



LICEO POLITECNICO PUEBLO NUEVO

Fono (45) 255 0501-lppnuevo@ctcinternet.cl

Calle Nahuelbuta, 01590, Temuco.

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD LICEO POLITECNICO PUELO NUEVO



TEMUCO-CHILE

2020-2021

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DOCENTE.



TÍTULO PRELIMINAR REGLAMENTO DE ORDEN

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad tiene por finalidad regular condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y en general, las formas y condiciones de trabajo, de todas las personas que laboran como trabajadores en el Liceo Politécnico Pueblo Nuevo de Temuco.

Este reglamento se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación y exige al personal el cumplimiento fiel y estricto de las disposiciones contenidas en su texto.

El cumplimiento de este Reglamento hará posible que el Liceo Politécnico Pueblo Nuevo de Temuco proporcionar y mantener:

1. Relaciones armónicas con cada trabajador y de éste con sus compañeros de labores.
2. Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo se reduzcan al mínimo.
3. Bienestar para cada uno de los miembros del colegio.



CAPÍTULO I: FUNDAMENTACIÓN

Título III del Código del Trabajo (DFL N° 1) y en la Ley N° 67

Las empresas estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. **Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado** o que no cumplan con las condiciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación y reclamo de las multas se registrarán por lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo; el destino de estas se registrará por el artículo 20 del citado D.S. 40.

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de Accidentes del Trabajo o enfermedades Profesionales que pudieran afectar a los funcionarios de nuestro establecimiento y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad de esta. **Los Objetivos del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son los Siguietes:**

- **Dar a conocer** a todos los funcionarios, lo concerniente al Contrato de trabajo y que significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones, en las que pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas estipuladas que lo regulan.
- **Evitar que** los funcionarios cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- **Determinar y** conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para los funcionarios o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, etc.

El establecimiento garantizará a cada uno de los funcionarios un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario para todos los funcionarios laboren en condiciones acordes con su dignidad.

El establecimiento promoverá al interior de la institución el respeto mutuo entre los funcionarios y ofrecerá un sistema de resolución de conflictos cuando la situación lo amerite, sin costo para las partes.



CRITERIOS REFERIDOS A LAS NORMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS, HIGIENE Y SEGURIDAD.

Estas normas tienen por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de **Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales** que regirán en la Empresa, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal de la Empresa, en conformidad con las disposiciones de la **Ley N.º 16744**: que establece normas **sobre Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales**.

CÓDIGO DEL TRABAJO:

ARTICULO 209:

El empleador (sostenedor) es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la Ley 16.744.

ARTICULO 210:

Las empresas a que se refiere la Ley 16.744, están obligadas a adoptar y mantener medidas de Higiene y Seguridad en la forma, dentro de los términos y con las sanciones que señala esta ley.

ARTÍCULO 211: *El Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financia, en la forma que prescribe la Ley 16.744, con una cotización básica general.*

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante, **debe ser preocupación de cada persona** que labora en esta empresa, 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.



CAPÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1:

Para efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) **Jefe Inmediato:** El jefe directo que está a cargo de cada departamento o sección del establecimiento (director, Inspector General, jefe UTP, Jefe de Producción, Jefe de Especialidad, Jefe de Departamento u otro.)
- b) **Trabajador:** funcionario que presta servicio en nuestro establecimiento por los cuales recibe una remuneración.
- c) **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- d) **Riesgos Profesionales:** Los riesgos a que está expuestos el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional en los artículos 5º y 7º de la Ley 16.744.
- e) **Equipos de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actual en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- f) **Accidente de Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra en su trabajo y o con ocasión de éste que le produzca incapacidad temporal, parcial, total o muerte.
- g) **Accidente de Trayecto:** También son accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto de ida y regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo. Se exceptúan los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación con el trabajo y los producidos intencionalmente por víctima. La prueba de las excepciones corresponderá a la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción. Se considera accidente También aquel que le ocurre a los dirigentes gremiales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales. Además, se deben incluir como accidente el ocurrido a los funcionarios por ocasión de estudios de capacitación ocupacional, perfeccionamiento, etc.
- h) **Enfermedad Profesional:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice un trabajador y que le produzca incapacidad o muerte.
- i) **Organismo Administrador del Seguro:** INP Sector Activo, del cual la empresa es adherente.
- j) **Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del comité Paritario y/o del Organismo Administrador.



