

# REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD



EMPRESA  
**“INVERSIONES CGL LTDA.”**

**CONFECCIONADO DE ACUERDO CON:  
DECRETO SUPREMO Nº 40, DE LA LEY 16.744 Y  
CODIGO DEL TRABAJO, D.F.L. N 1**

Actualización junio 2023

**INDICE**

CAPITULO	TITULO	NOMBRE TITULO	PAG.
		CARTA DE PRESENTACION SEREMI DE SALUD LOCAL	5
		CARTA DE PRESENTACION INSPECCION DEL TRABAJO LOCAL	6
		PREAMBULO	7
I		NORMAS DE ORDEN	9
I	I	DISPOSICIONES GENERALES	10
I	II	DEL INGRESO	11
I	III	DEL CONTRATO DE TRABAJO	12
I	IV	LA JORNADA DE TRABAJO	14
I	V	TRABAJADORES O TRABAJADORAS EXCLUIDOS DE LIMITACIONES DE JORNADA	16
I	VI	JORNADA PARCIAL	16
I	VII	DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS	17
I	VIII	HORAS EXTRAORDINARIAS	17
I	IX	DE LAS REMUNERACIONES	18
I	X	INCORPORESE LA LEY 20.611 MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCION DE LAS REMUNERACIONES	19
I	XI	DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES LEY 20.348	20
I	XII	DE LAS OBLIGACIONES	22
I	XIII	DE LAS PROHIBICIONES	23
I	XIV	DE LOS PERMISOS	24
I	XV	ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL LEY N°20.047(Dictamen N° 3827/103)	26
I	XVI	DEL FERIADO ANUAL	31
I	XVII	DE LAS LICENCIAS MEDICAS	31
I	XXVIII	RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES AL INTERIOR DE LA EMPRESA	33
I	XIX	DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	35
I	XX	DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	36
I	XXI	DEL ACOSO SEXUAL LEY N° 20.005	36
I	XXII	LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)	39
I	XXIII	DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD CÓDIGO DEL TRABAJO, TITULO II, ARTÍCULOS 180-193	40
I	XXIV	DE LA LEY 20.166, EXTIENDE EL DERECHO A LAS MADRES TRABAJADORAS A AMAMANTAR SUS HIJOS AUN CUANDO NO EXISTA SALA CUNA, ARTÍCULO 206 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO	44
I	XXV	DE LAS INTITUCIONES PREVISIONALES Y DE SALUD	45
I	XXVI	DELEGADO DEL PERSONAL	45
I	XXVII	INFORMACION, PETICIONES Y RECLAMOS	45
I	XXVIII	LAS SANCIONES	45
I	XXIX	TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	46

CAPITULO	TITULO	NOMBRE TITULO	PAG.
I	XXX	<b>PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>	<b>48</b>
I	XXXI	<b>ALCOHOL, DROGAS Y TABACO</b>	<b>49</b>
I	XXXII	<b>LEY 20.660, MATERIAS RELATIVAS AL CONSUMO DE TABACO</b>	<b>50</b>
I	XXXIII	<b>DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN</b>	<b>51</b>
II		<b>NORMAS DE HIGENE Y SEGURIDAD</b>	<b>52</b>
II		<b>PREÁMBULO</b>	<b>53</b>
II		<b>POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>54</b>
II	XXXIV	<b>DISPOSICIONES GENERALES</b>	<b>55</b>
II	XXXV	<b>CONTROL DE SALUD</b>	<b>56</b>
II	XXXVI	<b>INSTRUCCIONES BASICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGO</b>	<b>57</b>
II	XXXVII	<b>RESPONSABILIDADES DE LOS JEFES DIRECTOS</b>	<b>57</b>
II	XXXVIII	<b>ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL</b>	<b>57</b>
II	XXXIX	<b>HOSPITALIZACIÓN Y ATENCIÓN MÉDICA</b>	<b>58</b>
II	XL	<b>DEL COMITÉ PARITARIO, ORGANIZACIÓN, ELECCIÓN Y FUNCIONAMIENTO</b>	<b>59</b>
II	XLI	<b>DEL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGO</b>	<b>60</b>
II	XLII	<b>OBLIGACIONES</b>	<b>61</b>
II	XLIII	<b>PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DEL TRABAJO</b>	<b>63</b>
II	XLIV	<b>RECOMENDACIONES DE USO SOBRE EL MANEJO DE EXTINTORES PORTÁTILES</b>	<b>64</b>
II	XLV	<b>PLAN DE EMERGENCIA</b>	<b>66</b>
II	XLVI	<b>PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIO</b>	<b>67</b>
II	XLVII	<b>NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19</b>	<b>69</b>
II	XLVIII	<b>REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO</b>	<b>73</b>
II	XLIX	<b>DESCRIPCIÓN DE CARGOS</b>	<b>76</b>
II	L	<b>MODIFICACION DECRETO N° 594, DE 1999, REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO</b>	<b>81</b>
II	LI	<b>DE LAS PROHIBICIONES</b>	<b>86</b>
II	LII	<b>DE LAS OBLIGACIONES</b>	<b>87</b>
II	LIII	<b>DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS</b>	<b>90</b>
II	LIV	<b>PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (Ley 16.744 y DS N° 101)</b>	<b>91</b>
II	LV	<b>RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS (DEL DEBER DE INFORMAR) (D.S. N° 40)</b>	<b>95</b>
II	LVI	<b>Ley N° 20.096 TIEMPOS DE EXPOSICIÓN A RADIACIÓN ULTRAVIOLETA</b>	<b>109</b>
II	LVII	<b>FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>112</b>
II	LVIII	<b>LEY 20.001 Y MODIFICACIONES INSERTAS POR LA LEY 20.949. REGULA EL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL</b>	<b>113</b>

CAPITULO	TITULO	NOMBRE TITULO	PAG.
<b>II</b>	LIX	<b>LEY DE LA SILLA (CÓDIGO DEL TRABAJO)</b>	<b>117</b>
<b>II</b>	LX	<b>PROTOCOLO DE VIGILANCIA RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO</b>	<b>117</b>
<b>II</b>	LXI	<b>DE LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS RELACIONADOS AL TRABAJO (TMERT)</b>	<b>118</b>
<b>II</b>	LXII	<b>PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO (PREXOR)</b>	<b>119</b>
<b>II</b>	LXIII	<b>PLAN DE ERRADICACIÓN DE LA SILICOSIS</b>	<b>119</b>
<b>II</b>	LXIV	<b>LEY 20.105 ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DE TABACO</b>	<b>120</b>
<b>II</b>	LXV	<b>LEY 20096, ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO</b>	<b>121</b>
<b>II</b>	LXVI	<b>DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS</b>	<b>122</b>
<b>II</b>	LXVII	<b>VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>123</b>

## **PREAMBULO:**

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa **INVERSIONES CGL LTDA.** que el presente Reglamento de Orden Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Código del Trabajo (DFL N° 1) y en el Artículo 67° de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgo (Decreto N° 40 del MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, de fecha 11/02/69). El Artículo N° 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 les impongan. Los reglamentos deberán consultar aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.”

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

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

Los Objetivos del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son los Sigüientes:

- Dar a conocer a todos los trabajadores, todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones, en las que puedan incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas estipuladas que lo regulan.
- Evitar que los trabajadores 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 en riesgo para los trabajadores o daño a las maquinas, equipos, instalaciones, etc.

La empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

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

El ámbito de aplicación del presente reglamento es toda la empresa a través de sus diversos estamentos, en orden a que todos, gerentes, jefes y trabajadores deben unir sus esfuerzos y aportar toda colaboración posible con el fin de lograr los objetivos propuestos que no son otros que alcanzar niveles competitivos de producción y comercialización de lo que produce, basándose en un control estricto de las normas que regulan las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo evitando de este modo los problemas de trabajo por una parte y por otra, las causas que provocan accidentes y enfermedades Profesionales que van en perjuicio directo de las partes involucradas.

En este aspecto debe existir una estrecha colaboración entre los trabajadores que deberán mantener el más alto respeto a las normas elementales de Seguridad, al Código del Trabajo y a los directivos de la empresa, estos últimos junto al aporte de sus esfuerzos y conocimientos, deberán procurar los medios para capacitar a sus trabajadores tanto en materias relacionadas con los procesos productivos, administrativos y principalmente con aquellos destinados a prevenir Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

# **CAPITULO I**

## **NORMAS DE ORDEN**

## TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1º.-** Definiciones: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) **Jefe Inmediato:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como jefe de sección, jefe de Turno, Capataz, Jefe de Terreno, residente y otros.
- b) **Trabajador:** Toda persona que en cualquier carácter preste servicio a la empresa por los cuales recibirá remuneración.  
En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe inmediato al de mayor jerarquía.
- c) **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- d) **Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuestos el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional en los Artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.
- e) **Equipos de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- f) **Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. "Y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro"<sup>1</sup>.

La Circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otro medio igualmente fehaciente.

- g) **Organismo Administrador del Seguro:** Organismo encargado de administrar el seguro contra accidentes del trabajo y enfermedad profesional, cuyo objetivo principal es realizar la gestión de evitar accidentes del trabajo y enfermedad profesional, asesorando a las empresas asociadas a ella. secundariamente tiene

---

<sup>1</sup> Se amplía la definición de accidentes de trayecto, Ley N° 20.101 y Circular 3221

el objetivo de dar las prestaciones necesarias a los trabajadores accidentados o que adquieran una enfermedad profesional según lo estipulado por Ley.

- h) La empresa **Inversiones CGL Ltda.** está asociado y realiza el pago de las cotizaciones del seguro obligatorios sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que comprende la ley N° 16.744 en **Mutual de seguridad de la C.CH.C.**, del cual la empresa es adherente.
- i) **Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del comité Paritario y/o del Organismo Administrador.

**Artículo 2º.-** El presente reglamento, que fuera exhibido por la empresa 15 días antes de su aprobación, en lugares visibles del establecimiento, se da por conocido por el total de los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por esta.

## **TITULO II DEL INGRESO**

**Artículo 3º.-** Todo el personal que ingrese a la empresa “**Inversiones CGL Ltda.**” deberá presentar los siguientes antecedentes:

### **TRABAJADOR O TRABAJADORA DE NACIONALIDAD CHILENA**

- a) Certificado de Antecedentes al día
- b) Finiquito último empleador
- c) 2 fotos tamaño carné
- d) Certificado de estudio del último año rendido o título.
- e) Certificado de vigencia de registro en AFP y ultimas 12 cotizaciones, cuando corresponda.
- f) Certificado afiliación de Isapre o Fonasa.
- g) Certificado que acredite haber cumplido con la Ley de Reclutamiento.
- h) Certificado de residencia.
- i) Fotocopia cedula de identidad.
- j) Documentación especial para cargos específicos solicitados para cumplimientos legales o requisitos del cliente (licencia calculista, manipulador explosivo, licencia de conducir, hoja de vida del conductor, Curriculum vitae, etc.).
- k) Calificación de persona discapacitada realizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), o la acreditación de ser asignatario de una Pensión de Invalidez de cualquier régimen previsional, para trabajadores acogidos a la Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral.

### **TRABAJADOR O TRABAJADORA EXTRANJEROS**

El trabajador o trabajadora extranjeros sólo puede iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros. La Ley de Extranjería contempla los siguientes permisos de residencia y autorizaciones de trabajo:

- Visa Temporal.
- Visa Sujeta a Contrato.
- Permiso para trabajar con Visa de Estudiante (Vía excepción).
- Permiso para trabajar como Turista (Vía excepción).

**Artículo 4º.-** Toda persona que ingresa a “**Inversiones CGL Ltda.**”, deberá llenar una ficha de ingreso en la que pondrá todos sus antecedentes personales, laborales y de estudios realizados que en ella se solicitan, datos que deberán actualizarse en la medida que ocurran cambios que la afecten.

**Artículo 5º.-** Si posteriormente, a la contratación se determina que para ingresar a la Empresa “**Inversiones CGL Ltda.**”, se hubiere presentado documentos falsos, será causal inmediata de terminación de contrato.

### **TITULO III DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 6º.-** Todo Trabajador ingresado o incorporado a la empresa “**Inversiones CGL Ltda.**” Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 3º y dentro de los 15 días a la incorporación del trabajador, se procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. **En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días el plazo disminuye a 5 días.** El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: Original empleador, 1ª copia trabajador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

**Artículo 7º.-** La empresa como norma, no contratará personal menor de 18 años y cuando tome aprendices o estudiantes en práctica, se someterá a las disposiciones vertidas en el TITULO I, Libro I del Código del Trabajo.

**Artículo 8º.-** El Contrato de Trabajo de la empresa deberá contener, de conformidad con la legislación vigente, lo siguiente:

- a) Lugar y fecha en que se celebra el Contrato.
- b) Individualización y domicilio de las partes.
- c) Fecha de Nacimiento del trabajador.
- d) Indicación de la función y sección en la que se prestará el servicio.
- e) Lugar, obra o nombre del contrato donde el trabajador realizara sus labores.
- f) Monto de remuneraciones acordadas, forma y fecha en que serán canceladas.

- g) Distribución de la jornada de trabajo y duración de esta.
- h) Plazo del Contrato y fecha de ingreso del trabajador.
- i) Número de ejemplares que se confeccionan y distribución de éstos.
- j) Firma de las partes.

Adicionalmente, el contrato de trabajo debe contener las siguientes cláusulas:

- Cláusula de vigencia.
- Cláusula de viaje.
- Cláusula de régimen previsional.
- Cláusula de impuesto a la renta.

El contrato de trabajo de trabajadores o trabajadoras extranjeros deberá legalizarse ante Notario Público.

La Visa del Residente Sujeto a Contrato no podrá ser inferior a un año, pudiendo tener una vigencia de hasta dos años, prorrogable por periodos iguales y sucesivos.

La remuneración del trabajador o trabajadora se actualizará en el contrato de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Lo anterior, asimismo, podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

**Artículo 9º.-** Todas las modificaciones que se le hagan al contrato de trabajo, se harán al dorso de este, o bien, en un anexo que debidamente firmado por las partes, formará parte integrante del Contrato de Trabajo.

