



# REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.





## INTRODUCCIÓN

De conformidad a lo establecido en los artículos 149 y siguientes Código del Trabajo el presente Reglamento Interno contiene las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias del CFT-UDA.

El objetivo del Reglamento es regularizar las relaciones entre los trabajadores y la Institución, precisando los deberes, obligaciones y prohibiciones contempladas en los Contratos de Trabajo y en la Ley N° 18.620, de 1987, aprobatoria del Código del Trabajo, y sus modificaciones posteriores.

## TITULO I OBJETIVO DE ESTE REGLAMENTO

El presente Reglamento Interno contiene y regula las obligaciones, prohibiciones y condiciones de trabajo, higiene y seguridad a que debe ceñirse el personal dependiente de esta Institución, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la misma, sin perjuicio de lo que al respecto estipulen las disposiciones legales y reglamentarias actualmente vigentes o las que se dicten en el futuro.

Este reglamento debe tenerse por complementario de los respectivos contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores, por lo que, consiguiente, el personal esta obligado al estricto y fiel cumplimiento de las disposiciones que contiene este texto.

Desde la fecha de ingreso a la Institución los trabajadores no podrán alegar ignorancia de las disposiciones de este reglamento debiéndose dejar expresa constancia en el contrato de trabajo, del deber de conocerlo y de su obligación descumplirlo plenamente.

### ARTÍCULO 1º

El presente reglamento interno regula las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran en "CFT-UDA".

### ARTICULO 2º

Para ingresar como trabajador de CENTRO DE FORMACIÓN TECNICA UDA S.A. El postulante deberá acompañar la solicitud de ingreso respectivamente, que le será proporcionada por la Institución, los siguientes antecedentes:

- a) Cédula Nacional de Identificación vigente;
- b) Certificados de estudios cursados o título profesional, según sea el caso;
- c) Certificado de trabajo del último empleador si lo hubiere tenido; finiquito en que conste el término de la anterior relación laboral debiendo acreditar en éste caso su afiliación previsional debidamente;
- d) Certificados civiles (matrimonio, nacimiento), para acreditar cargas familiares;
- e) Si fuere mayor de 18 años de edad, certificado o libreta que acredite haber cumplido con la ley de reclutamiento;
- f) Certificado AFP y de Isapre a que se encuentra afiliado;
- g) Dos fotografías tamaño carné;
- h) Todo otro antecedente necesario para extender el respectivo contrato de trabajo;



- i) Si se tratase de alumnos (a) en práctica, se deberá entregar el respectivo certificado de práctica del Colegio, Instituto, Academia o Institución de Educación respectiva

El empleador por su parte podrá solicitar otros antecedentes que estime necesario.

Si en la comprobación posterior de los datos, documentos o antecedentes presentados por el trabajador a la fecha de su ingreso, se determinará que ha existido falsedad o adulteración, esta sola circunstancia será causal de determinación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad con el artículo 2º, N° 1 de la Ley N° 19.010.

## **CAPITULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **ARTICULO 3º**

El contrato de trabajo deberá contener a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha de contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de nacionalidad, estado civil, domicilio y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador.
- c) Determinación clara y precisa de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de presentarse.
- d) Monto, forma y periodos de pago de las remuneraciones acordadas
- e) Duración y Distribución de jornada de trabajo.
- f) Plazo del contrato y
- g) Demás pactos que acordaren las partes.

### **ARTICULO 4º**

No será necesario modificar los contratos de trabajo, para consignar por escrito en ellos los aumentos y reajustes de los sueldos. Sin embargo la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes que se hubieren otorgado.

### **ARTICULO 5º**

El empleador podrá alternar la naturaleza de los servicios o el recinto en que ellos deben prestarse, a condición de que se trate de labores similares y que el sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad extendiéndose como tal toda la zona geográfica que comprende la actividad de la Institución, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

## **CAPITULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO**

### **ARTICULO 6º**

La jornada ordinaria de trabajo será de 45 horas semanales, distribuidas en los siguientes horarios:

#### **Jornada Administrativa:**

#### **Turno "A"**

Lunes a Viernes

Mañana de 08:00 a 13:00 hrs. y en la tarde de 14:30 a 18:30 hrs., con una hora y media de colación no imputable a la jornada ordinaria de trabajo o el que indique la Institución.



## **Turno “B”**

Lunes a Viernes

Entrada 14:30 hrs. y Salida 22:00 hrs. y día Sábado Mañana de 08:00 a 13:00 hrs., o según programación académica establecida por la Institución.

## **Turno “C”**

Lunes a Viernes

Entrada 14:00 hrs. y Salida 22:00 hrs. y día Sábado Mañana de 08:00 a 13:00 hrs., o según programación académica establecida por la Institución.

## **ARTICULO 7º**

Cuando así correspondiese podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la empresa, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinas o instalaciones de la empresa. Las horas trabajadas en exceso por tales motivos se pagaran como horas extraordinarias.

## **CAPITULO IV DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

### **ARTICULO 8º**

Se consideraran horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria semanal (45 Horas Semanales) las horas extraordinarias se pagaran con el recargo legal respectivo y se liquidaran conjuntamente con las renumeraciones ordinarias del periodo respectivo.