ARTÍCULO 2:

El presente reglamento, debe ser exhibido por la empresa 15 días antes de su aprobación, en lugares visibles del establecimiento y se dará por conocido por el total de los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por la institución

CAPÍTULO III DEL INGRESO

ARTICULO 3º:

Todo el personal que ingrese a la Corporación Educacional Pueblo Nuevo deberá presentar los siguientes antecedentes:

- a) Certificado de antecedentes al día, renovable cada 3 meses.
- b) Situación Militar al día.
- c) Finiquito último empleador.
- d) 2 fotos tamaño carné.
- e) Certificado de Título.
- f) Certificado de Enseñanza media cuando corresponda.
- g) Certificado de vigencia de registro en AFP y/o Isapre, cuando corresponda.

ARTICULO 4º:

Todo el personal que ingrese a la Corporación Educacional Pueblo Nuevo deberá llenar una ficha de ingreso en la que pondrá todos sus antecedentes personales, laborales y de estudios realizados que se han solicitado, **estos datos deberán actualizarse continuamente.**

CAPÍTULO IV: DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 5º:

Cualquier funcionario que haya ingresado a la Corporación Educacional Pueblo Nuevo deberá suscribir con un máximo de 15 días el respectivo Contrato de Trabajo, el que será en primera instancia de plazo fijo y cuyo tiempo lo determinará el empleador (sostenedor). Este contrato de trabajo será suscrito en dos ejemplares del mismo tenor y valor que será firmado por las partes, uno de éstos quedará en poder del trabajador y el otro en poder del Sostenedor.



ARTICULO 6º:

Corporación Educacional Pueblo Nuevo, no contratará menores de 18 años.

ARTÍCULO 7º:

El Contrato de Trabajo de la Corporación Educacional Pueblo Nuevo, deberá contener, de conformidad con la legislación vigente, lo siguiente:

- a) Lugar y fecha en que se celebra el Contrato.
- b) Individualización y domicilio de las partes.
- c) Fecha de Nacimiento del contratado.
- d) Indicación de la función y deberes, obligaciones en la que prestará servicio.
- e) Monto de remuneraciones acordadas, forma y fecha en que serán canceladas.
- f) Distribución de la jornada de trabajo y la duración de esta.
- g) Plazo del Contrato y fecha de ingreso del contratado.
- h) Número de ejemplares que se confeccionan y distribución de éstos.
- i) Firma de las partes.

ARTICULO 8º:

Todas las modificaciones que se le hagan al contrato de trabajo se harán al dorso de este, firmado por ambas partes.

CAPÍTULO V: LA JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 9º:

La jornada ordinaria de trabajo no excederá de 44 horas semanales para los docentes y 44 horas semanales para el personal que cumple funciones como Asistente de la Educación (administrativos, co-docentes y auxiliares). **El horario determinado estará anexo al contrato de trabajo.** Se excluyen de estas limitaciones, todos los funcionarios que cumplen funciones como docentes directivos y todas las personas que trabajen sin estar sujetos a un superior.



ARTICULO 10º:

La jornada de trabajo se interrumpirá todos los días en un **horario determinado por el establecimiento**, para que los funcionarios puedan servirse su colación. Este tiempo no se considerará trabajado respecto de la duración de la jornada.

ARTICULO 11º:

La asistencia al trabajo de todos los funcionarios de nuestro establecimiento **quedará registrada** con control de horario con huella.

ARTICULO 12º:

La empresa podrá alterar la jornada horaria hasta en 60 minutos, al inicio o al término de esta y debe ser comunicada a todos los funcionarios del establecimiento con 30 días de anticipación. Las causas podrían ser:

- a) Evitar un perjuicio en el normal desarrollo de las actividades.
- b) Por fuerza mayor.
- c) Caso fortuito o prevención en situaciones de riesgo.
- d) Efectuar reparaciones impostergables de cualquier índole.

CAPÍTULO VI: HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 13º:

Se consideran horas extraordinarias las que exceden de las horas normales de trabajo diarias y deberán ser trabajadas con pleno conocimiento y autorización del establecimiento, lo que deberá ser registrado. Las cuales las pedirá el superior inmediato por escrito, previa autorización de Dirección.

Actividades fuera de aula o extraprogramáticas no son Horas Extraordinarias, tales como:

- a) Salidas pedagógicas
- b) Bingos
- c) Ceremonia de titulación
- d) U otra que sea equivalente.



Estas serán compensadas con horas y de mutuo acuerdo con su jefatura directa.

ARTICULO 14º:

El trabajo realizado en estas condiciones será reenumerado según la normativa legal vigente y será cancelado junto con el sueldo mensual correspondiente.

ARTICULO 15º:

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito los funcionarios y autorizada por el empleador, u otra solicitada según oficio.

