 Previsión Art. Único N°2.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente. En aquellas empresas que no están obligadas a contar con un Comité Paritario no regirá la disposición precedente.

Artículo 177° Se establecen los siguientes procedimientos para la aplicación de multas y sanciones, que serán impuestas a los trabajadores, de acuerdo a la gravedad y tipo de infracciones:

1. Primer parte de seguridad con pérdida de bono de seguridad o gestión.
2. Segundo parte de seguridad con pérdida de bono de seguridad o gestión.
3. Tercer parte de seguridad con desvinculación del trabajo, todo según lo establecido por el Código del Trabajo.
4. Multas de hasta el 25 % de la remuneración diaria.

Artículo 178° DE LOS RECLAMOS

Las declaraciones de incapacidad serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico terminará el derecho al pago de las pensiones o se aumentará o disminuirá el monto.

La revisión podrá realizarse también a petición del interesado, en la forma que determina el reglamento.

Artículo 179° Cuando el accidente o la enfermedad se deban a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

- a. El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar; y
- b. La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a lo previsto en el derecho común.

Artículo 180° Procedimientos de reclamos establecidos en la ley 16.744 (Artículo 77° de la Ley 16.744)

Los afiliados o sus derechos habientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de las Seremis de Salud o de las Mutuales en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de las Seremis de

Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas y 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 Seremi de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán rembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho 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 corrientes para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviera que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Seremi de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, El Seremi 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.

Artículo 181° Para los efectos del artículo 58 de la ley 16.744, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al “Alta Médica”, debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

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

Artículo 182° El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a. Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b. Las COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.
- c. Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley 16.744, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
- d. Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e. Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las COMPIN deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.
- f. Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales

resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.

- g. El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador. Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
- h. Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
- i. En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la SEREMI de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- j. De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley 16.744 y en este reglamento.”

Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

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

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

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la ley, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad.

Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados, cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación. Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra. La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior. Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la ley.

TITULO XLII

CONFORMACIÓN DE UN DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 183° Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en la materia, de acuerdo a lo indicado en el artículo 10 y 11 del Decreto N° 40.

Artículo 184° Se entenderá por Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 185° La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, pero deberá contar con los medios y el personal necesario para asesorar y desarrollar las siguientes acciones mínimas:

- a. Reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales
- b. Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos

- c. Promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores,
- d. Registro de información y evaluación estadística de resultados,
- e. Asesoramiento técnico a los a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica.

TITULO XLIII

APLICACIÓN DE LA LEY 20949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL

Artículo 186° En caso que el manejo o manipulación manual de carga sea inevitable y las ayudas mecánicas no puedan usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Se aplicara guía técnica para MMC sobre 3 kilos.

Artículo 187° Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Las embarazadas no deben manipular carga, independiente del peso de ésta.

Artículo 188° Para efectos de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 211-G del Código del Trabajo, el empleador velará para que en la organización de sus faenas se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, entre las que se pueden indicar:

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

TITULO XLIV

LEY 20.105 EN MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y EL CONSUMO DEL TABACO

Artículo 189° Atendiendo a la nueva ley del tabaco, se establece la prohibición de fumar en los siguientes lugares

- a) Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.
- b) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:
 - 1) Establecimientos de educación parvularia, básica y media.
 - 2) Recintos donde se expendan combustibles.
 - 3) Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
 - 4) En las galerías, tribunas y otras aposentaduras destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentaduras, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.
- c) Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.

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

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

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

TITULO XLX

LEY N° 20.096 MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO.

Artículo 190° Los efectos científicamente comprobados que produzcan la radiación ultravioleta sobre la salud humana serán evaluados periódicamente por el Ministerio de Salud, sin perjuicio de las funciones que la ley asigne a otros organismos para la evaluación de dichos efectos sobre el ganado, especies vegetales cultivadas, ecosistema, flora y fauna. Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo.

Artículo 191° Protectores Solares: son productos que tienen ingredientes químicos que nos ayudan a protegernos de la radiación UV. El mecanismo de acción es por absorción de la crema, reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel. Incrementa su acción la capacidad que tenga el bloqueador para adherirse a la piel, evitar su retiro después de la sudoración. Esta característica es de una rotulación resistente al agua o aprueba de agua.