### **ARTICULO 9º**

Solo se consideraran horas extraordinarias y se pagaran como tales aquellas que se pacten por escrito en el contrato de trabajo de trabajo respectivo o en un acto posterior debiendo ser autorizadas por el Gerente, a falta de pacto escrito se consideraran horas extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada con conocimiento del empleador. Para los efectos de pago serán con un recargo del 50% sobre el sueldo base tal como se dispone en el inciso tercero del Art.32 del código del trabajo. No se consideraran horas extraordinarias las que se trabajen en compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

## **CAPITULO V SISTEMA DE CONTROL DE ASISTENCIA**

### **ARTICULO 10º**

Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, la Institución utilizara libros de firma o reloj control los trabajadores que por una necesidad urgente se vean en la obligación de ausentarse de la empresa durante las horas de trabajo, deberán formular la solicitud correspondiente, con la debida antelación reservándose la empresa la facultad de acceder o no a estas peticiones, autorizado el permiso requerido se dejara constancia de este hecho en los controles de asistencia respectivos diariamente se registraran las horas de entrada y salida de los trabajadores en el libro de asistencia, las que serán ratificadas por los trabajadores mediante su firma 1 vez al mes a lo menos, tal como lo dispone el decreto supremo N° 45 de la subsecretaria del trabajo.



## **CAPITULO VI DE LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL**

### **ARTICULO 11º**

La remuneración de los trabajadores de la empresa será aquella que se estipule en el contrato individual de trabajo.

### **ARTICULO 12º**

Las liquidaciones de los trabajadores se realizarán mensualmente y se pagarán en moneda de curso legal, el último día hábil del mes en cuya virtud se devengue.

### **ARTICULO 13º**

La empresa deducirá de las remuneraciones los impuestos que la graven, las cotizaciones previsionales de seguridad social, las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos con el acuerdo del empleador y trabajador respectivo se deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, deducciones que no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador. Con todo, por esta reglamentación el trabajador acepta y autoriza al empleador para que se descuente de la remuneración mensual, el tiempo sin trabajar debido a permisos, atrasos e inasistencia que no hayan sido debidamente justificados. La empresa otorga a los trabajadores de la empresa.

### **ARTICULO 14º**

Junto con el pago de las remuneraciones mensuales el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado de la forma como se determino de las deducciones efectuadas.

### **ARTICULO 15º**

Los reclamos que procedieren por diferencia en el pago, por descuentos efectuados o por otras circunstancias deberán canalizarse a través del jefe administración y finanzas el primer día hábil siguiente al pago para que este efectúe el respectivo reclamo en la oficina del personal de la empresa.

### **ARTICULO 16º**

La empresa podrá otorgar en forma voluntaria y unilateral cualquier remuneración ocasional o periódica fuera de las que corresponden por ley, o que no este expresa taxativamente consignado o indicado en los contratos individuales y se entenderá otorgada a título de mera liberalidad, no estando el trabajador facultado para exigirlo en el caso que el o los beneficios se suspendieren o se terminaren dado que no constituyan, ni puedan constituir en el futuro derecho adquirirlo.

## **CAPITULO VII DEL FERIADO ANUAL**

### **ARTICULO 17º**

Los trabajadores con mas de un año de servicio en la empresa, tendrán derecho a 15 días hábiles del feriado legal con remuneración integra el que se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose siempre la necesidad de la empresa.



## **ARTICULO 18º**

El feriado deberá ser continuo, pero la empresa y el trabajador podrán pactar que el exceso sobre 10 días hábiles pueda fraccionarse.

## **ARTICULO 19º**

Durante el feriado la renumeración íntegra está constituida por el sueldo en el caso de los trabajadores con renumeración fija. En el caso de los trabajadores de renumeración variable, la renumeración íntegra estará constituida por el promedio de lo ganado en los últimos 3 meses trabajados anteriores al uso del feriado.

## **ARTICULO 20º**

El feriado establecido en el artículo 19 no podrá compensarse en dinero. Solo si el trabajador deja de pertenecer a la empresa teniendo los requisitos para hacer uso del feriado, el empleador compensará el tiempo que por concepto del feriado le habría correspondido. Los trabajadores cuyo contrato termine antes de complementar el período necesario para hacer uso de su feriado legal un año, percibirán una indemnización por este beneficio equivalente a la renumeración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o a la fecha en que se entero la última anualidad y el término de sus funciones.

## **ARTICULO 21º**

El feriado deberá tomarse una vez al año y debe ser solicitado al empleador con un mes de anticipación a lo menos, para lo cual el trabajador deberá llenar la solicitud correspondiente que retirará de la Oficina del jefe de administración y finanzas, la cual devolverá a la misma con la autorización del DAF y del Gerente. El día hábil anterior al inicio de sus vacaciones deberá firmar y retirar de la Oficina del jefe de administración y finanzas el comprobante de feriado. Ningún trabajador podrá hacer inicio de su feriado sin haber cumplido con el trámite antes indicado.

## **CAPITULO VIII DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS**

### **ARTICULO 22º**

Se entiende por licencia el período en que el trabajador por razones previstas y protegidas por la legislación laboral, interrumpe la relación de trabajo con la Empresa, sin dejar de pertenecer a ella.