**Artículo 10º:** Para los o las trabajadores o trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo deberán contener en sus contratos de trabajo o documentos anexos, lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad o de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, del Código de trabajo, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I, del Código de Trabajo.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.

Entiéndase como trabajo a distancia aquél en que el trabajador o trabajadora presta sus servicios, total o parcial, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denomina teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

**Artículo 11°:** Para el caso de Contratos de Trabajo de Aprendizaje se deberá incluir los derechos y obligaciones de los mismos, según los establecido en los artículos 77 y siguientes del Código del Trabajo, quedando explícitamente establecido que deben someterse a las normas de Orden, Higiene y Seguridad de este Reglamento.

Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, hasta los 26 años de edad. Se debe tener presente que el artículo 78 del Código del Trabajo establece que el contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

**Artículo 12°:** Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que éste requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.

**Artículo 13°:** La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y/o trabajadoras y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado.

#### **TITULO IV**

##### **LA JORNADA DE TRABAJO Y CUMPLIMIENTO DE HORARIO**

**Artículo 14°.-** Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato. Constituirá también Jornada de Trabajo el tiempo en que el trabajador, durante o dentro de esta y por causas que no le sean imputables, permanezca inactivo a disposición de la Empresa. El tiempo que el trabajador ocupe en cambiar de vestuario y en aseo personal no se computará

para efectos de determinar la jornada efectiva de trabajo, salvo indicación expresa en contrario en el contrato individual de trabajo o en el presente Reglamento Interno. La jornada de trabajo se establecerá en los contratos individuales o colectivos de trabajo y se determinará de conformidad a la naturaleza o características de las diversas actividades que se desarrollan en la empresa. La jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

**Artículo 15º.-** La duración y distribución de la Jornada de Trabajo será la establecida en los respectivos contratos individuales, no pudiendo excederse de los límites establecidos por la Ley ni alterarse, sino en los casos previstos por esta. La jornada diaria de trabajo se suspenderá para efectos de colación en conformidad a lo pactado en los respectivos instrumentos individuales o colectivos de trabajo y en subsidio de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo. Las labores podrán desarrollarse en un sistema de turnos, según lo señalado en los respectivos contratos y cualquier modificación se realizará con una anticipación mínima de una semana.

**Artículo 16º.-** Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo trabajador. La entrada y salida del personal se controlará y registrará a través de tarjetas de asistencia o cualquier sistema que se implemente y que esté conforme a la ley, y no produzca menoscabo del trabajador. Se procederá a amonestar por escrito al trabajador cada vez que llegue atrasado a su lugar de trabajo. Se entenderá que el trabajador incumple gravemente las obligaciones que emanan de su contrato de trabajo, cuando se presente con un atraso superior a 15 minutos desde su hora oficial de entrada, 4 o más veces en un mes de calendario.

De acuerdo con necesidades productivas u operativas de la empresa, podrán existir jornadas especiales de trabajo en conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo o aquellas especialmente autorizadas por la Dirección del Trabajo."

**Artículo 17º.-** La empresa podrá alterar la jornada de trabajo hasta en 60 minutos, ya sea al inicio o término de la jornada. Para tomar esta determinación, deberá comunicarla a su personal a lo menos con 30 días de anticipación. Podrá excederse en la duración de la jornada diaria, en la medida que se deba evitar perjuicios en la marcha normal de la misma, cuando sobrevengan fuerza mayor, caso fortuito o cuando deba prevenirse situaciones de riesgos o efectuar reparaciones impostergables a las máquinas o a las instalaciones. Las horas trabajadas en exceso, se pagarán como extraordinarias<sup>2</sup>. El tiempo de exceso de la jornada de que trata este artículo, no estará sujeto a la limitación de dos horas de que trata el Artículo precedente y se pagará con iguales recargos que para la jornada extraordinaria.

La empresa podrá establecer en el futuro, de común acuerdo con los trabajadores, jornadas de trabajo distintas de las aquí consignadas, siempre que con ello no vulnere

---

<sup>2</sup> Artículo 29º, DFL N° 1, Código del Trabajo

las disposiciones legales que estén en vigencia ni limite las facultades de organización y administración que le asisten a la empresa.

**Artículo 18°:** El trabajador o trabajadora no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario pactado en su contrato de trabajo sin autorización escrita de su jefe directo.

**Artículo 19°:** El lapso destinado a colación deberá registrarse en los correspondientes registros de control de asistencia. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.

**Artículo 20°:** Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo trabajador o trabajadora.

La entrada y salida del personal se controlará y registrará a través de tarjetas de asistencia o cualquier sistema que se implemente y que esté conforme a la ley, y no produzca menoscabo del trabajador o trabajadora.

**Artículo 21°:** El empleador podrá pactar con el trabajador o trabajadora, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, una jornada de teletrabajo o modalidad de trabajo a distancia bajo los términos y condiciones establecidos en la Ley N° 21.220, dejándolo estipulado en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, asegurando que éste no implique un menoscabo para el trabajador, en especial, respecto a su remuneración.

## TITULO V

### ***TRABAJADORES O TRABAJADORAS EXCLUIDOS DE LIMITACIÓN DE JORNADA***

**Artículo 22°:** Estarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los o las trabajadores o trabajadoras que se encuentren en algunas de las excepciones previstas en la Ley, como cargos gerenciales, y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, y aquellos y aquellas que no ejercen sus funciones en las establecimientos o dependencias de la Empresa. También quedarán excluidos (as) de la limitación de jornada los o las trabajadores o trabajadoras contratados para que prestan sus servicios preferentemente fuera de las dependencias o sitio de funcionamiento de la Empresa, mediante la utilización de medios informáticos o telecomunicaciones. Con todo, estos trabajadores o trabajadoras están obligados a informar sobre sus inasistencias a la jefatura respectiva.

**Artículo 23°:** Deberá dejarse constancia en el contrato de trabajo respectivo la condición del trabajador exceptuado de limitación de jornada. Estos trabajadores o trabajadoras no

están obligados a registrar asistencia en los sistemas de control implementados en la empresa y no tendrán derecho en ningún caso al pago de horas extraordinarias.

## **TITULO VI JORNADA PARCIAL**

**Artículo 24°:** Los trabajadores o trabajadoras que fuesen contratados por la Empresa con jornada a tiempo parcial, es decir, cuando se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios del máximo de la jornada ordinaria que establece la Ley, se encontrarán afectos a la normativa señalada en el Código del Trabajo.

## **TITULO VII DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS**

**Artículo 25°.** - Los días domingo y aquellos que la Ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la empresa, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

Al estar la empresa exceptuada del descanso dominical, está facultada para distribuir la jornada normal de trabajo en forma que incluya los domingos y festivos.

No obstante, en las faenas apartadas de centros urbanos u otras condicionadas a su forma de ejecución, se establecerán calendarios de trabajo que comprendan los turnos, jornada de trabajo y otras de descanso del personal los que serán publicados por carteles en las oficinas y lugares de trabajo según lo previsto en los Art. 38 y 39 del Código del Trabajo.

## **TITULO VIII HORAS EXTRAORDINARIAS**

**Artículo 26°.-** Se consideran horas extraordinarias las que exceden de las horas normales de trabajo diarias y deberán ser trabajadas con pleno conocimiento y autorización de la empresa, lo que deberá quedar expresado en los formularios en uso en “**Inversiones CGL Ltda.**” o en sucursal o faena que corresponda.

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

Las horas extraordinarias deben pactarse previamente por escrito. Este pacto sólo se producirá para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y no podrá

tener duración superior a 3 meses, tal como prescribe el artículo 32 del Código del Trabajo.

**Artículo 27º.-** Este trabajo efectuado en esas condiciones, será pagado con el 50% de recargo legal y deberá ser cancelado junto con el sueldo mensual respectivo<sup>3</sup>.

El derecho a reclamo por no pago de horas extraordinarias prescribirá en el plazo de seis meses a contar de la fecha en que debieron ser pagadas.

**Artículo 28º.-** No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito el trabajador y autorizada por el empleador.

**Artículo 29º:** La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

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

## **TITULO IX DE LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 30º.-** Los trabajadores recibirán como remuneraciones por la prestación de sus servicios, el Sueldo Base, Incentivo o Trato cuando corresponda y cualquier otra bonificación o regalía establecida por o con ocasión de un convenio colectivo.

**Artículo 31º.-** El pago de la remuneración se hará en día de trabajo, entre lunes y viernes en el lugar que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Las remuneraciones se cancelarán dentro de los (últimos o primeros) cinco días de cada mes, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior.

Podrá realizarse el pago de remuneración mediante depósitos Bancarios solo con la previa autorización del trabajador.

**Artículo 32º.-**La empresa pagará gratificación a sus trabajadores en total conformidad a lo que dispone el artículo 46º y siguiente en el Código del Trabajo.

**Artículo 33º.-** Del total de las remuneraciones, la empresa solamente deducirá los impuestos legales, las cotizaciones previsionales y todos aquellos descuentos debidamente autorizados por el Código del Trabajo.

---

<sup>3</sup> Artículo 32º, DFL N° 1, Código del Trabajo

**Artículo 34º.**-Solamente con acuerdo entre el empleador y los trabajadores se podrá efectuar otro tipo de descuentos, y aun así, el total de descuentos excluidos los previsionales y tributarios, no podrá ser superior al 15% de la remuneración total del trabajador<sup>4</sup>.

**Artículo 35º.**- Junto con su pago respectivo el trabajador recibirá un comprobante con la indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas. El trabajador estará obligado por este reglamento interno a firmar este comprobante cuando el monto depositado o cancelado corresponda con el comprobante o liquidación de sueldo, de lo contrario será considerado como falta grave y se cursará amonestación señaladas en título XXVIII. Lo antes dispuesto tiene relación con exigencias de quien contrato nuestros servicios y por lo cual se genera retención de estado de pagos y una disconformidad de los servicios prestados.

En efecto, si el trabajador ha recibido una cantidad inferior a la que le corresponde conforme a la remuneración pactada en el contrato, tiene derecho a denunciar a la Inspección del Trabajo respectiva el no pago íntegro de sus remuneraciones, derecho que no puede verse coartado por la circunstancia de haber firmado el comprobante de pago de remuneraciones.

## TITULO X

### ***INCORPÓRESE LA LEY 20.611 MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCION DE LAS REMUNERACIONES.***

**Artículo 36º.**- Según lo manifestado en la modificación al código del trabajo de acuerdo con la Ley 20.611, se intercala el siguiente artículo 54 bis artículo 54 bis nuevo:

"Artículo 54 bis. - Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

---

<sup>4</sup> Artículo 20º, Decreto Supremo N° 40

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada

comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas."

**Artículo 37º.-** En la misma Ley 20.611 se incorpora lo siguiente:

Incorpórese en el inciso primero del artículo 55, artículo 55, las siguientes oraciones a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido (.):

"En caso de que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y

pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita."

**Artículo 38º.-** Artículos transitorios de la ley 20.611.

Artículo 1º.- Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus disposiciones, en lo relativo a las condiciones y plazos para el pago de las comisiones, en el término fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial.

Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste.

Artículo 2º.- Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubieren pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste."

## **TITULO XI**

### **DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES LEY 20.348**

**Artículo 39º.-** La ley 20.348, que surgió como respuesta a las diferencias en sueldos según género por el desarrollo de un mismo trabajo, modifica el Código del Trabajo y señala que "el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones".

**Artículo 40º.-** Procedimiento de reclamación del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres al interior de la empresa se expresa de la siguiente forma:

- a) La Empresa garantizará a todos los trabajadores y trabajadoras, el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, principio establecido en el artículo 62º del Código del Trabajo, que señala:

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

En cumplimiento a este imperativo y siguiendo lo dispuesto en el artículo 154º número 13 del Código del Trabajo, es que la empresa ha implementado en los siguientes artículos, el procedimiento de reclamación al que podrán acogerse los hombres y mujeres que presten servicios en ella, cuando consideren que su remuneración es notoriamente inferior a la de los otros trabajadores (as) que desarrollen iguales funciones o labores.

- b) Las remuneraciones del personal de la empresa se encontrarán pactadas en los respectivos contratos individuales de trabajo o en su defecto en los contratos o convenios colectivos que se suscriban, estas remuneraciones guardaran relación directa con las labores y funciones para las cuales ha sido contratado el trabajador (a), procurando siempre la empresa de pactar y pagar a cada trabajador una remuneración acorde a sus labores y funciones y las responsabilidades que dentro de la organización le corresponda tener.

c) Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen labores iguales o un mismo trabajo, aquellos actos o acciones y que implican diferencias sustanciales en las remuneraciones del personal, que se adopten sobre la condición sexual del trabajador (a), tales como:

- 1.- Menores sueldos para las mujeres que desarrollen igual trabajo que operarios o trabajadores varones;
- 2.- Menores valores en los bonos, incentivos, tratos o comisiones que se pacten.

Sin embargo, y acorde las disposiciones legales vigentes, se podrán pactar remuneraciones diferentes entre unos y otros trabajadores, en casos de existir situaciones tales como:

- 1.- Diferencias en las calificaciones o evaluaciones objetivas del personal, que tome o realice la empresa, basadas entre otros aspectos en los cumplimientos de objetivos, la productividad del trabajador, la asistencia y puntualidad, donde se justifica el pactar con el personal mejor calificado mejoras remuneracionales;
- 2.- Diferencias en las capacidades individuales de los trabajadores;
- 3.- La idoneidad para el cargo, esto es, aquellas personas reúnen las condiciones necesarias u óptimas para una función o trabajo determinado;
- 4.- Diferentes niveles de responsabilidad dentro de la organización de la empresa, de los cual se dejará expresa constancia en los respectivos contratos de trabajo;
- 5.- Diferencias en la productividad de los trabajadores.

#### **DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMO**

**Artículo 41º.**-Todo trabajador (a) de la Empresa que se sienta afectado en cuanto a sus remuneraciones y que considere que sus remuneraciones son inferiores a las de trabajadores que ocupan cargos iguales, tiene derecho a denunciarlos por escrito a la Gerencia y/o Administración de ésta, indicando en esta denuncia a los menos los siguientes antecedentes:

- 1.- Nombre completo y cedula de identidad.
- 2.- Cargo, sección y Centro de Trabajo en el que se desempeña.
- 3.- Una breve descripción de los motivos por los cuales considera que su remuneración no es acorde o desigual a otros trabajadores que prestan o desarrollan iguales trabajos.
- 4.- En lo posible señalar con que trabajadores está realizando su comparación.