CAPÍTULO VII: DE LAS REMUNERACIONES

ARTICULO 16º:

Los trabajadores recibirán como remuneración por la prestación de sus servicios, el Sueldo Base y todas las que la Ley estipule para los trabajadores de la Educación.

ARTICULO 17º:

Las remuneraciones se cancelarán hasta el quinto día hábil de cada mes. La forma de pago se cancelará según se haya determinado con anterioridad por las partes.

ARTICULO 18º:

No corresponde en este caso (gratificaciones)

ARTICULO 19º:

Del total de las remuneraciones, la Corporación deducirá los Impuestos legales, las cotizaciones provisionales y todos aquellos descuentos debidamente autorizados por el Código del Trabajo.

ARTICULO 20º:

Se podrán realizar otros tipos de descuentos, previo acuerdo entre las partes, no pudiendo superar el 50 por ciento de la remuneración total, previa aplicación de los descuentos legales correspondientes.



ARTICULO 21º:

Junto con la cancelación de remuneraciones se extenderá una liquidación de sueldo, documento que indica el monto pagado, la forma como se realizó y los descuentos aplicados, será un deber del trabajador firmar su liquidación en un periodo no superior a 10 días hábiles, como respaldo entre ambas partes.

CAPÍTULO VIII: DE LAS OBLIGACIONES

ARTICULO 22º:

Todo el personal está obligado a cumplir con la totalidad de lo establecido en el Contrato de trabajo y lo que este reglamento Interno determina y que evidentemente está dentro del marco jurídico laboral vigente. Especialmente lo siguiente:

- a) El respeto a sus superiores y compañeros(as) de trabajo.
- b) Atender y cumplir órdenes de trabajo que su superior le imparta.
- c) Poner máximo cuidado en el uso de las máquinas y materiales de todo tipo. En general, esmerarse en el cuidado de los bienes de la empresa y, por consiguiente, de su fuente de trabajo.
- d) Asistir con puntualidad a sus labores y poner especial cuidado en su control de asistencia por huella dactilar
- e) Respetar los procedimientos vigentes en la empresa, ya sea para hacer uso de permisos, trabajo en horas extraordinarias y toda norma que la empresa establezca a fin de mantener la disciplina y el orden laboral.
- f) Firmar el libro de control de asistencia al inicio de la jornada, marcar al inicio de la colación, el regreso de esta y a la hora de salida del trabajo (**según directrices interna**).
- g) Concurrir a los cursos, capacitación y perfeccionamientos programados por la empresa de los cuales haya sido informado.
- h) Funcionarios que tengan una relación sentimental o emocional en el establecimiento se solicita traer carta de reconocimiento de relación conyugal o de pareja para dejar constancia de esto. En caso de cónyuge se solicita certificado de matrimonio o declaración jurada simple.



- i) En caso de conflicto entre empleados se designan como mediadores un representante del liceo Técnico Pueblo Nuevo Sr. Raúl Carrasco Valdebenito y un representante de la corporación Sta. Daniela Salgado Mardones para intermediar entre las personas enfrentadas.

CAPÍTULO IX: DE LOS PERMISOS

ARTICULO 23º:

Cualquier permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso que esté utilizando por la Corporación.

ARTICULO 24º:

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

ARTICULO 25º:

Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, deberá acudir siempre a su jefe superior. Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del Inicio o término de la jornada de trabajo serán autorizados directamente por quien corresponda según conductos regulares.

ARTICULO 26º:

Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, siempre y cuando sea pactado mediante compromiso escrito y autorizado entre las partes, vale decir jefatura y trabajador afectado, con la debida anticipación y determinación en la forma en que se procederá.

ARTICULO 27º:

Se considerarán permisos especiales los que se otorguen con motivo de: Matrimonio, Natalidad y Defunción de personas que constituyan carga familiar del trabajador y también un familiar directo que no sea carga.



CAPÍTULO X: DE LAS PROHIBICIONES

ARTICULO 28º:

Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante su jornada laboral.
- b) Realizar horas extraordinarias sin la autorización escrita correspondiente que las autorice.
- c) Prestar servicios a otras empresas del rubro durante su jornada laboral.
- d) Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo, como así también, dormir y comer en lugares que no sean los autorizados.
- e) Adulterar el libro de control de asistencia o cualquier otro documento de la empresa.
- f) Firmar en el libro de control de asistencia por otro compañero de trabajo, cualquiera sea la circunstancia.
- g) Utilizar un lenguaje inadecuado a la labor docente, y/o participar en acciones y situaciones reñidas con la moral.
- h) Reñir con sus compañeros de trabajo o jefes.
- i) Utilizar los elementos de seguridad con otros fines.
- j) Ejercer 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, lo cual constituirá para todos estos efectos una “conducta de acoso sexual”.
- k) Revelar o pasar antecedentes propios de la labor educativa de la empresa a otras empresas del mismo rubro.
- l) Hacer mal uso de dineros o fondos que la empresa destine para el cumplimiento de sus funciones.