- a) La licencia por servicio militar o llamado a servicio activo: El trabajador que deba cumplir con el servicio militar o forme parte de las reservas movilizadas o deba cumplir períodos de instrucción en la calidad de reservista, conservará la propiedad de su empleo sin derecho a renumeración, al incorporarse al trabajo será reintegrado a las labores convenidas en el contrato de trabajo, siempre que este capacitado para ello. La obligación del empleador de conservar el puesto al trabajador que haya cumplido con la obligación militar se extinguirá treinta días después del licenciamiento y en caso de enfermedad comprobada con certificado
- b) médico se extenderá hasta un máximo de cuatro meses. En casos de reservistas llamados a servicio activo por períodos inferiores a treinta días percibirá del empleador las renumeraciones correspondientes.
- c) Licencia por enfermedad. El trabajador que por enfermedad estuviere impedido para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la Institución por sí mismo o por un tercero de la jornada ordinaria de trabajo del primer día de ausencia. Para que la comunicación tenga validez, deberá hacerse en la Oficina del jefe de administración y finanzas, por escrito o por tercera persona. Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, el trabajador tendrá obligación de presentar el formulario de licencia con las certificaciones médicas que



corresponda, dentro de dos (2) días hábiles contados desde la fecha de iniciación de la licencia. Dicho formulario deberá ser entregado en la Oficina del jefe de administración y finanzas de la Institución, donde se entregara el respectivo comprobante de recepción de la licencia. La Institución podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y podrá, siempre que lo estime conveniente, disponer de visitas domiciliarias al trabajador enfermo mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a sus labores habituales.

- d) Licencia por maternidad: las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad que se iniciara seis semanas antes del parto y terminara doce semanas después de el, con derecho a subsidio que será pagado por los organismos de salud correspondientes, con todo la trabajadora deberá acreditar su estado de embarazo con certificado medico o de matrona, dentro de las 48 horas siguientes a la extensión de dicho certificado.
- e) Permiso por nacimiento o muerte de un hijo o muerte del cónyuge: todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional a su feriado anual, independientemente del tiempo servido. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine.
- f) Permiso: se entenderá por permiso, la solicitud hecha por el trabajador a su Jefe Directo y Jefe de administración y finanzas, para faltar a su trabajo. La solicitud que deberá ser presentada a lo menos con 48 horas de anticipación y será facultad discrecional del empleador el otorgamiento de dicho permiso. En caso que la solicitud se otorgue, el día faltado no será reenumerado.
- g) Faltas al trabajo: todo trabajador que falte a su trabajo, deberá justificar su ausencia antes su jefe directo y Jefe de administración y finanzas. El día faltado no será reenumerado. En el evento de ocurrir frecuentemente este hecho, la empresa se reserva el derecho a poner término al contrato de trabajo.

## **CAPITULO IX OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

### **OBLIGACIONES DE ORDEN PARA EL TRABAJADOR**

#### **ARTICULO 23º**

Es obligación de los trabajadores del Centro de Formación Técnica UDA, cumplir estrictamente las obligaciones del contrato de trabajo, las órdenes escritas y verbales que se le impartan en función de su trabajo y las de este reglamento, y que a continuación se señalan:

- a) Realizar personalmente la labor convenida de acuerdo con las normas e instrucciones de su empleador.
- b) Desempeñar su labor con diligencia y colaborar a la buena marcha del procesó principal y a la estabilidad de la Institución.
- c) Respetar la Institución y a sus representantes en su persona y dignidad, actuando en todo momento con la debida lealtad. Se consideraran infracciones a este deber de lealtad al transmitir o traspasar a otras empresas del rubro informaciones de carácter confidencial de la Institución.
- d) Firmar debidamente y a la hora efectiva los controles de entrada y salida, en forma personal.
- e) Presentarse debidamente vestido y operados en el lugar de trabajo y a la hora señalada los elementos de seguridad de protección personal e industrial, según sea el caso. Mantener en todo momento relaciones deferentes con sus jefes, compañeros de trabajo y personal dependiente.
- f) Mantener sobriedad y corrección en el desempeño de sus labores.



- g) Velar en todo momento por los intereses de la Institución, evitando pérdidas mermas, trabajo deficiente y lento, gastos innecesarios, etc.
- h) Comunicar a la Institución dentro de las 48 horas siguientes cada vez que se cambie de domicilio y todo cambio en los antecedentes personales, para que sean registrados en el contrato de trabajo y hoja de vida personal.
- i) Quienes en atención de la naturaleza de sus funciones deben poseer licencias especiales deberán mantenerlas al día y cumplir con todos los requisitos para su oportuna renovación.
- j) Dar aviso de inmediato a sus Jefes de las pérdidas, deterioros o descomposturas que sufran los objetos, maquinarias o materiales a su cargo.
- k) Los trabajadores que desempeñen funciones de Chóferes, se regirán en todo lo que corresponda por las disposiciones legales de la Ley de Tránsito, sin perjuicio de las normas internas que dicte la Institución con relación a las funciones de estos trabajadores. Los chóferes serán responsables de los daños materiales que se ocasionen a vehículos a su cargo, por accidentes y daños a terceros, además serán responsables de las notificaciones que se le hagan por infracciones a las normas legales vigentes.
- l) Mostrar el contenido de cualquier paquete que saque del establecimiento y que no sea el bolso de sus efectos personales, cuando hubiere sospecha fundada de hurto.
- m) Solicitar a quien corresponda y en la forma prescrita el vale de salida de cualquier elemento de propiedad de la empresa que, por razones de trabajo o particulares, necesite.