Los rayos del sol podrían causar:

- a) Cáncer de piel.
- b) Debilitamiento de las defensas del organismo.
- c) Manchas en la piel.
- d) Daños en los ojos.
- e) Foto envejecimiento.

Artículo 192° La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continua y discontinua y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición. Se considera expuesto a radiación ultravioleta, a aquel trabajador que, debido a la naturaleza de las funciones asignadas, deba ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada

Artículo 193° Los empleadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas. Deberán tomar, a lo menos, las siguientes medidas:

- a) Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control en los siguientes términos: "La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular."
- b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.
- c) Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas a su respecto.

d) Las medidas específicas de control a implementar, según exposición, son las siguientes, las que deberán emplearse siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud.

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

TITULO XLVI

DECRETO N°4 MODIFICA DECRETO N°594 DE1999. DE LOS FACTORES DE RIESGOS DE LESION MUSCULOESQUELETICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES

Artículo 194° Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

- a) Extremidades Superiores: Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.
- b) Factores biomecánicos: Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.
- c) Trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores: Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.
- d) Ciclos de trabajo: Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.
- e) Tarea: Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.
- f) Fuerza: Esfuerzo físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

Artículo 195° El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud.

Los factores de riesgo a evaluar son:

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

Artículo 196 Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

La información a los trabajadores deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida Norma Técnica del Ministerio de Salud, dejando constancia de su realización.

TITULO XLVI

NORMA TECNICA N°156 “PROTOCOLO SOBRE NORMAS MINIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PERDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO”

Artículo 197° Para aquellos ambientes de trabajo, en que este presente el agente ruido, a fin de mantener la población bajo control y mejorar la eficiencia y oportunidad de las medidas de control; es que se genera esta norma tanto para elaborar, aplicar y controlar los programas de vigilancia de la salud auditiva de los trabajadores expuestos. Y por medio de estas herramientas, disminuir así la incidencia y prevalencia de esta enfermedad.

Artículo 198° Esta norma es aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras expuestos ocupacionalmente a ruido, quienes debido a la actividad que desempeñan, pueden desarrollar una Hipoacusia Sensorial Laboral (HNSL) por dicha exposición.

Artículo 199° Corresponderá a los empleadores dar cumplimiento a esta norma emanada de los principios legales que procuran la protección de la salud de los trabajadores; así como la recuperación y rehabilitación en caso de enfermedad.

TITULO XLVII

RESOLUCION EXENTA N°218 ESTABLECE EL “INSTRUMENTO DE EVALUACION DE MEDIDAS PARA LA PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO”

Artículo 200° Este instrumento de medición permite evaluar las medidas de gestión crítica en el marco de la prevención del riesgo psicosocial en las empresas.

Artículo 201° El "Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo" está diseñado para ser utilizado en las empresas con más de 25 trabajadores, con fines de evaluación, prevención e investigación.

Artículo 202° El Riesgo Psicosocial alude a un conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud.

Los principales objetivos de esta herramienta son:

- a) Evaluar las medidas adoptadas o la gestión por las empresas, en el ámbito de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.
- b) Establecer las brechas existentes en cuanto a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, que se logra establecer entre recursos aportados por el instrumento y el resultado de la evaluación.
- c) Orientar y apoyar a los usuarios de este instrumento, en cuanto a las medidas de gestión que se pueden implementar en las empresas.

Artículo 203° El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), al constituir la unidad básica de la prevención, será indispensable su participación ya sea de alguno de sus miembros e incluso, del comité en su totalidad con otros trabajadores y/o representantes de la empresa. La empresa o institución debe participar a través de alguna unidad especializada, como el Departamento o Unidad en Prevención de Riesgos, el experto en prevención asesor de la empresa, o el Departamento de Personal, o bien, mediante alguna otra representación. La presencia y participación de directivos o de representantes de la empresa hace que el proceso sea legitimado. Los trabajadores pueden quedar representados a través de la organización que les sea propia, por ejemplo, sindicato o asociación de funcionarios.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 268 DEL 03 DE JUNIO 2015, MINISTERIO DE SALUD APRUEBA PROTOCOLO DE VIGILANCIA DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES CON EXPOSICIÓN A SÍLICE.