**Artículo 42º.**-Toda denuncia realizada en los términos señalados en el Artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para

estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

**Artículo 43º.**-Recibida la denuncia, el funcionario designado tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo. Dentro del mismo plazo, deberá notificar al o la reclamante, en forma personal, entrevistando a la persona e informándole de la fecha estimativa en la cual entrega sus conclusiones y la fecha en la cual se le entregará la respuesta de la empresa.

**Artículo 44º.**-Todos los antecedentes recabados y de las conclusiones a las que se llegue se dejara constancia por escrito y el funcionario asignado los entregara a la gerencia junto con sus recomendaciones a fin de que esta emita la respuesta.

**Artículo 45º.**-Concluida la investigación y ponderación de los antecedentes, se dará respuesta por escrito a la reclamación presentada, notificándose personalmente de esta respuesta al trabajador(ra) afectado (a). La respuesta deberá contener a lo menos:

1. Lugar y fecha
  2. Nombre del afectado (a)
  3. Cargo que ocupa
  4. Fecha de ingreso y antigüedad en la empresa
  5. Descripción de las labores que el trabajador (a) realiza
  
  6. Resultado de las dos últimas evaluaciones de desempeño si las hubiere
  7. Indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada
  8. Fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada
  9. Nombre, cargo dentro de la empresa y firma de la persona que da respuesta al trabajador (a)
- f) En caso de que el trabajador (a) no esté de acuerdo con la respuesta del empleador, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a lo dispuesto en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del LIBRO V del Código del Trabajo.

## **TITULO XII DE LAS OBLIGACIONES**

**Artículo 46º.**- Todos los trabajadores están obligados 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) No iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en su contrato y no permanecer en su lugar de trabajo con posterioridad al término de su jornada.

- b) Ser respetuosos con sus superiores y ~~observar las órdenes que éstos impartan~~ con la finalidad de mantener un buen servicio y/o intereses del establecimiento.
- c) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
- d) Dar aviso de inmediato a su jefe directo de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo. (insumos, Elementos de Protección Personal, herramientas, máquinas y vehículos)
- e) Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen.
- f) Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y jefe de Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la empresa exigirá presentación de licencia médica para iniciar el trámite de Subsidio de Incapacidad Laboral (SIL). El empleador entregará la documentación a la COMPIN, ISAPRE dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la licencia.
- g) Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
- h) Cuidar de los materiales que sean entregados
- i) para el desempeño de sus funciones, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
- j) Dar cuenta a su jefe directo de las dificultades que se le presenten en el cumplimiento de sus tareas.
  
- k) Poner el 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.
- l) Asistir con puntualidad a sus labores y poner especial cuidado en registrar su firma en libro de asistencia o huella en sistema biométrico o sistema de control que exista en su centro de trabajo, cada vez que entre o salga de la empresa.
- m) 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.
- n) Registrar su firma en libro de asistencia o huella en sistema biométrico o sistema de control que exista en su centro de trabajo al inicio de la jornada de trabajo, marcar al inicio de la colación, al regreso de la misma y a la hora de salida del trabajo según procedimiento de la empresa.
- o) Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por la empresa de los cuales haya sido nominado.
- p) Tomar conocimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.
- q) Usar los elementos de protección personal y vestuario que la empresa le proporcione, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.
- r) Cumplir con las políticas, normas y procedimientos que regulan las actividades en la empresa.

- s) Tomar conocimiento de la Ley N° 20.584, que regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación a acciones vinculadas a su atención en salud.

### **TITULO XIII DE LAS PROHIBICIONES**

**Artículo 47°.-** Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Ocuparse a labores ajenas a su trabajo durante la jornada diaria.
- b) Permanecer en la empresa sin autorización escrita de un superior jerárquico, ya sea en uso de horas extraordinarias o en compensación a un permiso.
- c) Prestar servicios a otras empresas del rubro al cual pertenece “**Inversiones CGL Ltda.**”.
- d) Vender, Consumir o introducir bebidas alcohólicas o drogas en los lugares de trabajo, como así también, dormir y/o comer en los mismos.
- e) Adulterar los registros de asistencia o cualquier otro documento en uso de la empresa.
- f) Registrar la asistencia por un compañero, cualquiera sea la circunstancia.
- g) Utilizar lenguaje inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas.
- h) Reñir con sus compañeros o jefes.
- i) Usar con fines inadecuados los elementos de seguridad.
  
- 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 técnicos de producción y/o comercialización a otras empresas del rubro.
- l) Hacer mal uso de dineros o fondos que la empresa destine para el cumplimiento de sus funciones.
- m) En caso de pérdida o deterioro culpable o doloso del elemento de protección entregado por la Empresa, que estén debidamente comprobados, el valor de la reposición será descontado de la remuneración del trabajador y/o de la liquidación que se efectúe con motivo de la terminación de su Contrato de Trabajo, en conformidad al artículo 58 inciso 2° del Código del Trabajo.

### **TITULO XIV DE LOS PERMISOS**

**Artículo 48°.-** Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso en uso de la empresa.

**Artículo 49º.-** Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se puedan presentar a los trabajadores.

**Artículo 50º.-** Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, deberá acudir siempre a la jefatura superior. Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo serán autorizados directamente por el jefe correspondiente.

**Artículo 51º.-** Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, siempre y cuando sea pactado mediante compromiso escrito y firmado entre las partes, vale decir jefatura y trabajador afectado, con la debida anticipación y determinación en la forma en que se procederá.

**Artículo 52º.-** Se considerará permisos especiales los que se otorguen con motivo de: Matrimonios, Natalidad, los de Defunción. Que constituyan carga familiar del trabajador y también un familiar directo no carga.

Estos permisos y su tratamiento con respecto a descuentos serán autorizados únicamente por la Jefatura de Personal.

**Artículo 53º.-** El CAPÍTULO VII del Feriado Anual y de los Permisos, del Libro I del Código del Trabajo, establece en su Art. 66º “En el caso de muerte de un hijo, así como el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso, adicional feriado anual, independiente del tiempo de servicio.

Igualmente se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación.

En el caso de muerte de un hermano o hermana, del padre o de la madre del trabajador, tendrá un permiso cuatro días hábiles.

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

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

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

**Artículo 54°.-** El Servicio Militar Obligatorio. Al trabajador que es llamado al Servicio Militar activo o a instrucción, la empresa le mantendrá el empleo y la antigüedad, pero no le pagará remuneraciones durante ese período.

**Artículo 55°: Por matrimonio o Acuerdo de unión civil (AUC).** Todo trabajador o trabajadora que decida contraer matrimonio o acuerdo de unión civil tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador o trabajadora, en el día del matrimonio o acuerdo de unión civil, y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador o trabajadora deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o certificado de acuerdo de unión civil, según corresponda, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

**Artículo 56°: Por controles preventivos de salud.** (*Artículo 66 bis del Código del Trabajo*) Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda.

En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el párrafo anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

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

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser

compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

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

**Artículo 57°: Permiso laboral para que todo trabajador pueda ser vacunado.** (*Artículo 66 ter del Código del Trabajo*) En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.

**Artículo 58°: Permiso para voluntarios del Cuerpo de Bomberos.** (*Artículo 66 ter del Código del Trabajo*) Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la Ley N°18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la Ley N° 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

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

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos la respectiva acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.

## **TITULO XV ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL LEY N°20.047(Dictamen N° 3827/103)**

**Artículo 59°.-** El inciso 2° del artículo 195 del Código del Trabajo establece que sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días hábiles en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento.

Este permiso se otorgará también al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el Art. 201º del Código del Trabajo, tendrá derecho al subsidio a que se refiere el Art. 198º del mismo Código”.

**Artículo 60º: Por maternidad.** Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

El plazo anterior podrá aumentarse o variar por causa de enfermedad debidamente comprobada, en conformidad con la legislación vigente.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la empresa la licencia médica que ordena el D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud

En los casos que, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, debidamente comprobado como lo establece el código del trabajo, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por 12 semanas.

**Artículo 61º: Permiso postnatal parental.** La madre tendrá derecho a un permiso posnatal parental de 12 semanas a continuación del período posnatal, durante el cual recibirá un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso posnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso posnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiese correspondido.

Para obtener este beneficio, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada a lo menos con 30 días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal parental, a partir de la séptima semana de este, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio.

**Artículo 62º.** - El Trabajador con 15 días de anticipación, a la fecha de parto o adopción, deberá informar a la empresa que será Padre biológico o adoptivo, presentando documentos pertinentes, para programar internamente, su permiso paternal.

**Artículo 63º.**- Por maternidad, trabajadora tendrá derecho al siguiente permiso:

1. Permiso parental de 12 semanas con un subsidio con tope de 66 UF brutas después de terminado el descanso maternal postnatal.

2. Todas las mujeres tendrán derecho a optar entre 2 formas de ejercer este permiso postnatal parental:

- A). 12 semanas a jornada completa, con 100% subsidio con tope de 66UF.
- B). 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio correspondiente.

3. Enfermedad grave hijo menor de un año: Si durante el ejercicio del postnatal parental en media jornada, el hijo se enferma gravemente, la madre tiene derecho al subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año por la media jornada que trabaja. El medio subsidio parental podrá coexistir con el permiso por enfermedad grave correspondiente, por un máximo de 12 semanas. Al término de este periodo, expira el posnatal parental.

4. Traspaso al padre:

A). Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar hasta un máximo de 6 semanas al padre a jornada completa

B). Si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar al padre hasta un máximo de 12 semanas en media jornada.

C). En ambos casos, cuando el padre hace uso de este derecho, el subsidio correspondiente se calcula en base al sueldo del padre.

D). El padre tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial.

5. Cómo se avisa al empleador: 15 días antes de comenzar el postnatal parental, la trabajadora deberá enviar aviso a la Inspección del Trabajo de su decisión de cómo ejercerá su derecho de posnatal parental. De no informar nada, se entenderá que hará uso de su derecho a utilizar el posnatal parental por 12 semanas completas.

En caso de que informe que hará uso de su derecho a trabajar en media jornada por 18 semanas, el empleador estará obligado a recibirla, con excepción de aquellos trabajos en que, dadas las características propias de este, impida un retorno a media jornada sin

producir menoscabo. Durante el ejercicio a ~~media jornada de su posnatal parental~~ la madre tendrá derecho a una remuneración cuyo piso será el 50% de la remuneración promedio que la mujer recibía antes del prenatal.

Se mantienen lo acordado en todo lo demás:

6. No se toca ningún derecho adquirido.

7. Cobertura:

a). Beneficiadas por el nuevo sistema: Con la publicación de la ley en el Diario Oficial, la norma será automáticamente aplicable a todas las mujeres que en ese momento estén con su pre o posnatal, y además a todas aquellas que, habiendo terminado su postnatal, tienen un hijo menor de 24 semanas.

b). Mujeres se podrán acoger al nuevo postnatal parental: Todas las mujeres que son trabajadoras dependientes o independientes (temporeras, por obra o faena, honorario, cuenta propia) y, además, el 100% de las mujeres cuyo último contrato fue a plazo fijo, por obra o faena, incluidas las temporeras, que no estén trabajando al momento de tener a sus hijos.

c). Podrán acogerse el beneficio y que hoy no tienen cobertura: El 100% de las mujeres cuyo último contrato fue a plazo fijo, por obra o faena, incluidas las temporeras, que no estén trabajando al momento de tener a sus hijos.

d). Situación de la trabajadora temporera: En este caso, se debe distinguir entre las trabajadoras temporeras, por obra o faena que están trabajando al momento de iniciar su prenatal y las que no están trabajando en ese momento. Para las que sí están trabajando, se les aplica el pre y postnatal de acuerdo a las reglas generales. Para aquellas que no están trabajando y por primera vez tienen este derecho, la ley incorpora entregarles el beneficio cuando cumplen con ciertos requisitos: 12 meses de afiliación previsional; 8 o más cotizaciones,

continuas o discontinuas, en los 24 meses anteriores al embarazo; y, que su último contrato haya sido a plazo fijo, o por obra o faena.

Para esas mujeres empieza a regir el 1 de enero de 2013.

e). Trabajadoras a honorarios o cuenta propia que cotizan independiente, cómo procede el postnatal parental: En el caso de las trabajadoras independientes (honorarios o cuenta propia), para tener su subsidio maternal, necesitan tener 1 año de afiliación previsional y 6 o más cotizaciones, continuas o discontinuas, dentro de los 6 meses anteriores al Prenatal, pagando la cotización correspondiente al mes anterior al que empieza la licencia.

8. Prematuros y múltiples: A las madres de niños prematuros, que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación o pesen menos de 1.500 gramos al nacer, se les darán 6 semanas adicionales de postnatal.

A las madres que hayan tenido un parto múltiple, se les concederán 7 días corridos extra de postnatal por cada hijo adicional. En caso de prematuros y múltiples se aplicará el permiso que sea mayor.

9. Hijos adoptivos: Los padres de hijos adoptados menores de 6 meses gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo con las normas generales. Para los mayores de 6 meses y menores de 18 años, se concede al adoptante el periodo de permiso postnatal parental, con el correspondiente subsidio.

**Artículo 64°.-** Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que pudiere corresponder cuando el hijo menor de un año requiera su atención en el hogar. Todo esto deberá ser acreditado como licencia médica.

**Artículo 65°.-** 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.

**Artículo 66°: Otros beneficios vinculados a la maternidad.** De conformidad con la legislación vigente, tendrán derecho a gozar del beneficio de sala cuna las madres que laboren en Empresas que ocupen 20 o más trabajadores. Lo anterior, con el fin de que ellas puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras ellas estén en el trabajo. En el caso que la madre trabajadora decida no llevar al menor de dos años a la sala cuna definida por la Empresa, ésta no tendrá obligación de pagar a la trabajadora suma alguna de dinero por dicho concepto.