CAPÍTULO XI: FERIADO ANUAL

ARTICULO 29º:

Se entienden incorporadas al presente contrato todas las disposiciones legales que se dicten con posterioridad a la fecha de suscripción y que tengan relación con el La corporación se regirá a la ley 21199 / 23 enero 2020 (asistente de la educación). En el caso de los docentes se regirán por la ley 19.070 estatuto docente.

ARTICULO 30º:

Para todo el personal de la empresa (Corporación Educacional Pueblo Nuevo.) Que tiene un horario distribuido en 5 días de lunes a viernes, él día sábado será considerado inhábil, de tal manera que su feriado comprenderá, además, todos los sábados y domingos incluidos en ese período.

ARTICULO 31º:

El feriado conforme a la legislación vigente será otorgado por la Corporación Educativa Pueblo Nuevo. De preferencia en verano. Si el trabajador por cualquier motivo dejase de prestar servicios a la Sociedad antes de cumplir un año de trabajo, se le cancelará el feriado proporcional al tiempo trabajado incluida la fracción de días del mes en que ocurra el término del contrato.

ARTICULO 32º:

Se entienden incorporadas al presente contrato todas las disposiciones legales que se dicten con posterioridad a la fecha de suscripción y que tengan relación con el La corporación se regirá a la ley 21199 / 23 enero 2020

CAPÍTULO XII: DE LAS LICENCIAS

ARTICULO 33º:

Licencia por Enfermedad. El trabajador que está enfermo y no puede asistir al trabajo deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes e informar a su jefe directo.



ARTICULO 34º:

Es obligación del empleador realizar el trámite correspondiente a la licencia ante los organismos pertinentes, para que sean visadas y se proceda al pago de los subsidios y demás beneficios del trabajador.

ARTICULO 35º:

La empresa se reserva el derecho de observar el cumplimiento de los reposos médicos que les otorguen a sus trabajadores, para lo cual podrá hacer visitas domiciliarias al trabajador enfermo. Se prohíbe, además desarrollar actividades remuneradas, durante el período que dure la licencia médica.

ARTICULO 36º:

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

ARTICULO 37º:

Licencias por Reposo Maternal. Las mujeres trabajadoras tienen derecho durante el periodo de gestación a un descanso prenatal de 6 semanas (42 días antes de la fecha de parto estimada) y a un reposo post natal de 24 semanas (postnatal normal más postnatal parenteral de 12 semanas a jornada completa) y el empleador tiene la obligación de conservarle el empleo

Permiso Paternal: El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre o la madre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva.



ARTICULO 38º:

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a permiso y a un subsidio que corresponderá cuando un hijo menor de un año de vida requiere atención en su domicilio particular, debiendo ser acreditado con la licencia médica correspondiente.

ARTICULO 39º:

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

ARTICULO 40º:

El Servicio Militar Obligatorio. Al trabajador que es llamado al Servicio Militar activo o a instrucción, la empresa le debe mantener su puesto de trabajo y la antigüedad correspondiente, pero no se le cancelará remuneración alguna durante ese período.

CAPÍTULO XIII: INFORMACIÓN, PETICIONES, RECLAMOS

ARTICULO 41:

Todo lo relativo a informaciones individuales o colectivas, peticiones y reclamos deberán ser canalizadas por intermedio del Departamento de Personal de la empresa. Cuando las peticiones sean de carácter colectivo, deberán hacerse al sostenedor, el que responderá en un plazo máximo de 10 días contados desde el momento de su presentación. Éstas se tramitarán por intermedio del Delegado de Personal o por los Sindicatos según corresponda.

CAPÍTULO XIV: DE LAS SANCIONES

ARTICULO 42:

Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de trabajo, serán sancionadas en distintos gra-



dos, de los cuales llevará registro la jefatura del Área a la que pertenece el trabajador. Los grados de amonestación serán:

Grado1. Amonestación Verbal

Grado2. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.

Grado3. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y al inspector Comunal del Trabajo.

-todas las instancias son apelables por el trabajador.

CAPÍTULO XV: TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 43:

El Contrato de Trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) De acuerdo con lo establecido en el numeral 2 art 159 código del trabajo la renuncia del trabajador debe darse por escrito y con una anticipación de a lo menos 30 días.
- c) Muerte del trabajador.
- d) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos desde la primera contratación se presumirá legalmente que ha sido contrato por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transformará en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la renovación de un contrato de plazo fijo.
- e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- f) Caso fortuito o de fuerza mayor.