Artículo 204° La silicosis es una de las enfermedades profesionales de más antigua data. Se trata de una enfermedad grave y potencialmente mortal, donde el tejido pulmonar es reemplazado por tejido fibrótico generando insuficiencia respiratoria a largo plazo, aunque existen casos de silicosis aguda y acelerada donde el proceso es mucho más rápido.

Parte fundamental del problema es que la sílice es el mineral más abundante en la corteza terrestre, y se le encuentra en múltiples faenas que requieren movimiento de tierra/arena y fracturación de rocas, como son la minería, extracción de áridos, construcción y algunas otras labores. Los materiales o productos que contienen sílice representan un peligro en la medida que ésta alcance un tamaño de partícula de polvo respirable (partículas menores a 10 micrones), ya que cuando se inhalan partículas de gran tamaño éstas son atrapadas en los niveles superiores del sistema respiratorio. Para que se genere silicosis, las partículas inhaladas deben ser de pequeño tamaño, siendo en ocasiones imperceptibles a simple vista.

El porcentaje de sílice libre que contiene el material y el tiempo de exposición son factores cruciales en la generación de silicosis, puesto que determinan el nivel de exposición a que está sometido un trabajador: a mayor exposición, mayor daño.

En Chile, los niveles máximos permisibles de exposición son los siguientes:

Límites Permisibles Ponderados (LPP), según tipo de Sílice Libre Cristalizada, de acuerdo al DS 594/1999 del Ministerio de Salud (MINSAL)	
Tipo de Sílice Libre Cristalizada	LPP (mg/m ³) (*)
Libre Cristalizada	0,08
Tridimita	0,04
Cristobalita	0,04
Tierra de Tripoli	0,08
*Los valores referidos en la tabla previa aluden a la fracción respirable de sílice en el ambiente laboral para una jornada laboral de 45 horas semanales y altura geográfica de hasta 1000 msnm.	

Artículo 205° Modifica el Código del Trabajo en Materia de Contrato de trabajo por Obra o Faena

Artículo 10 bis.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 6 del artículo 10, las partes podrán celebrar un contrato por una obra o faena determinada.

El contrato por obra o faena es aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquélla. Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido.

TITULO XLIX DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

LEY 21.220 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIAS

Artículo 206°

Se define el trabajo a distancia como “aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Este trabajo a distancia es denominado teletrabajo, en aquellos casos que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Artículo 207° Normas sobre la jornada de trabajo

Estas modalidades pueden abarcar todo o parte de la jornada laboral, pudiendo combinarse tiempos de trabajo de forma presencial en la empresa, con tiempos de trabajo fuera de ella. Incluso, se pueden acordar alternativas de combinación, y el trabajador deberá comunicar la alternativa que escoja, con una semana de anticipación a lo menos. A su vez, como las normas sobre jornada de trabajo se mantienen, el empleador debe implementar, a su costo, un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de la jornada de trabajo a distancia. Sin perjuicio de ello, se faculta a las partes, en la modalidad de trabajo a distancia, para celebrar un pacto de distribución libre de jornada, con el solo límite de respetar el máximo de jornada diaria y semanal, así como las normas relativas al descanso. Por su parte, para el caso del teletrabajo, las partes pueden acordar la exclusión de la limitación de la jornada de trabajo, conforme a lo dispuesto por el inciso 4° del artículo 22 del Código del Trabajo.

Artículo 208° Derecho a desconexión

En el caso de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores que se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, la ley estipula que el empleador está obligado a respetar su derecho a la desconexión.

Artículo 209° Del Contenido del Contrato de Trabajo

Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo en las modalidades que plantea esta ley, debe incluir: La indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, si es total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación respectiva. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios o el acuerdo de que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador. El acuerdo de distribución de jornada o exclusión de la limitación de jornada de trabajo, si corresponde. El tiempo de desconexión.