**Artículo 67°:** Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de

su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso de este. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

**Artículo 68°: Por alimentación de hijos (as) menores de dos años.** Las trabajadoras tendrán derecho a disponer a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

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

En caso de que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma

deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

## **TITULO XVI DEL FERIADO ANUAL**

**Artículo 69º.-** Los trabajadores que cumplan un año o más en la empresa, tendrán derecho cuando así ocurre, a un feriado legal de 15 días hábiles, con goce de remuneración íntegra.

**Artículo 70º.-** Para todos los trabajadores de la empresa que tienen un horario distribuido en 5 días hábiles de lunes a viernes, el sábado será considerado inhábil, de tal manera que su feriado comprenderá además todos los sábados y domingo incluido en ese periodo.

**Artículo 71º.-** El feriado conforme a la legislación vigente, será otorgado por la empresa de preferencia en primavera o verano. Si el trabajador por cualquier motivo dejase de prestar servicios a la empresa 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.

**Artículo 72º.-** El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo de las partes, así también el feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos periodos de feriado consecutivos.

## **TITULO XVII DE LAS LICENCIAS MEDICAS**

**Artículo 73º.-** Licencia por Enfermedad. El trabajador que ésta enfermo y no puede asistir al trabajo deberá dar aviso al empleador, dentro de las 24 horas de sobrevenir la enfermedad. En lo que atañe a la licencia médica el trabajador tiene como plazo de entrega al empleador de 2 días hábiles desde el inicio del reposo.

**Artículo 74°.-** Es obligación del empleador dar el curso correspondiente a la licencia para que los organismos pertinentes las visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios que el trabajador involucrado pudiera tener acceso.

**Artículo 75°.-** 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 Paciente.

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

**Artículo 76°.-** La empresa prohibirá al trabajador enfermo, con licencia médica que asista al trabajo o efectúe con su conocimiento, cualquier actividad o labor mientras dure la licencia, ya sea en el trabajo o en su casa, a menos que se trate de actividades recreativas no remuneradas y compatibles con el tratamiento médico.

**Artículo 77°.- Por enfermedad grave de hijo menor de un año.** Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio antes indicado.

Con todo, gozará de este permiso y subsidio el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derechos a este permiso y subsidio, la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

**Artículo 78°.- Licencias médicas por estado grave de salud de menores de 18 años.** Los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o

parcialmente su remuneración o renta mensual, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N° 21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA). También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

El médico tratante del niño o niña otorgará la licencia médica al trabajador o trabajadora certificando la ocurrencia de una o más de las contingencias protegidas por el Seguro para Acompañamiento de Niños o Niñas.

Las contingencias protegidas para niños o niñas mayores de un año y menores de 18 años cubiertas al 1 de enero de 2020 son: Cáncer, trasplante de órgano sólido o de progenitores hematopoyéticos, y en caso de fase o estado terminal de la vida.

A partir del 1 de diciembre de 2020, se incluirá la contingencia protegida de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente para niños o niñas mayores de un año y menores de 15 años.

## **TÍTULO XVIII**

### **RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES AL INTERIOR DE LA EMPRESA**

**Artículo 79º.-** De acuerdo con lo establecido en el Artículo 485 del Código del Trabajo. “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto. Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales. Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos”. Esto significa plantear: la protección a través de mecanismos

efectivos contra las discriminaciones de todo tipo: de género, de edad, de imagen física, de discapacidad, de estado civil u otras, haciendo efectiva la libertad de contratación sin otra consideración que la aptitud profesional; el resguardo efectivo a los derechos constitucionales de opinión y de asociación al interior de las empresas (fin de las listas

negras); la efectiva protección al honor y la ~~intimidad en el trabajo~~, prohibiendo los sistemas de control que los perturben y; la debida protección de los datos personales y de la vida privada de los trabajadores no atingentes a su trabajo. Ahora bien, tales derechos fundamentales son taxativamente los que enumera el ART. 485 del Código del Trabajo, algunos de ellos consagrados en la Constitución Política de la República en su Artículo 19:

- a) Derecho a la vida (art. 19 CPR N° 1);
- b) Derecho a la integridad física y síquica (Art. 19 CPR N° 1);
- c) Derecho a la intimidad y respeto a la vida privada (Art. 19 CPR N° 4);
- d) Derecho al honor (art. 19 CPR N° 4);
- e) Derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (art.19 CPR N° 5);
- f) Derecho a la libertad de conciencia, la manifestación de las creencias y el libre ejercicio de todos los cultos (Art. 19 CPR N° 6);
- g) Libertad de expresión, opinión e información sin censura previa (Art. 19, CPR N° 12, inciso 1°);
- h) Libertad de trabajo y de contratación laboral (Art. 19 CPR N° 16, inciso 1° y 4°);
- i) Derecho a la no discriminación (Art. 2° del Código del Trabajo).
- j) Garantía de Indemnidad, referido a las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

**Artículo 80°.-** Entre las normas Básicas de Derechos Fundamentales de “**Inversiones CGL Ltda.**” Tenemos:

#### **I. LA NO DISCRIMINACION EN MATERIA LABORAL:**

- A. Derecho de toda persona a no ser discriminado mediante el establecimiento de diferencias arbitrarias.
- B. No existen la desigualdad en las Remuneraciones.
- C. La no discriminación en las normas internacionales de trabajo:
  - 1. Raza y color.
  - 2. Ascendencia nacional.
  - 3. Orientación sexual
  - 4. Sexo.
  - 5. Religión.
  - 6. Origen Social.
  - 7. Opinión Política.

#### **II. LOS DERECHOS CIUDADANOS EN LAS RELACIONES LABORALES:**

- A. Derecho Libertad de Expresión.

- B. Derecho a la intimidad y a la honra del Trabajador.
- C. La Libertad de conciencia.
- D. Derecho a elegir libremente a un opción ideológica y religiosa.
- E. Derecho a trabajar en un ambiente libre de contaminación y con el debido resguardo de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y en general de cualquier otro atentado a su salud.
- F. Libertad de asociación.
- G. Derecho a capacitación y al derecho de no ser discriminado.

**Artículo 81º.- DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.** Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud o de las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio.

Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de inclusión laboral de las personas con discapacidad, deberán dar cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

- a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

## **TÍTULO XIX**

### **DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

**Artículo 82º.-** Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes

a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

Se entiende por ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa.

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

**Artículo 83º.-** Para estos efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

## **TÍTULO XX**

### **DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

**Artículo 84º.-** Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías anteriores no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Para interponer las acciones que corresponda, existen las siguientes alternativas:

- Los directamente afectados, a su elección ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.
- Cualquier persona lesionada en su derecho, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.
- Cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o

educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos

de deducirla.

La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión.

La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

## **TITULO XXI DEL ACOSO SEXUAL LEY Nº 20.005**

**Artículo 85°.-** “Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa 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”.

“Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.” Las estipulaciones son:

- La empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.
- La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.
- La Dirección del Trabajo propone las siguientes modificaciones al reglamento interno de orden, higiene y seguridad el que se traduce en la incorporación de un procedimiento de investigación, pudiendo el empleador adecuarlo a su propia realidad.

### *De la Investigación del Acoso Sexual*

**Artículo 86°.-** El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. En esta empresa serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes: (cada empresa puede hacer una enumeración no taxativa de prácticas posibles de ser categorizadas como de acoso sexual).

**Artículo 87°.** - Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a

denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la empresa (o establecimiento, o servicio), o a la Inspección del Trabajo competente.

**Artículo 88°.** - Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

La superioridad de la empresa 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.

**Artículo 89°.** - La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

**Artículo 90°.**- Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación.

Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

**Artículo 91°.**- 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.

**Artículo 92°.**- Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

**Artículo 93°.**- Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

**Artículo 94°.**- El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

**Artículo 95°.-** Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el artículo 60 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa 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.

**Artículo 96°.-** El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar el día 10 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 15 (Estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que la empresa tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo)

**Artículo 97°.-** Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 20 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso

sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

**Artículo 98°.-** Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al 5° día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

**Artículo 99°.-** El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

**Artículo 100°.-** Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, 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.

**Artículo 101°.-** Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el

procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

## TITULO XXII DEFINICION, MEDIDAS DE RESGUARDO, SANCIONES DEL ACOSO LABORAL, PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACION

### Definición:

**Artículo 102°:** Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

### Medidas de resguardo y sanciones del acoso laboral

**Artículo 103°:** El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando la causal contenida en el Artículo 160 del Código del Trabajo N°1, letra f, sobre conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, esto es, conductas de acoso laboral.

**Artículo 104°:** (*Artículo 171 del Código del Trabajo*) Si quien incurriere en las causales de los números (\*) 1, 5 o 7 del artículo 160 (C. del T.) fuere el empleador, el trabajador o trabajadora podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, según corresponda.

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

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

- a. Deberá comunicarlo por escrito, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los

hechos en que se funda.

- b. Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador o trabajadora.
- c. Deberá enviarse copia a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

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

**Artículo 105°:** Si el trabajador o trabajadora hubiese invocado la causal de la letra b) Conductas de acoso sexual o f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

### **TITULO XXIII** **LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN** **(LEY ZAMUDIO)**

**Artículo 106°.-** Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, El goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Plazo y forma de interposición. La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión. La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

**Artículo 107°.-** Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular

cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión

política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

**TITULO XXIV**  
**DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD**  
**CÓDIGO DEL TRABAJO, TITULO II, ARTÍCULOS 180-193**

**Artículo 108°.-** La protección a la maternidad, la paternidad y a la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente Titulo, quedan sujetos a ella los trabajadores y trabajadoras de **Inversiones CGL Ltda.**

**Artículo 109°.-** No se podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificados o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

**Artículo 110°.-** Durante el período de embarazo, la trabajadora no podrá ejercer labores perjudiciales para su salud, tales como:

- a) levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) que requieran esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) se ejecuten en horario nocturno (a partir de las 22:00 horas);
- d) se ejecuten en horas extraordinarias;
- e) aquellas que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez; debiendo ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

**Artículo 111°.-** La trabajadora tendrá derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

Cualquiera de estos periodos podrá extenderse en caso de:

- a) Descanso prenatal suplementario por enfermedad a consecuencia del embarazo.
- b) Parto se produjere después de las seis semanas, en cuyo caso el prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y el descanso puerperal se considerará a partir de éste.
- c) En caso de enfermedad producto del alumbramiento, el descanso puerperal se extenderá por el tiempo que fije el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.
- d) Que el parto se produjere antes de la trigésimo tercera semana de gestación o si el hijo(a) pesara menos de 1500 gramos, el descanso de maternidad será

de 18 semanas.

- e) Partos de dos o más hijos, el descanso de maternidad se incrementará en siete días corridos por cada hijo(a) nacido a partir del segundo.

Cuando concurren d) y e) simultáneamente, la duración del descanso de maternidad será el que posea mayor extensión.

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

Para hacer uso del descanso de maternidad, la trabajadora deberá presentar al empleador la licencia médica extendida por el médico tratante que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

**Artículo 112°.-** Adicional al descanso de maternidad, la madre puede hacer uso del "permiso postnatal parental" que puede tomar en:

- a) 12 semanas a jornada completa, con un subsidio estatal con tope de 66 Unidades de Fomento (UF), recibiendo el mismo subsidio que en el periodo de pre y postnatal.
- b) 18 semanas a media jornada, teniendo derecho a percibir un 50% del subsidio que le correspondería si optara por la jornada completa y, a lo menos, el 50% de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a las que tenga derecho. Las mujeres trabajadoras exentas de límite de jornada de trabajo, también podrán ejercer esta modalidad del postnatal parental a media jornada, conforme a lo acordado con su empleador.

Si ambos padres son trabajadores, a elección de la madre, podrá traspasar semanas de este permiso al padre en las siguientes modalidades:

- a) Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar hasta un máximo de seis semanas al padre en jornada completa.
- b) Si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar hasta un máximo de 12 semanas en media jornada.

En ambos casos las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso y dan derecho a un subsidio cuya base de cálculo será en base a sus remuneraciones y con los mismos topes aplicables a la madre.

De igual forma, el padre tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial, a partir de los 10 días antes de que comience a utilizar el permiso parental.

Para hacer uso de estos permisos, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos 30 días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de 12

semanas en forma completa con derecho a 100% de subsidio. En el caso que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a media jornada, el

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

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora que haga uso de su postnatal parental a media jornada, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que las desempeña, estas últimas puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal.

**Artículo 113°.-** En caso de que la madre del hijo del trabajador muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al trabajador.

En caso de que el trabajador sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho al fuero establecido en el inciso anterior.

**Artículo 114°.-** Durante el periodo a que se refieren el artículo N° 50 y 51 de este Reglamento, la trabajadora recibirá de su institución de salud previsional un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

**Artículo 115°.-** La trabajadora, madre de un niño menor de un año que por problemas de salud requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, tendrá derecho al permiso y subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan, por el periodo que el respectivo servicio determine. Si durante el ejercicio del postnatal parental en media jornada, el hijo se enferma gravemente, la madre tiene derecho al subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año por la media jornada que trabaja. El medio subsidio parental podrá coexistir con el permiso por enfermedad grave correspondiente, por un máximo de 12 semanas. Al término de este periodo, expira el postnatal parental.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial. Este derecho lo tendrá también la trabajadora o el trabajador que tenga a su

cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección.

**Artículo 116°.-** La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas.

**Artículo 117°.-** Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo. En el caso de trabajadores o trabajadoras solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, el plazo de un año establecido en el inciso precedente se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley. Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

**Artículo 118°.-** La empresa pagará directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que la trabajadora haya elegido para la atención de sus hijos hasta la edad de dos años, por los días efectivamente trabajados. En caso de que elija un establecimiento de mayor valor, éste será de cargo de la trabajadora. Para ejercer este derecho la trabajadora deberá previamente entregar la boleta emitida por el establecimiento.

Atendiendo el deseo de la trabajadora, la empresa le entregará mensualmente un bono compensatorio, para el cuidado de su hijo cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padezca aconsejen no enviarlo a una sala cuna o en caso de conveniencia horaria.

**Artículo 119°.-** La trabajadora que mantenga en sala cuna a sus hijos durante la jornada de trabajo tendrá derecho a disponer del tiempo señalado en la ley para dar alimento a sus hijos menores de dos años, firmando una copia del “Anexo Contrato Modificación Transitoria Horario Trabajo”, indicando claramente el periodo en el cual se hará efectivo este anexo y el horario de trabajo elegido, entre las siguientes alternativas:

- a) En una ocasión dentro de la jornada de trabajo.