ARTÍCULO 44:

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

- a) Falta de probidad, vías de hecho, injurias, conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- b) Negociaciones que efectúe el trabajador dentro del giro del negocio y que hubiesen sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- c) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período de tiempo; así mismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- d) Abandono del trabajo por parte del trabajador entendiéndose por tal:
 - Salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o quien lo represente.
 - La negativa a trabajar sin causa justificada en faenas convenidas en el Contrato.
- e) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- f) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- g) Incumplimiento Grave de las obligaciones que impone el Contrato.

ARTICULO 45:

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



ARTICULO 46:

La invalidez, total o parcial, no es 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 el Artículo 163 del código del Trabajo.

ARTICULO 47:

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

ARTICULO 48:

En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al Contrato, sino con la autorización previa del juez competente, quién podrá, concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del Artículo 159 y en el Artículo 160 del Código del Trabajo.

ARTICULO 49:

Para proceder al despido de un trabajador el empleador deberá informar por escrito el estado de pago de sus cotizaciones provisionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido. Si el empleador no hubiese efectuado el integro de dichas cotizaciones al momento del despido, este no producirá el efecto de poner término al contrato.

ARTICULO 50:

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



CAPÍTULO XVI: DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

ARTICULO 51:

Acoso Sexual Laboral, es una conducta de naturaleza sexual, que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.

ARTICULO 52:

El Código del Trabajo en su Título IV nos habla de la investigación y sanción a esta conducta:



Artículo 211-A: *En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección o sostenedor del establecimiento, o a la Inspección del trabajo.*

Artículo 211-B: *Recibida la denuncia, el sostenedor deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución de la jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.*

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211-C: *El sostenedor dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco 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 optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.*

Artículo 211-D: *Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.*

Artículo 211-E: *En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas y sanciones que correspondan.*



CAPÍTULO XVII: PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 53:

El trabajador que ha sido despedido por una o más causales establecidas en los Artículos 159, 160, 161, del Código del Trabajo que considera que tal medida ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la separación a fin de que éste así lo declare.

ARTICULO 54:

Ninguna solución a la que se llegue entre la empresa y el trabajador podrá mantener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador, ni permitir a la empresa omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.

CAPÍTULO XVIII: NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 55:

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

CAPÍTULO XIX: DE LAS OBLIGACIONES

ARTICULO 56:

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



ARTICULO 57:

Todo trabajador estará obligado a registrar hora de llegada y de salida de la empresa, esto por efecto de posibles Accidentes de Trayecto. A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en su área de trabajo.

ARTICULO 58:

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

ARTICULO 59:

De conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley N° 20.096, quedan obligados al uso de los elementos protectores contra la radiación ultravioleta que entregará el empleador, todos los trabajadores que puedan encontrarse expuestos a dicho riesgo. (Ley N° 20.090)

ARTICULO 60:

Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento de equipos e instalaciones en general, tanto las destinadas a la producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidentes o que se lesiones cualquier persona que transite a su alrededor.

ARTICULO 61:

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

ARTICULO 62:

Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar o poner en ella elementos que pueden producir accidentes, especialmente en caso de siniestro.



ARTICULO 63:

Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad e higiene a que se refiere la Ley 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, relacionadas con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollen dentro de la empresa.

ARTICULO 64:

Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de la empresa, por leve o sin importancia que él parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato. Además, deberá dar aviso de inmediato a su jefe o cualquier directivo de la empresa en su ausencia, de toda anomalía que observe en las instalaciones, equipos, personal o ambiente en el cual trabaja.

ARTICULO 65:

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

ARTICULO 66:

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

ARTICULO 67:

Cuando a juicio del Organismo Administrador (Mutual de Seguridad) se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa a algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el



tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

ARTICULO 68:

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

ARTICULO 69:

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

ARTICULO 70:

Los mismos avisos, carteles y afiches, deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

ARTICULO 71:

Los trabajadores deben conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrollen sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

ARTICULO 72:

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

ARTICULO 73:

El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

ARTICULO 74:

Deberá darse cuenta al jefe inmediato después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recarga.



ARTICULO 75:

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

ARTICULO 76:

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

ARTICULO 77:

En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los jefes señalados por la empresa, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

ARTICULO 78:

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 (Sugar Water).

2.- Fuegos Clase B

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

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.