Artículo 210° Normas de prevención, higiene y seguridad

En esta materia, la ley establece una serie de obligaciones que deben cumplir los empleadores, en concordancia con su deber general de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

- En primer lugar, el empleador está obligado a hacer entrega al trabajador de los elementos de protección personal para el desempeño del trabajo a distancia y el teletrabajo, los que deben ser específicos para el tipo de riesgo y el trabajador se encuentra obligado a utilizarlos, conforme a lo dispuesto por el artículo 53 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud.
- Si los servicios se prestan desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador debe comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, debiendo velar por el cumplimiento de dichas condiciones. No obstante, se requiere autorización del trabajador para que el empleador ingrese su domicilio.

- El empleador podrá requerir al organismo administrador del seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales al que esté adherido que, previa autorización del trabajador, ingrese al domicilio de éste e informe si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud señaladas en las normas vigentes sobre la materia.
- El empleador debe informar por escrito al trabajador, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, aplicables en cada caso en particular. En forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud para el desempeño de sus labores. Esta capacitación también puede ser encargada por el empleador al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744. En todo lo demás, la ley se remite a un reglamento que deberá determinar las condiciones específicas de seguridad y salud a que deberán sujetarse los trabajadores que se desempeñen bajo las modalidades descritas en este nuevo cuerpo legal, que debe dictarse dentro del plazo de 30 días siguientes a la publicación de la ley en el Diario Oficial.

TITULO L OFICIO 0438 decreto N°4, N°6 Y N°10, TODOS DEL 2020, DEL MINISTERIO DE SALUD, QUE DECRETA ALERTA SANITARIA Y CUARENTA.

Artículo 211° Considerando alerta sanitaria por emergencia de salud de importancia internacional por brote del nuevo coronavirus (2019-ncov), declara por decreto N°4, N°6 Y N°10, todos del 2020, todo empleador deberá tener en cuenta las siguientes recomendaciones, con el fin de reducir la probabilidad de contagio del virus, en el personal que se encuentra desarrollando labores en la empresa:

- 1.- La evaluación y actualización de los métodos de trabajo, debe considerar la revisión de todas las actividades para el cumplimiento de su contenido: Traslado de personal al interior y exterior de la empresa.
- 2.- Las recomendaciones aplica a todos los trabajadores de la empresa, tanto personal propio, contratista y cualquier persona que se encuentren en la faena o lugar de trabajo.
- 3.- El empleador debe aplicar jerarquía de control de riesgo, definiendo las medidas de control que se encuentra implementando.
- 4.- Incluir y actualizar los métodos de trabajo, en razón de la emergencia que afecta al país.
- 5.- Asegurar el distanciamiento mínimo de un metro, evitando la aglomeración entre los trabajadores, en áreas comunes como comedor, Bodega, Baño, Oficinas, habitaciones y salas de cambios.
- 6.- Instruir a los trabajadores en mantener higiene de manos, realizando lavado con agua y jabón frecuentemente.
- 7.- Mantener en forma permanente e ininterrumpida la provisión de agua potable en el lugar de trabajo.
- 8.- Mantener higiene respiratoria.
- 9.- Evitar contacto de mano con ojos, boca y nariz, ya que son la puerta de entrada del virus al organismo.
- 10.- Realizar sanitización de los lugares de trabajo, considerando "Protocolo de limpieza y desinfección de Ambiente".
- 11.- Difundir a los trabajadores la sintomatología de la enfermedad producida por este virus y lo que implica el contagio COVID-19, efectos que produce en la salud de las personas y los motivos por el cual deben adoptar medidas personales de control y autocuidado, para resguardo de su grupo familiar y compañeros de trabajo.
- 12.- Impulsar políticas en la empresa que incentive a los trabajadores, en caso de presentar alguno de los síntomas de la enfermedad, tales como aviso inmediato al empleador, distanciamiento social y efectuar controles de salud, para confirmar o descartar el contagio.
- 13.- Mantener permanentemente ventilados los lugares de trabajo.
- 14.- Implementar Programa de Capacitación, los cuales deben incluir las recomendaciones y temáticas de acuerdo a la Pandemia que afecta al país.
- 15.- Identificar las actividades y puestos de trabajo críticos de la empresa, que puede afectar la seguridad del personal que se encuentre en la empresa.