- b) Postergando en media hora el inicio de la jornada de trabajo y adelantando en media hora el término de la jornada de trabajo.
- c) Postergando en una hora el inicio de la jornada de trabajo.
- d) Adelantando en una hora el término de la jornada de trabajo.

Durante este periodo, la trabajadora debe firmar el Libro de Asistencia u otro mecanismo de control electrónico dejando claramente establecido el horario de entrada y salida.

Durante este periodo la trabajadora no podrá hacer horas extraordinarias.

## TITULO XXV

### ***DE LA LEY 20.166, EXTIENDE EL DERECHO A LAS MADRES TRABAJADORAS A AMAMANTAR SUS HIJOS AUN CUANDO NO EXISTA SALA CUNA, ARTÍCULO 206 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO***

**Artículo 120°.-** Se “extiende el derecho a todas las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna. Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de 1 hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años.

Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

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

**Artículo 121°.-** Esta Ley permite que este derecho sea ejercido ya sea en la sala cuna o en un lugar en que se encuentre el menor.

**Artículo 122°.-** Para los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

**Artículo 123°.-** Asimismo, se establece que este derecho a alimentar no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna.

**Artículo 124°.-** Tratándose de empresas que están obligadas a otorgar sala cuna a sus trabajadoras, el período de tiempo de 1 hora se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre”.

## TITULO XXVI

### ***DE LAS INSTITUCIONES PREVISIONALES Y DE SALUD***

**Artículo 125°.-** El trabajador que se incorpore a una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) o se cambie a otra, deberá comunicar a la empresa en un máximo de 48 horas de efectuado el cambio dónde deben enterarse las futuras cotizaciones previsionales, sin perjuicio de la información que la AFP enviará a la empresa.

**Artículo 126°.-** Los trabajadores que opten por aportar su cotización para salud a una institución de salud previsional (Isapre) o modifiquen el plan con una de estas instituciones, deberán comunicar a la empresa en un máximo de 48 horas dicha decisión, así como su transferencia o retiro de ésta, sin perjuicio de la información que la institución de salud previsional deberá enviar a la empresa.

## **TITULO XXVII DELEGADO DEL PERSONAL**

**Artículo 128°.-** Los trabajadores que no estuvieren afiliados a un sindicato, siempre que su número y representatividad le permita constituirse, podrán elegir un Delegado de Personal, el que para ser elegido deberá cumplir con los requisitos que, para ser Director Sindical, vale decir, cumplir con los requisitos señalados en los respectivos estatutos.

## **TITULO XXVIII INFORMACION, PETICIONES Y RECLAMOS**

**Artículo 129°.-** Todo lo relativo a informaciones individuales o colectivas, peticiones y reclamos deberán ser canalizadas por intermedio del Departamento de Personal de la empresa.

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

## **TITULO XXIX LAS SANCIONES**

**Artículo 130°.-** Las infracciones a las normas contenidas en este Reglamento serán sancionadas con una amonestación verbal en primera instancia y con una amonestación escrita en caso de reincidencia. Tratándose de infracciones calificadas graves por la Empresa, así como también en caso de una segunda reiteración de la misma infracción, se podrá sancionar también con una multa de hasta 25% de la remuneración diaria. Corresponderá a la Empresa fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción. Estas multas de acuerdo a lo establecido en el D.S. N°40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, serán destinadas a otorgar premios a los trabajadores de la Empresa que se destaquen en Prevención, previo al descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N°16.744. de las multas, el trabajador podrá reclamar dentro de las 48 " horas de notificado ante la inspección del trabajo respectiva " y-o ante

la gerencia. La calificación de gravedad de la multa será realizada por el encargado de recursos humanos con un representante de la asociación o del sindicato del trabajador si lo hubiere, sustentado en una investigación previa."

### **TITULO XXX** **TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 131º.-** El Contrato de Trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1) Mutuo acuerdo de las partes.
- 2) Renuncia del trabajador dando aviso a la empresa con 30 días de anticipación a lo menos.
- 3) Muerte del trabajador.
- 4) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiera prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan 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 trasformara en Contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la renovación de un Contrato de plazo fijo.

- 5) Conclusión del Trabajo o Servicio que dio origen al Contrato.
- 6) Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

**Artículo 132º.-** 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) Conductas de acoso sexual.
- c) Negociaciones que efectúe el trabajador dentro del giro del negocio y que hubiesen sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- d) 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 periodo 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.

- e) Abandono el 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 faena convenidas en el Contrato.
- f) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos.
- g) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- h) Incumplimiento Grave de las obligaciones que impone el Contrato.
- i) Conductas de acoso Laboral.

**Artículo 133°.-** *(Artículo 161, párrafo primero, Código del Trabajo)* 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.

**Artículo 134°.-** 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<sup>5</sup>.

**Artículo 135°.-** Al término del Contrato de Trabajo, la empresa a solicitud del trabajador entregará un certificado de trabajo con fecha de ingreso, retiro, y labor realizada. Corresponde a la empresa dar el aviso del cese de servicio a las instituciones previsionales.

**Artículo 136°.-** 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.

**Artículo 137°.-** Para proceder al despido de un trabajador el empleador deberá informar por escrito el estado de pago de sus cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido. Si el empleador no hubiese efectuado el

---

<sup>5</sup> Artículo 161°, DFL N° 1, Código del Trabajo

integro de dichas cotizaciones al momento del despido, este no producirá el efecto de poner término al contrato.

**Artículo 138º.-** Todo lo concerniente a duración y término de los Contratos de Trabajo no contemplados en el presente Reglamento, estará sujeto a lo que establece el Código del Trabajo y sus modificaciones.

**Artículo 139º.-** (Artículo 163 bis, Código del Trabajo). El contrato de trabajo terminará en caso de que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación.

El despido indirecto o auto despido es el acto jurídico unilateral, por medio del cual, el trabajador pone fin a su contrato de trabajo por haber incurrido el empleador, en alguna de las causales de terminación del mismo contempladas en el Código del Trabajo.

(Artículo 177 del Código del Trabajo) El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador o trabajadora ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador o trabajadora dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador o trabajadora. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo.

**Artículo 140º:** A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador o trabajadora, la empresa **Inversiones CGL Ltda.** le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador o trabajadora realizó. La empresa avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador o trabajadora a la institución de fondos previsionales que corresponda.

### **TITULO XXXI** **PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO** **DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 141º.-** El trabajador que ha sido despedido por una o más de las 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.

**Artículo 142º.-** 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.

**TITULO XXXII**  
**ALCOHOL, DROGAS Y TABACO**

**Artículo 143º.-** La empresa considera realizar actividades relativas a la Prevención del Consumo y/o Abuso del Alcohol, Drogas u otras sustancias adictivas por parte de sus trabajadores.

Para este propósito periódicamente procurará realizar:

- Charlas informativas, orientadas a trabajadores y su grupo familiar.
  - Asesorías por parte de personas especialistas en la materia.
  - Difusión de material informativo.
- a) La empresa reconoce que la dependencia del alcohol y/o de las drogas es un estado tratable.
- Se alienta a los trabajadores propios que estén sujetos a la dependencia del alcohol o de las drogas a buscar consejos y a seguir prontamente el tratamiento apropiado antes de que se traduzca en problemas de rendimiento o riesgo en el trabajo. Todos los casos que involucren a personas “auto identificadas”, serán tratados con la más absoluta confidencialidad, siendo informado solo quienes por su función deben participar en el proceso.
- b) Ningún trabajador que sufra de dependencia del alcohol o de las drogas podrá ser despedido como resultado de su solicitud de ayuda para vencer esa dependencia o debido a su participación en un proceso de rehabilitación. Sin embargo, no se permitirá trabajar en posiciones de riesgo identificadas por la empresa o críticas para la seguridad y el bienestar de los trabajadores, el público o la Empresa, a un trabajador que haya tenido o se haya descubierto que tiene un problema de abuso de sustancias adictivas.
- c) Si un trabajador viola las disposiciones de este Reglamento, se tomará la acción que corresponda, que podrá llegar hasta la terminación del contrato de trabajo, y ello no podrá ser evitada mediante la solicitud, en esa oportunidad, de tratamiento o rehabilitación. Si algún trabajador, que padece de dependencia del alcohol o drogas rehúsa someterse a rehabilitación o fracasa en responder al tratamiento o en desempeñarse efectivamente, se tomará la acción disciplinaria apropiada, que podrá llegar hasta la terminación del contrato de trabajo.
- d) La Empresa podrá efectuar revisiones ocasionales y al azar a objeto de detectar la distribución, consumo de alcohol y/o drogas en los establecimientos de su propiedad o controlados por ella. Si como consecuencia de estas revisiones se encuentra alcohol y/o drogas, el supervisor responsable retendrá y hará entrega bajo inventario a su superior, el cual si es necesario conseguirá que estos estimulantes sean analizados y sus resultados guardados como evidencia en la carpeta de vida de el/los involucrado(s). El responsable que reciba este material deberá proceder a

su destrucción en presencia de dos (2) ~~empleados que actúen como testigos~~. En el evento que un trabajador encuentre alcohol o drogas en recintos de la Empresa, deberá de inmediato notificar a su supervisor, quien incautará éstos y los pondrá a disposición del jefe directo del trabajador involucrado y del Previsionista, quienes obrarán de acuerdo con el párrafo anterior.

- e) La Empresa podrá requerir que los trabajadores se sometan a evaluaciones médicas o a exámenes de alcohol y drogas de manera periódica, en las

siguientes circunstancias, entre otras: En caso de accidentes o incidentes producidos por acciones subestándar y en las labores de alto riesgo o que resulten críticas para la etapa productiva, determinadas por el Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional.

- f) Asimismo, un examen al azar se llevará a cabo periódicamente abarcando una muestra representativa del total de trabajadores de la empresa. El resultado positivo confirmado de un examen o la negativa a someterse a un examen de drogas o alcohol es motivo de acción disciplinaria que incluye la terminación del contrato de trabajo.
- g) Para el caso del personal a cargo u obligado a desempeñar una posición de riesgo identificada, se debe asegurar el testeo adecuado de acuerdo con procedimientos aceptados.
- h) En cualquier caso, que un trabajador sea sometido a evaluación médica de examen de alcohol y drogas, la empresa deberá asegurar que estas medidas sean llevadas a cabo respetando en todo momento la honra y dignidad de las personas.

### TITULO XXXIII

#### **LEY 20.660, MATERIAS RELATIVAS AL CONSUMO DE TABACO**

**Artículo 144º.-** La Empresa establece que:

La empresa deberá capacitar a sus trabajadores, en conjunto con el Organismo Administrador sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos hechos de tabaco o la exposición al humo del cigarrillo.

**Artículo 145º.-** Para conocimiento general se informa a los trabajadores que esta Ley establece en su Artículo 11 que: *“Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:”*

- Establecimientos de educación superior, públicos o privados.
- Aeropuertos y Terrapuerto.
- Teatros y cines.
- Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
- Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
- Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes

- no puedan acceder a ellos.
- Dependencias de órganos del Estado.
  - Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

Por lo anterior, desde el acceso principal, al interior del recinto se encuentra estrictamente prohibido el fumar.

#### **TITULO XXXIV DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN**

**Artículo 146º:** La Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A “es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478”.

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

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

Asimismo, corresponderá al mandante velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, según las disposiciones legales vigentes.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a estos requisitos o se limitan solo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

## **TITULO XXXV DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS**

**Artículo 147°:** Las normas de prevención contenidas en este Reglamento Interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba la empresa **Inversiones CGL Ltda.** con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa **Inversiones CGL Ltda.**, el cumplimiento cabal del Reglamento Interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

La Ley N°20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, establece en su artículo 183-R que “el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido”.

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo.

“La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración de este sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios”.

**Artículo 148°:** La Ley N°20.123, en su artículo 4°, establece que "la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la Ley N°16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.

El referido Organismo Administrador deberá, ~~en el plazo de 30 días contado desde la~~ notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores".

## **CAPITULO II**

# **NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

## PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de “**Inversiones San CGL Ltda.**” que el presente Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo, se dicta en cumplimiento a:

**Ley Nº 16.744** que Establece Normas sobre Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales que en su Art. 67º establece “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias de dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo”, y **Decreto Supremo Nº 40** Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, que en su **Art. 14º** establece “Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador”.

Se deberá promover la consideración integral de las variables de género en todos los ámbitos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la equidad e igualdad entre hombres y mujeres de modo que la incorporación de la perspectiva de género pase a ser práctica corriente. El enfoque de género valorará las diferentes oportunidades que tienen los hombres y mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles

que socialmente se les asigna, criterio que se refleja tanto en las relaciones labores en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo.

Se considerará la perspectiva de género en todas las acciones que se implementen en el marco de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo presente las situaciones de desigualdad y discriminación existentes en el ámbito laboral y en la vida en general, el impacto diferenciado de la exposición al riesgo en función del género de las trabajadoras y trabajadores, como consecuencia de la división del trabajo, en todos los ámbitos de la gestión preventiva.

Toda la normativa de seguridad y salud en el trabajo considerará la perspectiva de género y, en especial, se establecerán registros diferenciados por sexo sobre la exposición a los distintos agentes y factores de riesgos laborales, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ausentismo, cobertura del seguro, población en vigilancia según riesgo, prestaciones preventivas y pecuniarias, entre otros. Decreto N°47, MINTRAB (2016).

Así mismo, las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, incluyendo trabajadores en situación de discapacidad, jóvenes, adultos mayores y migrantes.

Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilizan los elementos de protección personal que se les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Art. 157 del Código del Trabajo.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social.

### LLAMADO A LA COLABORACION

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

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

## **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE INVERSIONES SAN MARTINO LTDA.**

**Inversiones CGL Ltda.**, cuyo Rol único tributario es 77.074.078-9, es una empresa dedicada a la construcción y mantenimiento de obras viales del Ministerio de Obras Públicas y de empresas Privadas, como también al estudio, planificación y construcción de edificaciones en altura, marcando una presencia a nivel nacional y dando soluciones a la creciente demanda de infraestructura vial de calidad y duradera, brindando seguridad a aquellos que transitan por las vías que hemos intervenido en nuestro país.