## PROHIBICIONES DE ORDEN PARA EL TRABAJADOR

### ARTICULO 24º

Serán prohibiciones de orden para el trabajador, las que tendrán el carácter de esenciales, de tal suerte que la infracción a cualquiera de ella podrá tomarse como de incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y que por lo mismo autorizan al empleador, para reservarse la facultad de poner término a la relación laboral, según la entidad y trascendencia de la falta que se trate:

- a) Abandonar el trabajo durante la jornada, sin el permiso correspondiente.
- b) Suspender las labores ilegalmente o inducir a tales comportamientos a sus compañeros de trabajo.
- c) Atrasarse continua y reiteradamente en la hora de llegada a su jornada diaria.
- d) Atentar dentro del recinto de la Institución contra la moral y las buenas costumbres.
- e) Presentarse al trabajo en estado de intemperancia, bajo la influencia del alcohol, de drogas o estupefacientes.
- f) Practicar juegos de azar en los recintos de la Institución.
- g) Ausentarse de las faenas sin el permiso de sus jefes.
- h) Desarrollar en el recinto de la Institución actividades sociales, deportivas, políticas o religiosas, sin la autorización previa de la Gerencia o DAF.
- i) Interrumpir la faena para tomar alimentos fuera de las horas señaladas.
- j) Formar grupos, conversar, leer o dedicarse a otros asuntos ajenos a las labores encomendadas, durante la jornada de trabajo.
- k) Fumar en los vehículos, recintos cerrados y en lugares de almacenamiento de Líquidos inflamables. Asimismo, durante la manipulación de los líquidos inflamables y de líquidos que desprendan gases.
- l) Portar armas de la clase que sean en hora y lugares de trabajo.
- m) Dormir en el establecimiento en horas de trabajo.
- n) Consumir, sacar o canjear mercadería, materias primas, herramientas o repuestos de la Empresa sin la autorización correspondiente.



- o) Permanecer dentro del recinto de la Institución, fuera de las horas de trabajo, sin autorización superior.
- p) Discutir, promover disputas o riñas.
- q) Dormir en el establecimiento en horas de trabajo.
- r) Vender ropa de trabajo y/o elementos de seguridad entregados por la Empresa.
- s) Causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable daños a las instalaciones, maquinarias, etc., de propiedad de la Institución.
- t) Botar basuras o desperdicios en lugares no destinados a ello.
- u) Introducir a los recintos de la Institución, drogas, estupefacientes o bebidas alcohólicas.
- v) Realizar actividades que tengan relación con el giro de la Empresa, fuera de las horas de trabajo.
- w) En el caso de los chóferes, transportar en su horario de trabajo personas ajenas a la Institución, sin la autorización del empleador o quien lo represente.

## **CAPITULO X DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **ARTICULO 25º**

Se pondrá término al contrato de trabajo del personal cuando concurra alguna de las causales que se indican a continuación y que son las señaladas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo:

ART. 159.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de partes.
2. Renuncia del Trabajador, dando aviso al Empleador con treinta días de anticipación a lo menos.
3. Muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el Contrato.
5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al Contrato.
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

ART. 160.- El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual periodo de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin previo aviso, de parte del trabajador que tuviere a cargo una actividad, faena o maquinaria cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave a la marcha de la obra.
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose portal:
  - a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador de la Institución 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 la seguridad o el funcionamiento de la Institución, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.



Art. 161.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la Institución, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores y a la falta de educación laboral o técnica del trabajador. El trabajador cuyo contrato termine por la aplicación de uno o más causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de 60 días contados desde la separación a fin de que este lo declare. El trabajador que en forma reiterada no respete el horario de llegada a su respectiva labor, alterando con su conducta la disciplina y el normal desarrollo de las actividades de la Institución, se le pondrá términos a sus actividades de la Institución, se le pondrá término a su contrato de trabajo por aplicación de la causal señalada en el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", más aún si está a cargo de maquinas cuyo oportuno funcionamiento son vitales para el proceso productivo. Se considerarán reiteración tres o más atrasos en el mes.

## **CAPITULO XI DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS**

### **ARTICULO 26º**

La infracción a las normas del presente reglamento da derecho al empleador a sancionar al trabajador que hubiere incurrido en ellas. Las sanciones previstas en este reglamento, serán de amonestación y multa, siendo la terminación del contrato de trabajo, una decisión de exclusiva facultad de la Institución y de la gravedad de las faltas en que incurra el trabajador.

### **ARTICULO 27º**

La Institución en caso de falta grave aplicará al infractor una multa equivalente al 25% de su remuneración diaria. El afectado por esta medida podrá solicitar reconsideración al Gerente de la Institución, dentro del plazo de 5 días de notificada la sanción el que resolverá dentro del mismo plazo. En todo caso de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda. El producto de las multas será destinado a incrementar los fondos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregarán tan pronto como hayan sido aplicadas. La multa anterior no debe confundirse con aquella aplicable por faltas de higiene y seguridad, cuyo producto tiene otras finalidades. Con todo, no se podrá aplicar al mismo infractor dos sanciones simultáneas.

## **CAPITULO XII PETICIONES, RECLAMOS, CONSULTAS Y SUGERENCIAS**

### **ARTICULO 28º**

Las peticiones, reclamos, consultas o sugerencias individuales o generales serán formulados por él o los interesados, por escrito, al jefe de Administración y Finanzas o a la Gerencia de la Institución. La respuesta que de el empleador o quien represente a los planteamientos señalados en el inciso anterior será escrita, mediante cartas individuales o circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes que la Institución estime necesarios para la mejor información de los trabajadores.



## NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

El presente título de higiene y seguridad en el trabajo se dicta en cumplimiento del artículo 67 de la Ley 16.744 sobre accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre prevención de riesgos (Decreto Supremo N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social). El Artículo 67 ya mencionado establece que las Empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos le impongan. Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que pudieran afectar a los trabajadores de la Empresa y contribuir así a mejorar o aumentar la seguridad en la industria. La prevención contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales requiere que tanto el sector laboral como el patronal realicen acciones mancomunadas y en estrecha colaboración para alcanzar los objetivos principales que radican en controlar y suprimir las causas que provocan los accidentes o enfermedades. En resumen, este reglamento está destinado a poner todo trabajo en las condiciones de higiene y seguridad necesarias, lo que solo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que laboran en la Institución.

### CAPITULO XIII DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTICULO 29º

Para los efectos del presente título se entenderá por:

- a) RIESGO PROFESIONAL:** Las circunstancias a que está expuesto el trabajador, que pueda provocarles un accidente o enfermedad a causa o con ocasión del trabajo.
- b) CONDICION INSEGURA:** La índole, naturaleza o calidad de una cosa que hace que esta sea potencialmente productora de accidentes.
- c) ACCION INSEGURA:** El acto, actividad o hecho que posibilita o es factor de un accidente o enfermedad profesional.
- d) ACCIDENTE EN EL TRAYECTO:** El que ocurra en el trayecto directo, de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y del lugar de trabajo se considerará no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el organismo administrador mediante el respectivo parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.
- e) ENFERMEDAD PROFESIONAL:** La causada de manera directa por ejercicios de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad para el trabajo temporal, permanente o la muerte.
- f) NORMAS DE SEGURIDAD:** El conjunto de las reglas obligatorias dispuestas por la Empresa o aquellas emanadas del organismo administrador del seguro, que señalen la forma o manera de ejecutar un trabajo, sin riesgo para el trabajador.
- g) TRABAJADOR:** Toda persona que en cualquier carácter, preste servicios a la Institución por los cuales recibirá una remuneración.
- h) JEFE INMEDIATO o DIRECTO:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como jefe de sección, jefe de turno, etc.
- i) EMPRESA:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- j) EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL:** El elemento o conjunto de elementos que permite al trabajador actuar en contacto con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.



**j) ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO: ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD:** Del cual la Institución es adherente.

**COMITÉ PARITARIO:** El grupo de tres representantes patronales y de tres laborales destinados a preocuparse de los problemas de seguridad, en conformidad con el Decreto N° 54 del ministerio del Trabajo. ARTICULO 33.- El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus decretos complementarios vigentes a que se dicten a futuro, a las disposiciones del presente reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los servicios de Salud, del Comité paritario Higiene y Seguridad el trabajo y del Encargado en Prevención de Riesgos.

## **CAPITULO XIV DE LAS OBLIGACIONES**

### **ARTICULO 30°**

Las normas que contiene este capítulo han sido estudiadas y establecidas con el propósito de instruir sobre la forma de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las operaciones normales de la Institución; establecer clara y públicamente las obligaciones y prohibiciones que todo trabajador debe conocer y cumplir.

### **ARTICULO 31°**

Conforme a lo anterior los objetivos de estas normas sobre higiene y seguridad son las siguientes:

- a) Evitar que trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de su trabajo y que ocasionen daño a su salud y a su integridad física.
- b) Establecer las obligaciones, prohibiciones y sanciones que todo trabajador debe conocer y cumplir.
- c) Determinar el procedimiento que debe seguirse cuando se produzca accidente y se comprueben acciones o condiciones que constituyan riesgos para los trabajadores, materiales, equipos, etc.
- d) Reducir al mínimo los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores de la Institución.
- e) Ayudar a realizar el trabajo en forma correcta y sin accidentes.

### **ARTICULO 32°**

Sin perjuicio de las normas previstas en materia de orden, en esta misma reglamentación, se establece que los trabajadores deberán acatar las siguientes disposiciones sobre higiene y seguridad:

- a) Someterse a exámenes médicos y/o psicotécnicos periódicos cuando la jefatura pertinente lo estime necesario con el objeto de establecer si sus condiciones físicas son compatibles o si se han afectado con el trabajo que normalmente desarrolla.
- b) Siendo el objetivo de una investigación de accidente determinar las causas que lo produjeron para evitar su repetición, todo personal de cualquier nivel jerárquico, deberá prestar la mayor cooperación y entregar la información relacionada con el accidente que se investiga.
- c) Los jefes inmediatos serán responsables de la seguridad de su personal, debiendo velar por la correcta aplicación de las normas generales y particulares de seguridad en sus respectivas áreas de trabajo, velado además por el uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal y del cumplimiento de las normas de este reglamento. Asimismo cada trabajador es responsable por su propia seguridad individual.



## **ARTICULO 33º**

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

Protección solar de trabajadores expuestos: Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16744, los empleador deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente al trabajador cuando este expuesto a radiación ultravioleta. Para estos efectos, el contrato de trabajo o reglamento interno de la empresa según sea el caso, deberá especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del reglamento sobre Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los Lugares de Trabajo.

Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.8344 y 18.883, en lo que fuere pertinente.

## **ARTICULO 34º**

El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione la Institución cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador de dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección. Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de la Institución, por lo tanto, no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto de la Institución, salvo que el trabajo así lo requiera. Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador esta obligado a devolver los que tenga en su poder, en caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador.

## **ARTICULO 35º**

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

## **ARTICULO 36º**

El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se sienta mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que este adopte las medidas necesarias que el caso requiere.

## **ARTICULO 37º**

En caso de producirse un accidente en las faenas que lesione a algún trabajador, el jefe inmediato o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, haciendo curar en la faena por medio del botiquín de emergencia o enviándolo a la brevedad al servicio asistencial del caso.