La empresa deberá constantemente revisar los protocolos y tomar las medidas necesarias de acuerdo al avance de la pandemia.

La empresa en caso encontrándose en cuarentena por Pandemia, gestionará permiso de salvoconducto colectivo, para su traslado exclusivo y restringido desde residencia a nuestras instalaciones y viceversa.

TITULO LI OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 212° Se deja establecido que este Reglamento y sus normas, se hace extensivo, en carácter obligatorio, a todas aquellas personas que sin pertenecer a MCN S.A., tengan que realizar trabajos en los recintos de la misma o donde ella se encuentre realizando trabajos por cuenta propia o de terceros.

Artículo 213° Para los efectos de conocimientos que deben tener las personas indicadas en el artículo anterior, los Directivos, Departamentos y Áreas vinculados a las actividades deberán poseer ejemplares suficientes de este Reglamento para ser entregados.

TITULO LII VIGENCIA

Artículo 214° El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad entrará a regir desde el 15 de Abril del 2020, después de haber sido puesto en conocimiento de los trabajadores con 15 días de anticipación a esa fecha y fijado en, a lo menos, dos sitios visibles del establecimiento o faena. A cada trabajador se le entregará gratuitamente y bajo firma un ejemplar del presente Reglamento con su texto integro, no pudiendo alegar desconocimiento de su tenor a contar de la fecha de entrega.

El reglamento, o sus modificaciones posteriores, no requerirán la aprobación previa de la Autoridad Sanitaria, pero éste podrá revisar su texto e introducir innovaciones cuando lo estime conveniente. El reglamento será sometido a la consideración del Comité Paritario de Higiene y Seguridad con 15 días de anticipación a la fecha en que empiece a regir. Dentro del plazo indicado, el Comité o los trabajadores, según proceda, podrán formular las observaciones que les merezca el reglamento. Tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por períodos iguales, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o a falta de éstos, de la empresa o de los trabajadores.

Las reformas o modificaciones de éste quedarán sujetas a las normas que rigen su promulgación, de acuerdo con el Código del Trabajo de 1987, en lo concerniente a las disposiciones de Orden Interno y ley 16.744 y sus Reglamentos, en lo concerniente a Higiene y Seguridad.

El presente Reglamento Interno reemplazará a cualquier otro vigente en la Empresa con anterioridad a la fecha en que este fue modificado.

LIII.- MODIFICACIONES AL DOCUMENTO

TÍTULO	DESCRIPCIÓN DE INCORPORACIÓN
TITULO XLVIII	OFICIO 0438 DECRETO N°4, N°6 Y N°10, TODOS DEL 2020, DEL MINISTERIO DE SALUD, QUE DECRETA ALERTA SANITARIA.
TITULO XLVII	DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO LEY 21.220 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIAS
ART. 128	LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVASTÍTULO I. OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORASD. OBLIGACIONES EN CASO DE ACCIDENTES FATALES Y GRAVES
TITULO XIV	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN,
HIGIENE Y SEGURIDAD,
ARTÍCULO 67° DE LA LEY N° 16.744,
TITULO III DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, D.F.L. N° 1**

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa **MCN S.A** de acuerdo a lo establecido en el artículo 156° inciso 2 del código del trabajo, artículo 14 del decreto supremo N° 40 de 1969 del ministerio del trabajo y previsión social, publicado en el diario oficial del 07 de marzo de 1969 como reglamento de la ley 16.744 de 1968.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de este reglamento o que expresamente lo indique.

Nombre completo : _____

R.U.T. : _____

Sección : _____

Firma del trabajador : _____

Fecha de entrega : _____

DISTRIBUCIÓN

ORIGINAL	Carpeta Personal
COPIA	Trabajador