ARTICULO 79:

Los extintores de espuma (LIGHT WATER) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en Fuegos Clase C (descritos en el Artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switch o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

ARTICULO 80:

El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso por Resolución N° 05156 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

ARTICULO 81:

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

CAPÍTULO XX: DEL CONTROL DE SALUD

ARTICULO 82:

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 vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otras.

ARTICULO 83:

Cuando a juicio de la empresa o del Organismo Administrador del Seguro (Mutual de Seguridad) se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. Los permisos a este objeto se consideran como efectivamente trabajados.



CAPÍTULO XXI: DE LAS PROHIBICIONES

ARTICULO 84:

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) Fumar o encender fuegos en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.
- c) Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo.
- d) Ingresar al recinto de trabajo, especialmente aquellos lugares considerados peligrosos, o aquellos lugares en que no estén debidamente autorizados para hacerlo.
- e) Alterar el registro de llegada propia o de algún trabajador o el registro de hora de salida y tratarse por cuenta propia lesiones que hayan sufrido en algún accidente.
- f) Permitir que personas no capacitadas traten de remover de los ojos de algún accidentado o de sus heridas cuerpos extraños.
- g) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.
- h) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- i) Romper, rayar, retirar avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.
- j) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la empresa proporciona.
- k) Apropiarse o usar elementos de protección personal perteneciente a la empresa o asignado a algún otro compañero de trabajo.
- l) Efectuar, entre otras cosas, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlo: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, o equipos de protección o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, desagües y otros que existan en las dependencias de la empresa.
- m) Correr sin necesidad dentro del establecimiento.



- n) Usar calzado y ropa inadecuada a su labor y al rol que desempeña en el establecimiento
- o) Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean que sean dentro del recinto de la empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
- p) Manipular manualmente cargas superiores a los 25 Kg. sin ayuda mecánica.
- q) Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas. Así también, se prohíbe que las mujeres en general y los menores de 18 años manipulen cargas superiores a los 20 Kg.

CAPÍTULO XXII: DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS

ARTICULO 85:

El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones del organismo administrador será sancionado con multa de hasta 25% del sueldo diario. Corresponderá a la empresa fijar el monto e la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

En caso de infracciones a las normas de orden contenidas en el presente reglamento, las multas serán destinadas a incrementar los fondos del bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se les entregará tan pronto como hayan sido aplicadas. Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, las multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento del 10% para el fondo destinado a rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744.

ARTICULO 86:

Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores. Para todo lo que no está consultado en el presente reglamento, la empresa se atenderá a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en el Código del Trabajo.



ARTICULO 87:

Cuando el trabajador, le sea aplicable la multa contemplada en el Artículo 86 de este reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 157 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

CAPÍTULO XXIII: PROCEDIMIENTOS; RECURSOS Y RECLAMACIONES (Ley 16.744 y DS N° 101)

ARTICULO 88:

Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales y al INP Sector Activo, la de aquellos que correspondan a accidentes del trabajo (en el caso de empresas adherentes a este Organismo Administrador de la Ley N° 16744). Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que puede emitir el Servicio de Salud respectivo sobre las incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

ARTICULO 89:

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

Las resoluciones de la comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 60 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administradores.

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

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



El trabajador afectado por el rechazo de la licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Provisional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen Provisional al 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 pecuniarias que correspondan, sin perjuicio a los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieran, 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 30 días contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiera 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 provisional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Provisional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Provisional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud provisional a que está afiliado.

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



guridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Provisional 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 provisional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de 10 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 Servicio de Salud o la Institución de salud Provisional 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.

ARTICULO 90:

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

Los reclamos y apelaciones que deba conocer esa Comisión se interpondrán por escrito, ante la misma Comisión Médica o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

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

ARTICULO 91:

La Superintendencia de Seguridad Social conocerá como competencia exclusiva y sin ulterior recurso:



- a) De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley N° 16744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por la Ley N° 16.744 y por la Ley N° 16.395.
- b) De los recursos de apelación, que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare, en las materias de que conozca en primera instancia, de acuerdo con lo señalado en el Artículo 79 del D.S. 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se entrega dicha resolución se acompañará a la reclamación para los efectos del cómputo de plazos.

ARTICULO 92:

Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del Artículo 77 de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada.

El sobre en que se entrega dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los Artículos 80 y 91 del D.S. N° 101.

ARTICULO 93:

La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo respectivo inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, 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 hubiese realizado la denuncia.