## **ARTICULO 38º**

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

## **ARTICULO 39º**

Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar la alarma inmediatamente y se incorporara al procedimiento establecido por la Institución para estos casos.



## **ARTICULO 40º**

El acceso a los equipos de control de incendios, deberá mantenerse despejado de obstáculos.

## **ARTICULO 41º**

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

## **ARTICULO 42º**

Los trabajadores deberán colaborar con los jefes señalados por la Institución, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

## **CAPITULO XV CONTROL DE SALUD**

### **ARTICULO 43º**

Todo trabajador al ingresar a la Institución podrá ser sometido a un examen médico preocupacional o podrá exigírseles al postulante presentar un certificado médico en este sentido.

### **ARTICULO 44º**

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.

### **ARTICULO 45º**

Cuando a juicio de la Institución o del organismo administrador del seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. Los permisos a este objetivo se considerarán como efectivamente trabajados.

## **CAPITULO XVI DE LAS PROHIBICIONES**

### **ARTICULO 46º**

Queda prohibido a todo trabajador.

- a) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento beberla o darla a beber a terceros.
- b) Ingresar al lugar de trabajo drogas o estupefacientes, trabajar bajo su efecto o entregarla a terceros dentro de la Institución.
- c) Fumar en los recintos cerrados y vehículos de la Institución, encender fuegos en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.
- d) Dormir, comer o preparar alimentos en los lugares de trabajo.
- e) Penetrar a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
- f) Reñir o discutir dentro de los recintos de la Institución.
- g) Soldar o calentar tambores vacíos o envases que hayan contenido algún tipo de aceite o combustible.



- h) Alterar el registro de hora de entrada o salida propia o de algún compañero.
- i) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.
- j) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad e higiene industrial.
- k) Romper, rayar, retirar o destruir avisos; carteles, afiches, instrucciones, reglamentos, etc., acerca de la seguridad e higiene industrial.
- l) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que proporciona la Institución.
- m) Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes a la Institución o asignados a algún otro compañero de trabajo.
- n) Efectuar, entre otras algunas de las operaciones que sigue, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlas; alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, etc., que existan en las faenas.
- o) Operar maquinas que no le correspondan aún cuando sea aprendiz y esté en período de practica.
- p) Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean dentro del recinto de la Institución, aunque estos no sean dirigidos a persona alguna.

## **CAPITULO VII DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS**

### **ARTICULO 47º**

El trabajador que contravenga las normas contenidas en este reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario, Encargado en prevención de Riesgos y Organismos Administrador, será sancionado con una multa de hasta el 25% del sueldo diario. Corresponderá a la Institución fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción. Los fondos provenientes de las multas se destinaran a otorgar premios del 10% para el fondo destinado a la rehabilitación a la rehabilitación de alcohólicos que se establece la Ley 16.744.

### **ARTICULO 48º**

Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el servicio de Salud respectivo deberá aplicar una multa de acuerdo al procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia

Inexcusable, será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quien comunicara al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

### **ARTICULO 49º**

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

Para todo lo que no este consultado en el presente reglamento tanto la Institución, Comité Paritario y los trabajadores se atenderán a lo dispuesto en la ley 16.744 en el Código del Trabajo, leyes y reglamentos que se dicten al respecto.

### **ARTICULO 50º**

Cuando al trabajador le sea aplicable la multa contemplada en el artículo 61 del presente reglamento podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo ante la Inspección del Trabajo que corresponda.



## **CAPÍTULO XVIII DEL DERECHO DE SABER**

### **ARTICULO 51º**

El empleador deberá informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo. Informara especialmente 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, sobre los límites de exposición permisibles para estos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deban adoptar para evitar tales riesgos.

### **ARTICULO 52º**

La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos y se hará a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

## **CAPITULO XIX DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS NIVELES DE MANDO**

### **ARTICULO 53º**

Los distintos niveles de mando, como Gerente, Jefes de Áreas, Jefes de Administración y Finanzas y en general toda persona que tenga trabajadores a su cargo, son responsables directos de que los trabajos se efectúen con la máxima seguridad y de acuerdo a las normas y reglamentos vigentes. Todo Supervisor debe tomaren cada momento las medidas de seguridad que sean necesarias ante cualquier nueva labor.

### **ARTICULO 54º**

Serán normas de estos mandos velar por lo siguiente:

- a) Adiestrar al personal sobre los métodos seguros del trabajo que se le asigne. Los riesgos específicos del cargo y del área en que deberá desempeñarse, y lo adiestrara en el uso correcto de los elementos de protección.
- b) Velar porque se mantengan los lugares de trabajos limpios, ordenados y en las mejores condiciones ambientales.
- c) Que las áreas destinadas a transito, ubicación de elementos contra incendio y de primeros auxilios, se mantengan despejados.
- d) Que el personal a su cargo se presente en forma correcta, ordenada y con su vestimenta de trabajo completa.
- e) Que especialmente, el personal no presente en estado de embriaguez o bajo efectos de drogas.
- f) Inspeccionar periódicamente que los equipos de protección personal y herramientas del personal estén en buenas condiciones de uso.
- g) Cooperar en el cometido que le corresponda al Comité Paritario
- h) Hacer corregir de inmediato cualquier condición o acción insegura, no importando que estas correspondan a otras áreas o secciones.
- i) Investigar y analizar los accidentes ocurridos.
- j) Participar en forma activa en charlas, cursos de primeros auxilios y de seguridad y transmitir estos conocimientos a sus trabajadores
- k) Facilitar y mantener con el personal a su cargo una expedita comunicación.
- l) Atender las sugerencias e ideas que los trabajadores propongan en relación con mejoras en la producción y Mantenición de la Institución.