**Inversiones CGL Ltda.**, está comprometida con la Prevención de los Riesgos y las Enfermedades de origen Laboral, en todas sus actividades, protegiendo la integridad física de todos sus colaboradores, contratistas, subcontratistas y la comunidad donde se desarrollen los trabajos. La Empresa está comprometida de modo continuo en identificar, evaluar, controlar y reducir los riesgos que podrían ocasionar daños a las personas, al medio ambiente, los materiales, los equipos e instalaciones.

**Declaramos como base de nuestra Política:**

---

---

- ⌘ Dar Cumplimiento a las disposiciones de la Ley y regulaciones vigentes aplicables en la materia de Seguridad y Salud Ocupacional. Y con los requisitos que la empresa suscriba con sus colaboradores o aquellos que contraten sus servicios.
- ⌘ Entrenar y capacitar a los colaboradores de manera de salvaguardar su integridad física y Psíquica de nuestros Colaboradores.
- ⌘ Estimular y respaldar el liderazgo y compromiso con la prevención de accidentes, de todos los integrantes de la empresa.
- ⌘ Efectuar las revisiones y evaluaciones apropiadas para asegurar el cumplimiento de esta política.
- ⌘ Nuestros colaboradores se deben comprometer y participar activamente en las actividades que tengan por objeto reducir los riesgos, desempeñar sus labores en forma segura y cumplir las disposiciones legales. Para ello la empresa se compromete en generar mecanismos de diálogo y de participación de los trabajadores/as y de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo.
- ⌘ Ninguna meta de producción o emergencia operacional justifican la exposición a riesgos incontrolados de nuestros colaboradores.
- ⌘ Realizar todos nuestros proyectos con un fuerte enfoque en seguridad, calidad y productividad, controlando y reduciendo los eventos negativos que puedan afectar el desarrollo de las actividades de la empresa.
- ⌘ Nuestra gestión se desarrolla en un ambiente de mejoramiento continuo, como parte integrante de todos los procesos de trabajo.
- ⌘ Manifestamos nuestra adhesión a los protocolos y guías técnicas del Ministerio de Salud, dentro de los cuales se encuentran el protocolo PREXOR, PLANESI, PSICOSOCIAL, RADIACION UV, TMERT-EESS, COVID 19, y todos aquellos que sean implementables a nuestros procesos.

***Recordamos además que, frente a un riesgo inminente, nuestra legislación faculta al trabajador para interrumpir sus labores, debiendo informar a su jefatura directa en el más breve plazo, pudiendo incluso abandonar sus funciones.***



**Piero Gritti Blaschke**  
**Gerente General**  
**Inversiones CGL Ltda.**

## **TITULO XXXVI**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 149°.-** 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.

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

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

**Artículo 150º.-** Definiciones: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) Trabajador: Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a la empresa por los cuales reciba remuneración.
- b) Jefe directo: La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla y que tiene a su cargo uno o más trabajadores, tales como Jefe de Sección o área, Jefe de Turno, Supervisores, Topógrafos, Capataz, Maestro mayor y otro que ejerza la función de tener personal a cargo y responsables de tareas específicas. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe Inmediato al de mayor jerarquía.
- c) Empresa: La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- d) Riesgo Profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.
- e) Equipos de Protección Personal: El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- f) Organismo Administrador del Seguro: Mutual de Seguridad de C.CH.S., de la cual la empresa es adherente.
- g) Normas de Seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador.
- h) Accidente del Trayecto: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo.  
La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.
- i) Accidente del trabajo: toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
- j) Enfermedad Profesional: es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

- k) Acción Insegura: Actos u omisiones cometidas por los trabajadores que posibilitan la ocurrencia de un accidente.
- l) Condición Insegura: Condición física del ambiente de trabajo, que posibilita que se produzca el accidente.

## **TITULO XXXVII CONTROL DE SALUD**

**Artículo 151º.**-Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional o podrá exigirle la empresa al postulante presentar un certificado médico en este sentido.

**Artículo 152º.**-Todo trabajador al ingresar a la empresa deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

**Artículo 153º.**-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 y otros.

**Artículo 154º.**-Cuando a juicio de la empresa o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

## **TITULO XXXVIII INSTRUCCIÓN BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS**

**Artículo 155º.**-Todo trabajador nuevo que ingrese a la empresa, deberá permanecer por un período de 1 día en inducción, la que incluye:

- Conocimiento de la empresa (qué hace y cómo funciona)
- Organigrama
- Jefe directo
- Horarios
- Áreas de trabajo
- Su función dentro de la empresa.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Temas de Prevención de Riesgos:
  - Charla del “Derecho a Saber”, la que incluye procedimientos de trabajo seguro.

- Procedimiento ante accidentes del trabajo.
- Procedimiento ante accidentes del trayecto.

### **TITULO XXXIX**

#### **RESPONSABILIDADES DE LOS JEFES DIRECTOS**

**Artículo 156º.**-Será responsabilidad de los Jefes directos, velar por el cumplimiento por parte de sus trabajadores, de las normativas de higiene y seguridad en el trabajo, que han sido impuestas en la empresa, ya sea, por este reglamento, por el Comité Paritario, por el Departamento de Prevención o por la Mutual de Seguridad de la C.CH.C..

### **TITULO XL**

#### **ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

**Artículo 157º.**-De acuerdo con la actividad desarrollada, se utilizarán los siguientes elementos de protección personal:

Trabajo en bodega:

- Calzado de seguridad con puntera de acero
- Casco de seguridad
- Guantes (si amerita)
- Overol
- Lentes de seguridad claros
- Etc.

Trabajo en faenas de construcción:

- Calzado de seguridad con puntera de acero
- Casco de seguridad
- Protección auditiva
- Protección ocular
- Guantes de cabritilla o multiflex o de albañil o guantes antivibración, etc. Según el riesgo presente en su actividad.
- Ropa manga larga.
- Paño legionario (obligatorio entre septiembre y marzo)
- Arnés de seguridad en trabajos de altura física.
- Etc.

Trabajos con soldadura:

- Mascara de soldador
- Mascarilla para humos metálicos
- Guantes tipo mosquetero para soldador
- Pantalones y chaqueta de descarne
- Gorro de soldador
- Polainas
- Coleto de cuero para soldador
- Etc.

Trabajos con energía eléctrica:

- Zapatos dieléctricos
- Guantes dieléctricos
- Casco de seguridad con barbiquejo
- Lentes de seguridad
- Ropa manga larga.
- Etc.

Trabajos con solventes o sustancias químicas:

- Protección respiratoria
- Protección ocular
- Guantes de goma o pvc
- Casco de seguridad
- Zapatos de seguridad
- Etc.

Cualquier otro trabajo que no se relacione con los indicados anteriormente, antes de su ejecución se debe consultar con el experto en Prevención de Riesgo.

## **TITULO XLI** ***HOSPITALIZACIÓN Y ATENCIÓN MÉDICA***

**Artículo 158°:** La Mutual de Seguridad CChC es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto de accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley N° 16.744 para con el personal de la empresa “**Inversiones CGL Ltda.**”.

Los jefes directos, definidos en el Artículo 136 letra b) de este Reglamento, tendrán la responsabilidad de informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.

**Artículo 159°:** La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la Mutual de Seguridad CChC. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Mutual de Seguridad CChC, solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a la Mutual de Seguridad CChC, a fin de que tome las providencias del caso.

## **TITULO XLII** ***DEL COMITÉS PARITARIOS, ORGANIZACIÓN, ELECCIÓN Y FUNCIONAMIENTO.*** (APLICABLE SOLO SI LA EMPRESA, FAENA, SUCURSAL O AGENCIA QUE CUENTA CON MÁS DE 25 TRABAJADORES).

**Artículo 160°:**

- a) De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa **Inversiones CGL Ltda.**, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.
- b) Si la empresa tuviese obras, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- c) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores (igual número de suplentes).
- d) La designación o elección de los miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
- e) Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- f) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.
- g) Los miembros suplentes entrarán a remplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- h) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el D.S. N° 54 de la Ley N° 16.744.

En caso de que a la empresa le corresponda formar Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos de faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en la Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de

subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

**Artículo 161°: Funciones de los Comités Paritarios (D.S. N°54, Ley N°16.744)**

- a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa **Inversiones CGL Ltda.** como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- c) Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en la empresa.
- d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador o trabajadora.
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.

- f) Cumplir las demás funciones o misiones ~~que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.~~
- g) Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los trabajadores, en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

**TITULO XLIII**  
**DEL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES**  
(D.S. N° 40, Ley N° 16.744)

**Artículo 162°:** El Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

- a) Reconocimiento de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- b) Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
- c) Acción educativa de prevención de riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.
- d) Registros de información y evaluación estadística de resultados.
- e) Asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica.

**TITULO XLIV**  
**OBLIGACIONES**

**Artículo 163°:** Las obligaciones establecidas para todo el personal de la empresa se agrupan en los siguientes ámbitos de acción:

**1.- Accidente del trabajo y enfermedad profesional**

- a) Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a su jefe directo o a quien lo remplace dentro de la jornada de trabajo. De igual manera, deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.

- b) La denuncia e investigación de un accidente de trabajo le corresponderá hacerla al jefe directo del accidentado, confeccionando la Denuncia Interna de Accidente y remitiéndola al Departamento encargado del personal y Departamento de Prevención de Riesgos.

La investigación de los accidentes del trabajo tiene como propósito identificar las causas que originaron el accidente, a fin de adoptar las medidas preventivas para evitar su repetición.

- c) Todo trabajador o trabajadora está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en la empresa “**Inversiones CGL Ltda.**”. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un trabajador o trabajadora, aun en el caso que éste lo estime de poca importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados, cuando el jefe directo, Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Organismo Administrador lo requieran.
- d) Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7º D.S. N° 101) deberá acreditar su ocurrencia ante la Mutual de Seguridad CChC mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:
- La propia declaración del lesionado.
  - Declaración de testigos.
  - Certificado de atención de Posta u Hospital.
- e) Todo trabajador o trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en
- f) conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador o trabajadora deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.
- g) El trabajador o trabajadora que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa sin que previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe directo.

- h) En caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo responsable verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

- i) Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores:  
El empleador deberá:

- 1) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- 2) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, e informar de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.
- 3) En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

## **2.- El trabajador o trabajadora tendrá derecho a:**

- 1) Interrumpir sus labores y dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo.
- 2) De ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas antes señaladas, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Se debe entender como situaciones de “riesgo inminente”, todas aquellas que impliquen la ocurrencia de una contingencia importante e inmediata que amenace la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo, además, de los riesgos inherentes que derivan de la actividad laboral que se trate, todo hecho que dé origen a dicha contingencia.

La Dirección del Trabajo mediante ORD. N° 4604/112 del 3 de octubre de 2017, reafirma el deber genérico del empleador, contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo, de adoptar todas las medidas tendientes a proteger la vida y salud de sus trabajadores, informando de los posibles riesgos asociados a la prestación de los

servicios y de mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también, de poner a disposición de aquellos los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, al establecer de manera explícita las obligaciones que debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud a las que pudieren enfrentarse sus trabajadores.

## **TITULO XLV**

### **PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DEL TRABAJO**

#### **Artículo 164°: Investigación de los accidentes.**

- a) Será obligación del jefe directo comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.
- b) Todo trabajador o trabajadora está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado un accidente acaecido a algún trabajador o trabajadora, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.
- c) Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento
- d) de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.
- e) El jefe directo del accidentado deberá informar al Departamento encargado del personal sobre el accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.

**Artículo 165°.-**El jefe directo del accidentado, tendrá la obligación de investigar el accidente, según el formato establecido en la empresa, el cual debe contener a lo menos la siguiente información:

- Nombre completo del accidentado.

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

## TITULO XLVI

### ***RECOMENDACIONES DE USO SOBRE EL MANEJO DE EXTINTORES PORTÁTILES***

**Artículo 166°:** El extintor es el primer elemento que se usa en los primeros minutos de iniciación de un fuego, por tanto, se puede afirmar que de él depende que la propagación del fuego se evite o no. Para elegir un extintor hay que conocer qué agente extintor es el más adecuado para el tipo de fuego que se ha producido

**Artículo 167°.** - Definición: Un extintor es un aparato que contiene un agente o sustancia extintora que puede ser proyectada y dirigida sobre un fuego por la acción de una presión interna. Esta presión interna se obtiene, generalmente, por un gas auxiliar dentro del mismo depósito.

**Artículo 168°.** - Clases de fuego: Según la naturaleza del combustible, el fuego se puede clasificar según la tabla siguiente:

CLASES DE FUEGOS				
				
Materiales combustibles sólidos que producen brasas	Líquidos combustibles inflamables (Hidrocarburos, nafta, etc.)	Equipos eléctricos	Metales combustibles (aluminio, magnesio, etc.)	Grasas, aceites vegetales y animales
				

**CLASE A.** Para incendios en los que están implicados materiales combustibles sólidos normales como maderas, viruta, papel, goma y numerosos plásticos, que requieren los efectos térmicos del agua (enfriamiento), soluciones de agua, o los efectos envolventes de ciertos elementos químicos secos que retrasan la combustión.

**CLASE B.** Fuegos en los que están implicados líquidos combustibles o inflamables, gases inflamables, grasas y materiales similares en los que la extinción queda asegurada con mayor rapidez excluyendo el aire (oxígeno), limitando el desprendimiento de vapores combustibles o interrumpiendo la reacción en cadena de la combustión.

**CLASE C.** Incendios en los que están involucrados equipos eléctricos activados donde, de cara a la

seguridad del operador, es preciso utilizar agentes no conductores de electricidad, es decir, eléctricamente aislantes. Para extinguir los incendios en instalaciones eléctricas se recomienda primero desconectar la fuente de energía eléctrica y luego proceder a la extinción con el agente extintor adecuado.

**CLASE D.** Incendios en los que están implicados ciertos metales combustibles como magnesio, titanio, circonio, sodio, potasio, etc., que requieren un medio extintor absorbente térmico no reactivo con los metales en combustión.