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

Los Organismos Administradores deberán informar al Ministerio de Salud, los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados, y que hubieran ocasionado



incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

ARTICULO 94:

Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los Accidentes del Trabajo o las Enfermedades Profesionales que señala el Artículo precedente, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona o el CPHS que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

ARTICULO 95:

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

- a) Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al Artículo 76 de la Ley, o en su caso, por las personas señaladas en el Artículo 102 del presente reglamento.
- b) La persona natural o la entidad empleadora que formule la denuncia, será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- c) La simulación de un Accidente de Trabajo o de una Enfermedad Profesional, será sancionada con multa, de acuerdo al Artículo 80 de la Ley 16.744 y hará responsable, además, el 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 Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.
- d) La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañado de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el Organismo Administrador que debe pagar el subsidio.



ARTICULO 96:

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

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

ARTICULO 97:

El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos señalados en este reglamento, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional.

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

CAPÍTULO XXIV: RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

(Derecho a Saber) (D.S. Nº 40)

ARTICULO 98:

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

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

ARTICULO 99:

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.

ARTICULO 100:

En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, el empleador deberá mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores. Esta obligación también se



hace extensiva a los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que desempeñan lo permitan. El incumplimiento de esta normativa implica la sanción establecida en el artículo 193 del Código del Trabajo.

ARTICULO 101:

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

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
-Sobreesfuerzos en manejo de materiales: -Levantamiento de cajas -Bultos -Rollos -Sacos -Manejo manual de materiales	-Lesiones temporales y permanentes en espalda (Lumbago y otros) -Heridas -Fracturas	-Al levantar materiales, el trabajador debe doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. -Nunca manipular solo, elementos de más de 50 kg. -Si es necesario deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. -Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación amerite (guantes, calzado de seguridad y otros).
-Caídas en el mismo y en distinto nivel: -Desde superficies de trabajo -Escalas móviles o fijas -Andamios -Rampas -Escaleras -Pisos y pasillos	-Esguinces -Torceduras -Heridas -Contusiones -Lesiones múltiples -Parálisis -Lesiones traumáticas -Muerte	-No correr dentro del establecimiento, en especial por las escaleras de tránsito. -Al bajar por las escaleras debe usar los pasamanos. -Al usar una escalera tipo tijeras, debe estar bien extendida y en buenas condiciones. -Utilizar superficies de trabajo de acuerdo a normativa y procedimientos vigentes. -No usar andamios para almacenar materiales. -Usar superficies en forma adecuada, de acuerdo al tipo de trabajo y peso que deberá resistir. -Poner las escalas en el ángulo adecuado, distancia del muro al apoyo debe ser de $\frac{1}{4}$ del largo utilizado. -No usar escales metálicas en trabajos eléctricos.



		<p>-Se debe usar arnés de sujeción sobre los 2 metros de altura.</p> <p>-Los andamios de deben armar completamente (4 bandejas por piso armado, se debe colocar además barandas y rodapiés).</p>
<p>Contacto con fuego u objetos calientes.</p>	<p>-Quemaduras</p> <p>-Asfixias</p> <p>-Fuego descontrolado</p> <p>-Explosión, etc.</p> <p>-Muerte</p>	<p>-Prohibido terminantemente fumar según artículo.</p> <p>-Verificar que las conexiones eléctricas se encuentran en buen estado y con conexión a tierra.</p> <p>-No se puede almacenar materiales inflamables en lugares no aptos para estos fines en la empresa.</p> <p>- Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.</p>
<p>-Contacto con energía eléctrica:</p> <p>-Tableros eléctricos</p> <p>-Enchufes</p> <p>-Extensiones o alargadores.</p>	<p>-Quemaduras internas y/o externas.</p> <p>- Asfixia por paro respiratorio</p> <p>- Fibrilación ventricular.</p> <p>- Tetanización muscular.</p> <p>-Lesiones traumáticas por caídas.</p> <p>- Shock</p>	<p>- Usar equipos de protección personal adecuada.</p> <p>- No efectuar uniones defectuosas sin aislación.</p> <p>- No utilizar enchufes defectuosos, ni sobrecargar los circuitos.</p> <p>- No usar equipos o artefactos defectuosos y/o sin conexión a tierra.</p> <p>- No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma.</p> <p>- Realizar mantención periódica a equipos, instalaciones e infraestructura.</p> <p>- No realizar trabajos eléctricos sin la debida autorización.</p> <p>- No actuar temerariamente (trabajar con circuitos vivos).</p> <p>- Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos).</p> <p>- Utilizar los elementos de protección personal necesarios para el trabajo efectuado.</p> <p>- El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en prevención de riesgos, y debe estar dotado de herramientas, materiales y elementos apropiados.</p>