- m) En general acatar cualquier orden que tienda a dar seguridad y protección al personal y bienes de la Institución, especialmente las que se desprendan de las investigaciones de accidente.

## **CAPITULO XX DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS**

### **ARTICULO 55º**

La infracción a las normas del presente reglamento da derecho al empleador a sancionar al trabajador que hubiere incurrido en ellas. Las sanciones previstas en este reglamento, serán la amonestación y la multa, siendo la terminación del contrato de trabajo, una decisión de exclusividad facultad de la Institución y de la gravedad de las faltas en que incurra el trabajador.

### **ARTICULO 56º**

La amonestación podrá ser verbal o escrita se efectuaran cuando la infracción sea grave, sin perjuicio de enviar copia de la Dirección del Trabajo.

### **ARTICULO 57º**

La Institución en caso de falta grave aplicara al infractor una multa equivalente al 25% de su remuneración diaria. El afectado por esta medida podrá solicitar reconsideración al Gerente de la Institución, dentro del plazo de 5 días de notificada la sanción el que resolverá dentro del mismo plazo. En todo caso de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda. El producto de las multas será destinado a incrementar los fondos del Servio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregaran tan pronto como hayan sido aplicadas. La multa anterior no debe confundirse con aquella aplicable por faltas a la higiene y seguridad, cuyo producto tiene otras finalidades. Con todo, no se podrá aplicar al mismo infractor dos sanciones simultáneas.

## **CAPITULO XXI PETICIONES, RECLAMOS, CONSULTAS Y SUGERENCIAS**

### **ARTICULO 58º**

Las peticiones, reclamos, consultas o sugerencias individuales o generales serán formulados por el o los interesados, por escrito, al jefe que corresponda o a la Gerencia de la Institución. La respuesta del empleador o quien lo represente a los planteamientos señalados en el inciso anterior será escrita, mediante cartas individuales o circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes que la Institución estime necesarios para la mejor información de los trabajadores.

## **CAPITULO XXII NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

El presente titulo de higiene y seguridad en el trabajo se dicta en cumplimiento del articulo 67 de la Ley 16.744 accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre prevención de riesgos (Decreto Supremo N° 40 del Ministro y Prevención Social) El articulo 67 ya mencionado establece que las Empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos le impongan. Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que pudieran afectar a los trabajadores de la Empresa y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en la industria. La prevención contra riesgos de accidentes



de trabajo y enfermedades profesionales requiere que tanto el sector laboral como el patronal realicen acciones mancomunadas y en estrecha colaboración para alcanzar los objetivos principales que radican en controlar y suprimir las causas que provocan los accidentes o enfermedades. En resumen, este reglamento esta destinado a poner todo trabajo en las condiciones de higiene y seguridad necesarias, lo que solo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que laboran en la Institución.

## **CAPITULO XXII DEL COMITÉ PARITARIO**

### **ARTICULO 59º**

De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena sucursal o agencias en que trabajen mas de 25 personas se organizaran Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestas por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que le encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la Institución y los trabajadores.

### **ARTICULO 60º**

Los comités Paritarios estarán integrados por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores. Por cada miembro se designara, además, otro en carácter de suplente.

### **ARTICULO 61º**

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

### **ARTICULO 62º**

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- a) Tener mas de 18 años
- b) Saber leer y escribir
- c) Encontrarse actualmente trabajando en la Empresa y tener a lo menos un año de antigüedad en ella
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio de Salud u otros Organismos Administradores del Seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la Empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por menos un año.

### **ARTICULO 63º**

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

### **ARTICULO 64º**

El experto en prevención de Riesgos de la Empresa formara parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.

### **ARTICULO 65º**

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



## **ARTICULO 66º**

Todos los acuerdos del Comité Paritarios de Higiene y Seguridad duraran 2 años en sus funciones, pudiendo.

## **ARTICULO 67º**

Son funciones del Comité Paritario:

1. Asesorare instruirá los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
2. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la Empresa como por parte de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad
3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en La Empresa.
4. Decidir si el accidentado o la enfermedad profesional se debido a negligencia inexcusable del trabajador.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad para la prevención de los riesgos profesionales.
6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo administrador del Seguro.
7. Promover la realización de cursos de adiestramientos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados.

## **ARTICULO 68º**

Para todo lo que no este consultado en el presente reglamento, tanto la Empresa como el Comité Paritario, se atenderá a lo dispuesto en la ley N° 16.744 y en sus decretas complementarias.

## **CAPITULO XXIII PREVENCIÓN DE INCENDIO**

### **ARTICULO 69º**

El trabajador debe conocer perfectamente la ubicación del equipo contra incendio de su sección o área de trabajo. El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado y se deberá dar cuenta inmediata a su Jefe Directo cuando se ha ocupado un extintor, para proceder a su recarga.

### **ARTICULO 70º**

El trabajador evitara acumular basuras, especialmente huaipes o trapos con aceite, diluyentes o grasas en los rincones, bancos de trabajo o casilleros, ya que estos pueden arder por combustión espontánea.

### **ARTICULO 71º**

Todo trabajo efectuado con trabajadores de la Institución o por intermedio de Contratistas o sub.-contratistas en el que se use llama abierta y/o provoque chispas, deberá ser supervisado directamente por una jefatura responsable, durante toda la ejecución del trabajo. De igual manera el trabajador deberá tomar las providencias necesarias para evitar el inicio de un fuego.