**CLASE K.** Son los fuegos derivados de la utilización de aceites para cocinar. Las altas temperaturas de los aceites en un incendio se exceden con mucho las de otros líquidos inflamables, haciendo inefectivos los agentes de extinción normales.

**Artículo 169°.** - Tipos de extintores por el agente extintor que utiliza.

De agua: apropiados para fuegos de tipo A siempre en lugares donde no hay electricidad. Hay que recordar que el agua no sirve para fuegos de combustibles líquidos como la gasolina o el aceite ya que al ser más densa que estos líquidos el combustible se situaría encima del agua y no extinguiríamos el incendio.

De agua pulverizada: son ideales para apagar fuegos de tipo A y apropiados para fuegos de tipo B. No deben usarse nunca en presencia de corriente eléctrica pues el agua podría provocar una electrocución. Este tipo de extintores es bueno fuera de las casas donde no existe riesgo eléctrico, por ejemplo: jardines, barbacoas, etc.

De espuma: ideales para fuegos de tipo A y B, todos hemos visto alguna vez a los bomberos en algún simulacro rociar con espuma. Al igual que el anterior es peligroso en presencia de electricidad.

De polvo: es el tipo más común y usado en cualquier edificio. Es indicado para fuegos de tipo A, B y C y al ser de polvo evita el riesgo eléctrico. Es el más recomendable para casas, oficinas o cualquier edificio.

De CO<sub>2</sub>: el CO<sub>2</sub> es un gas y por tanto no conduce la electricidad. Este tipo de extintores son aptos para fuegos de tipo A, B y C. Suelen ser usados donde existen elementos donde el extintor puede causar más daño que el fuego. Por ejemplo, si usamos un extintor estándar en un lugar donde el valor de los materiales es muy alto (un laboratorio por ejemplo con máquinas muy caras) podríamos estropear con la espuma o el polvo máquinas muy valiosas, eso lo evitamos con este tipo de extintores ya que al ser un gas no daña los equipos.

## **TITULO XLVII**

### ***PLAN DE EMERGENCIA***

**Artículo 170°.** - Se deberá disponer de trabajadores instruidos en primeros auxilios, estos trabajadores deberán actuar sólo en caso de emergencia, para atender al accidentado hasta que éste tenga atención profesional.

**Artículo 171°.** - Todo Líder de Evacuación es responsable de velar que en su sección existan los elementos necesarios para enfrentar una emergencia con lesiones a las personas (camilla, frazadas, tablas espinales, extintor, etc.)

**Artículo 172°.** - Todo supervisor de Área y todo aquel que tenga personal a su cargo, deberá velar que el lesionado reciba las atenciones médicas necesarias.

**Artículo 173°.** - El traslado de lesionados desde el lugar donde ocurriera un accidente hasta la sala de primeros auxilios, se efectuará considerando la gravedad de las lesiones, en los medios que se encuentren disponibles en las áreas para

casos leves y se solicitará la ambulancia al Organismo Administrador del Seguro para casos graves. No se moverá al trabajador.

**Artículo 174°.** - Si el trabajador está consciente y no hay lesiones visibles, se le consultará que parte del cuerpo le duele, no se moverá ni se permitirá mover al lesionado a no ser que el lugar donde se encuentre comprometa la seguridad de quién auxilia como al auxiliado.

**Artículo 175°.** - EMERGENCIA DURANTE UN SISMO

La forma adecuada de proceder frente a un sismo y las medidas a adoptar, recordando siempre que es un hecho imprevisto y que dependerá mucho de la manera que actuemos para no sufrir ningún tipo de lesión.

Pasos a Seguir:

- Mantener la calma.
- Si está sobre un andamio, debe bajar de forma inmediata, pero sin correr o saltar fuera de éste.
- Dirigirse hacia la salida en forma rápida y segura, pero evitando correr.
- Dirigirse al Punto de Encuentro asignado para casos de Emergencias, haciendo uso de las vías de evacuación.
- Al llegar al punto de reunión, identificarse con el Coordinador de emergencia del Área.
- En ningún caso devolverse a buscar algo.
- Luego de pasado el sismo, esperar orden del Coordinador General.
- Revisar estado de las áreas de trabajo y cualquier anomalía comunicarla.

Recordar que siempre después de un sismo de gran magnitud, vienen las réplicas. Por lo que se sugiere estar alerta y seguir el procedimiento señalado anteriormente. No olvidar tener a mano ropa adecuada en caso de una evacuación.

## **TITULO XLVIII**

### **PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIO**

**Artículo 176°.** - Establecer y dar a conocer las medidas generales y específicas de prevención que deben adoptarse durante la prevención y control de incendio en Instalaciones. Contar con el personal y equipo necesario para combatir un fuego.

**Artículo 177°.** - Para prevenir un incendio se debe tener presente lo siguiente:

- No tener instalaciones eléctricas en malas condiciones o subestándar.
- No realizar trabajos con llama abierta sin la autorización correspondiente y

previo chequeo del área de trabajo y mantener un extintor portátil durante toda la ejecución del trabajo.

- No almacenar elementos combustibles cerca de las fuentes de calor.
- Realizar las mantenciones adecuadas y limpiezas de zonas de acumulación de aceites y grasas para evitar su ignición.
- No sobrecargar circuitos eléctricos.

**Artículo 178°.** - DEFINICIONES

**AMAGO DE INCENDIO:** Corresponde a un fuego incipiente que se manifiesta particularmente por su olor y presencia de humo, el cual puede ser controlado o extinguido oportunamente.

**INCENDIO:** Es un accidente producido por un fuego no controlado, el cual requiere de equipamiento para su extinción.

**SINIESTRO:** Es un fuego de grandes proporciones que no tiene control absoluto.

**Artículo 165°.** - Que hacer en caso de producirse un fuego:

- Detectado el fuego, dar la alarma.
- Si piensa que el fuego es controlable, intentar sofocarlo mediante extintores portátiles.
- Una vez controlado el fuego, verificar que no haya otra fuente de ignición.
- Si el fuego ha tomado proporciones y no es factible controlarlo con extintor, hacer abandono del lugar.
- Dirigirse al Punto de Encuentro asignado en caso de Emergencia. (P.E.E)

**Artículo 179°.** - Qué hacer si una persona está envuelta en llamas

Si un compañero está envuelto en llamas:

- Este debe detenerse
- Tirarse al piso y rodar
- Revolcarse dando giros sobre sí mismo
- Otro compañero debe apagar las llamas envolviéndolo en una manta, si no

la tiene a mano debe utilizar otra prenda para evitar quemaduras mayores y/o muerte.

Es importante mantener una actitud serena, si puede o se encuentra capacitado, prestar apoyo a sus compañeros mientras llega al lugar personal paramédico. Si no se encuentra capacitado solo debe solicitar ayuda inmediata.

## **TITULO XLIX**

### **NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID –19**

#### **Artículo 180°. Aspectos generales:**

**Definición** Coronavirus 2019 (Covid–19). Es una enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2.

**Síntomas:** Los síntomas de la enfermedad COVID -19 son los siguientes:

- Fiebre (37,8 °C o más),
- tos,
- disnea o dificultad respiratoria,
- dolor torácico,
- odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos,
- mialgias o dolores musculares,
- calofríos,
- cefalea o dolor de cabeza,
- diarrea,
- pérdida brusca del olfato (anosmia)
- pérdida brusca del gusto (ageusia).

**Clasificación casos vinculados a Covid -19:** Conforme a Resolución N° 424 exenta, del 07.06.2020, MINSAL (D.O. 09.06.2020) y Oficio, SUSESO 2160 de 06.07.20, se entenderán por casos vinculados a COVID-19, los siguientes:

**Caso Sospechoso:** correspondiendo a personas que deberán mantener aislamiento por 4 días, se considera caso sospechoso cuando:

1. Presenta un cuadro agudo con al menos dos de los síntomas de la enfermedad del Covid-19.
2. Cualquier persona con una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización.

**Caso Confirmado:** Toda persona que cumpla la definición de caso sospechoso en que la prueba específica para SARS-CoV-2 resultó “positiva”.

Corresponde aislamiento por 14 días desde el inicio de los síntomas o desde diagnóstico por PCR si no presenta síntomas. El Aislamiento de 14 días podrá ser mayor o menor según lo disponga el Médico tratante o por disposición legal de los organismos competentes.

**Caso confirmado asintomático:** Toda persona asintomática identificada a través de estrategia de búsqueda activa en que la prueba específica de SARS-CoV-2 resultó positiva.

**Caso Probable:** Se entenderá como caso probable aquellas personas que han estado expuestas a un contacto estrecho de un paciente confirmado con Covid-19, y que presentan al menos uno de los síntomas de la enfermedad del Covid-19.

No será necesaria la toma de examen PCR para las personas que se encuentren contempladas en la descripción del párrafo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, si la persona habiéndose realizado el señalado examen PCR hubiera obtenido un resultado negativo en éste, deberá completar igualmente el aislamiento en los términos dispuestos precedentemente.

Asimismo, se considerará caso probable a aquellas personas sintomáticas que, habiéndose realizado un examen PCR para SARS-CoV-2, este arroja un resultado indeterminado.

Nota: Los casos probables se deben manejar para todos los efectos como casos confirmados:

- Aislamiento por 14 días a partir la fecha de inicio de síntomas, aún con PCR negativo.
- Identificación y cuarentena de sus contactos estrechos.
- Licencia médica si corresponde.

**Contacto estrecho:** Se entenderá por contacto estrecho aquella persona que ha estado en contacto con un caso confirmado con Covid-19, entre 2 días antes del inicio de síntomas y 14 días después del inicio de síntomas del enfermo. En el caso de una persona que no presente síntomas, el contacto deberá haberse producido durante los 14 días siguientes a la toma del examen PCR. En ambos supuestos, para calificarse dicho contacto como estrecho deberá cumplirse además alguna de las siguientes circunstancias:

- Haber mantenido más de 15 minutos de contacto cara a cara, a menos de un metro, sin mascarilla.
- Haber compartido un espacio cerrado por 2 horas o más, en lugares tales como oficinas, trabajos, reuniones, colegios, entre otros, sin mascarilla.
- Vivir o pernoctar en el mismo hogar o lugares similares a hogar, tales como, hostales, internados, instituciones cerradas, hogares de ancianos, hoteles, residencias, entre otros.

- Haberse trasladado en cualquier medio de transporte cerrado a una proximidad menor de un metro con otro ocupante del medio de transporte que esté contagiado, sin mascarilla.

Corresponderá aislamiento por 14 días aun con PCR negativo.

La Autoridad Sanitaria es la única que define los casos considerados como de alto riesgo (contactos estrechos) y será el Ministerio de Salud el que comunicará a Mutual de Seguridad la nómina de trabajadores contactos estrechos que considera puedan ser de origen laboral.

Nota: Estas definiciones son en base a la normativa vigente a la fecha de elaboración de este documento.

### **Artículo 181°.- Obligaciones establecidas para la empresa en materias de COVID**

**19:** En virtud de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que la empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando los posibles riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, la Empresa “**Inversiones CGL Ltda.**” debe implementar protocolos, programas y acciones que tengan como objetivo la prevención de riesgo de contagio de sus trabajadores. Estas acciones deben considerar las medidas establecidas por el Ministerio de Salud en el documento “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto covid-19”, disponibles en el sitio web [www.minsal.cl](http://www.minsal.cl), o el que en el futuro lo reemplace, y las regulaciones que en el contexto de la pandemia por COVID-19, han sido emitidas por otros organismos competentes, según lo indicado el Oficio N° 2263 del 15.07.2020 de la Superintendencia de Seguridad Social

Las medidas a implementar son:

1. Incluir en matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, el riesgo biológico de contagio de COVID-19, estableciendo los mecanismos de control y mitigación, definiendo las acciones de prevención que debe cumplir tanto la empresa como los trabajadores.
2. Adoptar medidas organizacionales y/o de ingeniería para evitar el contagio, tendientes a evitar la interacción con personas, promover trabajo distancia o teletrabajo, instalación de barreras físicas, protocolos de limpieza y otras medidas establecidas por el MINSAL.
3. Desarrollar, junto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, un “plan de trabajo seguro”, que contemple los procedimientos y medidas de prevención y control de contagio.
4. Incluir en el sistema de gestión de riesgos del trabajo el riesgo de contagio, incorporando las acciones de prevención a desarrollar, con el debido seguimiento de implementación y correcciones necesarias.

5. Mantener un rol activo en materias de ~~prevención de riesgos~~, a través del Departamento de Prevención, llevando la gestión del proceso, incluyendo además de lo ya señalado, registros de casos y seguimiento de estos y de las medidas implementadas.
6. Informar y capacitar a los trabajadores, de manera simple y clara, todos los protocolos, planes y acciones destinadas a la prevención de contagio.
7. Vigilar la salud de los trabajadores a través del monitoreo de su estado de salud y desarrollo de protocolos de actuación frente a sospecha de un posible contagio, de acuerdo con las instrucciones emitidas por la Autoridad Sanitaria.

8. Realizar monitoreo del cumplimiento de lo establecido y actualizar periódicamente las medidas desarrolladas, de ser esto requerido.

Las implementaciones efectuadas deben estar documentadas con medios de verificación que permitan su revisión posterior por parte de las instituciones fiscalizadoras competentes.

**Artículo 182°.- Medidas a seguir por la empresa en caso de trabajador contagiado por COVID – 19:**

- a) Si el trabajador confirmado no estuvo en contacto con compañeros de trabajo y no estuvo en el trabajo desde 2 días antes del inicio de los síntomas y hasta 14 días después, la probabilidad de contagio y contaminación es baja. La empresa debería:
  - Limpiar y desinfectar las superficies y objetos. Aplicar esta medida permanentemente.
  - Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID 19.
  - Mantener informado a personal y seguir las indicaciones de la Autoridad Sanitaria
- b) Si el trabajador está confirmado por coronavirus y asistía al trabajo cuando se iniciaron sus síntomas y/o tuvo contacto con compañeros de trabajo, la empresa debe:
  - a. Dar facilidades al trabajador afectado para que realice su tratamiento, en domicilio u hospitalizado, según indique el centro de salud, debiendo cumplir el aislamiento de 14 días, desde el inicio de los síntomas, periodo que puede extenderse según indicación médica.
  - b. Otorgar facilidades para el manejo de contactos estrechos, los que deben cumplir el aislamiento de 14 días desde la fecha del último contacto con el trabajador confirmado con covid -19. Estas personas deben ingresar a un sistema de vigilancia activa que permita detectar oportunamente la aparición de síntomas sugerentes del cuadro clínico y evitar la propagación de la enfermedad.