		<ul style="list-style-type: none"> - Se debe supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos. - Se deben informar los trabajos y señalizar (en los tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos. - Mantener señalética en tableros eléctricos.
<p>- Exposición a productos Fito-sanitarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Intoxicaciones. - Dermatitis. - Neumonitis. - Enfisemas y Fibrosis pulmonar de origen químico. - Malformaciones congénitas (mujeres embarazadas). 	<ul style="list-style-type: none"> - Al comenzar la manipulación de estos productos se debe seguir en forma estricta las instrucciones que vienen en el envase o el procedimiento estipulado. - Uso de ropa impermeable con gorro. - Uso de respirador con cartucho químico. - Utilizar la dosificación exacta. - No aplicar en ambientes con temperaturas muy altas o en ambientes con viento. - Respetar tiempo de reingreso y carencia. - No permitir que mujeres apliquen o manipulen los productos. - Mientras se este aplicando el producto no fume, no ingiera alimentos (no coma), o masque chicle. - No utilizar envases vacíos para almacenar alimentos y/o agua. - No juegue mientras manipula los productos, ni los lance a sus compañeros.
<p>- Golpeado con o por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructuras. - Equipos. - Materiales. - Mobiliario. - Camiones, camionetas, furgonetas y/o autos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contusiones. - Fracturas. - Incapacidades. - TEC. - Poli contusiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Uso correcto de equipos de protección personal. - Capacitar a los trabajadores. - Utilizar Equipos de protección personal como son guantes, lentes de seguridad. - No dejar materiales sobresalientes. - Mantener cajones de escritorios y archivadores cerrados. - Almacenar herramientas, materiales en forma ordenada.



		<ul style="list-style-type: none"> - Mantener zonas de trabajo, ordenadas, despejadas y libres de obstáculo, respetando demarcaciones respectivas. - No apoyar maquinas o equipamiento de oficina cerca de los bordes de escritorio o mesas. - Disponer una distancia mínima de 0,90 mt. Entre pasillos, elementos y/o insumos. - No usar cajones de escritorio o cajas para alcanzar objetos en altura. - Disponer de un correcto almacenamiento y/o apilamiento de los insumos, cajas, etc. A fin de que no se desequilibren y caigan desde la altura. - Respetar el área de demarcación de zona de trabajo. - Se debe respetar las normas de transito, no transportar personas en vehículos no destinados para ello, respetar limites máximos de velocidad.
<p>- Exposición a ruido:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disminución o pérdida de la capacidad auditiva. - Hipoacusia. - neurosensorial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Usar en forma permanente protectores auditivos del tipo fonos o tapones. - Mantener controles médicos permanentes (audiometría) del personal expuesto que se determinan por las mediciones de los niveles de presión sonora. - Si existen fuentes que provocan ruido, solicitar la realización de evaluaciones ambientales de ruido.
<p>- Exposición a vapores de solventes y/o contacto en su forma líquida:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proceso de preparación. - Proceso de limpieza. - Almacenamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dermatitis de contacto. - Efectos irritantes sobre el tracto respiratorio, piel y ojos. - Quemaduras. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conservar la ventilación general para mantener bajas las concentraciones en el ambiente. - Mantener cerrados los envases de solventes, tintas y acetatos, usar guantes. - Usar protección respiratoria. - Se debe leer y seguir con las indicaciones especificadas en la hoja de seguridad y/o en el envase del producto, ya sea para su manipulación, bodegaje o embalaje. - Rotular los envases, llevar un inventario diario y



		leer los rótulos antes de usarlos.
--	--	------------------------------------

CAPITULO XXIV- NORMAS DE SEGURIDAD EN GENERAL

ARTICULO 101° La Empresa está facultada para implementar en sus instalaciones un sistema de vigilancia que contemple un mecanismo de control audiovisual, dirigido a resguardar los accesos y lugares considerados de riesgo para los trabajadores, clientes y público en general, así como para los bienes institucionales, en las siguientes condiciones: a. El control audiovisual no se dirigirá directamente al trabajador, sino en lo posible, se orientará en un plano panorámico. b. Deberá ser conocido por los trabajadores de la Empresa. c. Su emplazamiento no abarcara lugares, aun cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la Empresa, dedicados al esparcimiento de los trabajadores, tales como comedores y salas de descanso, así como tampoco aquellos en que no se realiza actividad laboral, como los baños, casilleros y salas de vestuarios.



CAPÍTULO XXV: VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

El presente reglamento tendrá vigencia anual, y rige a contar del _____, pero, se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Riesgos, del Comité Paritario, de la empresa o los trabajadores.

Rodrigo Hernández Riquelme
Presidente Comité Paritario

Patricia Mardones Gómez
Representante Sostenedor