### **ARTICULO 72º**

Será responsabilidad de las jefaturas, instruir a su personal en el uso de equipos de extinción y planes de emergencia.



## **ARTICULO 73º**

Cuando ocurra un amago o principio de incendio, el trabajador que se percate, si se encuentra entrenado en el uso de equipos contra incendio, deberá dar alarma y proceder a su extinción. En caso de no estar entrenado, deberá dar la alarma al primer Jefe y/o Supervisor que se encuentre cerca y se pondrá a las órdenes de este, para cumplir las funciones que se le encomienden.

## **ARTICULO 74º**

El trabajador deberá ceñirse al plan de evacuación trazado de antemano, con rapidez y orden, sin descontrolarse, a fin de evitar los accidentes causados por el pánico.

## **CAPITULO XXIV DE LOS RECLAMOS DEL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **ARTICULO 75º**

La Institución 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 trabajador accidentado o enfermo o sus derechos-habientes, o el médico que trate o diagnostico la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán, también la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la Empresa no hubiere realizado la denuncia.

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio de Salud. Los Organismos Administradores deberán informar al Servicio de Salud respectivo los accidentes que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionados incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en forma y con la periodicidad

que señale el Decreto Supremo ° 101 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el reglamento de la Ley N° 16.744 sobre Seguro Social contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

### **ARTICULO 76º**

Los trabajadores o sus derechos – habientes, así como también los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del servicio de salud o de las mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables 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 dispuestos en los incisos precedentes, encontrar de las demás resoluciones de los Organismos Administradores podrá reclamarse dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social. Cualquiera persona o entidad interesada podrá reclamar directamente por los Servicios de Salud, Mutualidades e Instituciones de Salud Provisional, basado en que la afección invocada tiene o no origen profesional. La Superintendencia de Seguridad Social resolverá con competencia exclusiva y sin competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuara mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contara desde el tercer día de recibida la misma en el servicio de correo.



## **ARTICULO 77º**

Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del medico tratante, sancionarla sin que este tramite pueda entorpecer el pago del subsidio. La decisión formal del dicho Organismo tendrá el carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo a los artículos precedentes.

## **ARTICULO 78º**

Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes. Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que puedan emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencias del ejercicio de sus funciones fiscalizadas sobre los servicios médicos.

## **ARTICULO 79º**

La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse en primera instancia, sobre las decisiones de los Servicios de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el Art.42 de la Ley Nº 16.744. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Área de los Servicios de Salud, en las instituciones previstas en el Art.33 de la misma ley.

## **ARTICULO 80º**

Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión. Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de expedición de la carta certificada enviada a la Comisión.

## **CAPITULO XXV REGULACION DEL PESO MAXIMO DE CARGA HUMANA**

### **ARTICULO 81º**

La empresa acorde con la normativa cumplirá con lo que se refiere a la manipulación manual de carga y descarga de productos.

### **ARTICULO 82º**

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

### **ARTICULO 83º**

La empresa utilizará medios adecuados especialmente mecánicos para evitar la manipulación manual habitual de las cargas. Asimismo la empresa con la colaboración de la mutual de seguridad entregará información y capacitación respecto de los métodos de trabajo que se deben utilizar para proteger la salud de los trabajadores.

### **ARTICULO 84º**

En aquellas labores en la cual la manipulación manual de cargas se hace inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, los trabajadores no deberán operar cargas superiores a 50 kilos.



**ARTICULO 85°** Para los menores de 18 años y las mujeres sin condicionante de edad, no podrán llevar, transportar carga, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilos.

## **ARTICULO 86°**

En el caso de las mujeres embarazadas, quedan estrictamente prohibidas las operaciones de carga y descarga manual.

## **ARTICULO 87°**

Cabe precisar que los pesos de carga señalados son pesos de carga máximo, lo cual no implica que necesariamente se deban cargar dichos pesos.

De todas formas la empresa velará y adoptará las medidas para que los pesos de carga guarden relación con las condiciones físicas del trabajador que realizará la labor, factor que deberá tener en consideración quien dicte la orden de ejecución.

## **CAPITULO XXVI LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL**

### **ARTICULO 88°**

El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Institución. En esta Institución serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las que se originen dentro de las siguientes formas de manifestación del acoso sexual:

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

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

### **c) MANIFESTACIONES HABITUALES DE ACOSO SEXUAL**

1.- Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.

2.- Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.

3.- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

4.- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

5.- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

### **ARTICULO 89°**

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



## **ARTICULO 90º**

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

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

## **ARTICULO 91º**

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

## **ARTICULO 92º**

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

## **ARTICULO 93º**

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

## **ARTICULO 94º**

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

## **ARTICULO 95º**

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

## **ARTICULO 96º**

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

## **ARTICULO 97º**

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto



en los artículos 51, 52 y 53 del Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la Institución pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

## **ARTICULO 98º**

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

## **ARTICULO 99º**

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

## **ARTICULO 100º**

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

## **ARTICULO 101º**

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

## **ARTICULO 102º**

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

## **ARTICULO 103º**

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

## **VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **ARTICULO 104º**

El presente reglamento entrara en vigencia el 21 de junio del 2007, después de haber sido puesto en conocimiento de los trabajadores con 30 días de anticipación a esta fecha, Los trabajadores podrán plantear las observaciones que estimen convenientes ante el Departamento de Administración y Finanzas de la Institución.