- c. Limpiar y desinfectar el lugar con una solución en base a cloro (solución de 1/3 de taza de cloro por cada 4,5 lts de agua), etanol al 62-71% o peróxido de hidrógeno al 0,5% utilizando antiparras, respirador N95 y guantes quirúrgicos. Puede ver *¿Cómo realizar aseo de superficies respecto del COVID-19?*
- d. Cumplir con las indicaciones de la Autoridad Sanitaria.

## TITULO L

### **REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO**

#### **Artículo 183°. Obligaciones del empleador respecto al trabajador o trabajadora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo:**

- A. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.
- B. Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si el trabajador pactó que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz, no obstante, el empleador deberá comunicar al trabajador, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar para la ejecución de tales labores.
- C. Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, proporcionando al trabajador el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.
- D. En base a Matriz de Riesgos realizada, definir las medidas inmediatas a implementar antes del inicio de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador

en su puesta en marcha. Estas medidas deberán seguir el siguiente orden de prelación:

- i. eliminar los riesgos;
  - ii. controlar los riesgos en su fuente;
  - iii. reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
  - iv. proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.
- E. Informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por el

trabajador. La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores considerará:

- I. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
    - i. Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
    - ii. Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
    - iii. Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
    - iv. Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
    - v. Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
    - vi. Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
  - II. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que deberán observar.
  - III. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
  - IV. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.
  - V. Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.
- F. Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de ocho horas) deberá incluir los siguientes temas:
1. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.

2. Efectos a la salud de la exposición ~~vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.~~
  3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.
- G. Proporcionar a sus trabajadores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.
- H. El empleador podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo
- I. cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.
- J. Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.
- K. Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.
- L. El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del trabajador (a), acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- M. Respaldar documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo.

**Artículo 184°. Prohibiciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:**

- a) El trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de

terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundo de los artículos 5o y 42, de decreto supremo 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.

b) Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

**Artículo 185°. Obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:**

- Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.
- Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.
- Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
- Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

**Artículo 186°.** Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo en que se presta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

**TITULO LI**  
**DESCRIPCIÓN DE CARGOS**

**Artículo 187°.** – Descripción y responsabilidades de cargos principales de la empresa:

CARGO	DESCRIPCION	RESPONSABILIDADES
-------	-------------	-------------------

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Gerente General	Es la persona responsable de definir las políticas y directrices por las que se desarrollará en la empresa.	<p>Búsqueda, investigación y definición de las líneas de acción de la empresa.</p> <p>Liderar y definir las Políticas de la Empresa</p> <p>Difundir la estrategia de la organización.</p> <p>Transmitir los valores de nuestra empresa.</p> <p>Potenciar y desarrollar la empresa, tendiendo al mejoramiento continuo.</p> <p>Definir y delinear las políticas y directrices de la empresa.</p> <p>Participar en las negociaciones con clientes y proveedores más importantes. Otras responsabilidades de contratos quedan definidas en documentos confidenciales de la empresa.</p> <p>Liderar a nivel de empresa los Sistemas de Gestión de la empresa.</p> <p>Aprueba el Programa Anual de Auditorías y garantiza los recursos para su ejecución.</p>
Gerente Administración y Finanzas	Es el responsable de la aplicación de las normas legales y reglamentarias para cada una de las áreas que supervisa.	<p>Revisar contratos de construcción en lo que aspectos tributarios y económicos respecta.</p> <p>Mantener al día registros de las transacciones realizadas por la empresa en cada una de sus actividades, tanto en lo contable como en lo tributario.</p> <p>Potenciar y desarrollar la empresa, tendiendo al mejoramiento continuo.</p> <p>Difundir la estrategia de la organización.</p> <p>Supervisión de los administrativos a cargo.</p> <p>Preparara flujos de caja.</p> <p>Realiza el Programa Anual de Auditorías y garantiza los recursos para su ejecución.</p> <p>Entregar información contable en periodos establecidos para la gerencia.</p>
Gerente de Proyectos	Es el profesional designado por la empresa para ser su representante en la dirección de los proyectos a su cargo, definir y controlar las Directrices generales para la ejecución de estos proyectos. Es el encargado de llevar las relaciones contractuales y comerciales con el cliente.	<p>Mantener y liderar las relaciones contractuales con el cliente, realizando una adecuada gestión técnica y comercial con el mandante.</p> <p>Mantener la comunicación entre la obra y la oficina central y mantener las relaciones en representación de la empresa con terceros.</p> <p>Planificar, asignar recursos, definir las metas y objetivos para la ejecución del proyecto.</p> <p>Revisar y conocer los documentos del contrato, conocer el contrato.</p> <p>Liderar y hacer cumplir los estándares de calidad y seguridad, salud ocupacional y medio ambiental en cada proyecto.</p> <p>Implementar los controles que sean necesarios para minimizar desviaciones económicas de obra, haciendo su seguimiento y permanente control.</p> <p>Permanente preocupación por las innovaciones tecnológicas desarrolladas en el mercado.</p> <p>Asegurar el cumplimiento de los objetivos planificados a través de acciones de control.</p> <p>Cotizar y negociar los precios y subcontratos más relevantes.</p>
	Es la persona responsable de liderar la implementación, mantención y mejora del SGSSOMA y el responsable de	<p>Divulgar y auditar el Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente de la empresa.</p> <p>Convocar y dirigir las revisiones gerenciales, evaluar oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios en el sistema de Gestión, incluyendo la Política y Objetivos.</p> <p>Dar a conocer las acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento ante la Gerencia para mejorar el sistema.</p>

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

<p>Jefe Dpto. SSOMA</p>	<p>hacer cumplir todas las normativas vigentes que rigen la materia, velando por la Seguridad y Salud Ocupacional de cada uno de nuestros trabajadores y el cuidado del entorno ambiental en donde desarrollemos nuestros trabajos.</p>	<p>Establecer junto al Gerente Adm. Y Finanzas los programas de auditorías que permitan la constante evaluación del sistema, definiendo sus objetivos, formatos y los Auditores del Sistema de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.</p> <p>Revisar el Programa Anual de Auditorías del Sistema de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente de la empresa y presentarlo al Gerente General para su aprobación.</p> <p>Apoyar la ejecución de las Auditorías de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.</p> <p>Asesorar a la Gerencia Corporativa en las materias de Seguridad Salud Ocupacional y Medio Ambiente.</p> <p>Controlar, Evaluar y Planificar las medidas necesarias para el cumplimiento y aplicación del Manual de Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.</p> <p>Asesorar en la Investigación de los accidentes.</p> <p>Asesorar a todos los Profesionales de inversiones San Martino Ltda. en materias de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.</p> <p>Elaborar y difundir Estadísticas de Accidentabilidad.</p> <p>Coordinar técnicamente a los Expertos en Prevención de Riesgos asignados a las distintas Obras.</p> <p>Proponer nuevas normas de Seguridad y medidas Medio Ambientales.</p> <p>Definir Programas de Capacitación en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente.</p>
<p>Profesional Residente</p>	<p>Es la persona designada por la empresa para ser su representante en la obra y encabezar las acciones de ejecución del contrato. Su misión es controlar y planificar una obra, a modo de cumplir cabalmente los compromisos contractuales adquiridos, dentro del plazo, calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente obteniendo los resultados esperados.</p>	<p>Administración del contrato de construcción cumpliendo cabalmente las especificaciones solicitadas, entregando el producto solicitado.</p> <p>Implementación de la excelencia operacional, con el control de costos, productividad y control de pérdidas de obra, tanto propios como subcontratos, minimizando las desviaciones económicas del proyecto y garantizando la utilidad esperada.</p> <p>Revisar y conocer los documentos del contrato, conocer el contrato.</p> <p>Programar y controlar en detalle la ejecución de la obra.</p> <p>Liderar en obra los Sistemas de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente y el Sistema de Gestión de Calidad de la empresa.</p> <p>Liderar y asignar los recursos que permitan cumplir con la Política de Prevención de Riesgos, Medio Ambiente y Calidad definida por la empresa.</p> <p>Liderar y asegurar que operen los controles de obra establecidos para cumplir con los procedimientos y objetivos del proyecto, esto incluye controles de costos, rendimientos, programas, contabilidad, bodega, administrativo, recursos humanos y documentación técnica tomando las medidas correctivas necesarias que surjan de estos controles.</p> <p>Dirigir semanalmente las reuniones de coordinación de obra.</p> <p>Dotar oportunamente al proyecto de recursos suficientes para cumplir con los plazos y calidad contratada.</p> <p>Cumplir y hacer cumplir los procedimientos internos de la empresa.</p> <p>Obtener la máxima rentabilidad del contrato.</p> <p>Atención al cliente, entiende y evalúa sus problemas incorporándolos dentro de las prioridades de la obra.</p> <p>Controlar que se cumplan estados de pago oportunos todo lo que se ejecuta en la obra.</p> <p>Participar en la negociación de obras extras.</p> <p>Representar a la Empresa frente a autoridades locales.</p>

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

		Elaborar o designar al responsable de elaborar la Memoria Final de Obra y presentarla al Gerente de Proyecto.
Jefe de Terreno	Es el profesional responsable de ejecutar el proyecto en terreno administrando los recursos que le son asignados y cumpliendo cabalmente las especificaciones técnicas del proyecto. Es el principal actor en la implementación y aplicación del SGC en terreno, en la detección y análisis de productos no conformes y en la proposición y aplicación de acciones correctivas, Preventivas y de mejoras.	Planificar y coordinar en detalle los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos del contrato.
		Velar por el cumplimiento y conocimiento de los procedimientos de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente en terreno.
		Liderar en terreno el plan de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente de la obra. Elaborar con los Jefes de Área los procedimientos de trabajo.
		Proponer, implementar y evaluar acciones correctivas, preventivas y de mejoras e informar el resultado de éstas.
		Participar activamente en la identificación, evaluación y control de los peligros y aspectos.
		Realizar reuniones de coordinación con el personal de terreno, documentarlas y darlas a conocer. Entregar instrucciones específicas y claras a los supervisores.
		Controlar los costos y rendimientos de equipos e informar este resultado a Gerencia.
		Controlar las pérdidas de materiales definidas claves para la obra e informarlo a Gerencia.
		Colaborar con los antecedentes para la elaboración de los estados de pago.
		Revisar y conocer los documentos del contrato, conocer el contrato.
		Ejecutar y realizar inspecciones permanentes en obra.
		Estudiar, calcular y revisar las maniobras de montaje.
		Comunicar a su línea de mando los cambios en programas, proyecto y las decisiones tomadas en reuniones con el cliente.
		Colaborar con las auditorias y realizar y controlar las correcciones que le sean solicitadas.
		Verificar que las instrucciones impartidas sean entregadas a toda la línea de mando.
		Dar las facilidades para la capacitación del personal.
		Proveer al Administrador de Obra de información constante respecto del estado del clima laboral en la obra.
Proveer a la oficina administrativa de obra una base de datos con el personal requerido para ejecutar la obra.		
Asignar el incentivo de producción a los trabajadores.		
Prevencionista de Obra	Experto en Prevención de Riesgos y especialistas en Medio Ambiente Es el responsable de manejar, controlar y actualizar el programa de Seguridad y Salud Ocupacional el asesorando al Administrador la Línea de mando de la obra. Plan de Prevención Ambiental,	Velar por el cumplimiento y conocimiento de los procedimientos de Calidad,
		Cumplir y aplicar con lo establecido en el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente de la
		Elaborar, mantener, distribuir y controlar el Programa de Seguridad y Salud Ocupacional y el Plan de Prevención Ambiental de la Obra.
		Capacitar al personal de terreno respecto de la aplicación del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional y el Plan de Prevención Ambiental de la Obra.
		Emitir y elaborar informes de acuerdo con los procedimientos establecidos.
		Realizar inspecciones programadas.
		Asesorar en el aspecto de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente para la ejecución de procedimientos de trabajo.
		Definir y controlar el uso de los elementos de protección personal de los trabajadores.
		Capacitar al personal en los aspectos relativos al Programa de Seguridad y Salud Ocupacional y el Plan de Prevención Ambiental de la Obra, y hacerlo cumplir.

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

		<p>Informar mensualmente del desarrollo de la Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente en la obra y los índices alcanzados al Jefe de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente de la empresa.</p> <p>Elaborar y entregar un informe final al Jefe de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente al término de la obra.</p>
Jefe Administrativo	<p>Es el responsable de manejar, controlar y actualizar la gestión de recursos humanos, de servicios y la administración de gastos reembolsables y compras locales.</p>	<p>Velar por el cumplimiento y conocimiento de los procedimientos de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente en terreno.</p> <p>Planifica, administra y controla los gastos de la obra y los movimientos monetarios relacionados con remuneraciones y gastos menores.</p> <p>Controlar la asistencia del personal.</p> <p>Velar por el cumplimiento de los procedimientos administrativos y asesorar al personal sobre su correcta utilización.</p> <p>Supervisa a los Subcontratistas del proyecto en el cumplimiento de las normas laborales, de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad.</p> <p>Asesorar al personal en el cumplimiento y correcta utilización de los procedimientos administrativos laborales, de salud y de seguridad.</p> <p>Atiende a los organismos fiscales (inspección del trabajo, municipio, tesorería municipal y regional).</p> <p>Incluir la evaluación del trabajador según el Manual de Cargos laborales en la contratación de Personal en su carpeta personal.</p> <p>Preparar planillas de pagos con la aprobación del Administrador de Obra y del Gerente de Proyecto.</p> <p>Preparar los finiquitos de pago una vez terminado el contrato.</p> <p>Administrar los servicios (alimentación, transporte, vigilancia, aseo, campamento, comunicaciones, servicios básicos).</p> <p>Administración de gastos reembolsables.</p> <p>Administración de compras locales.</p> <p>Elaborar y entregar al Administrador de Obra un informe final de su área al término de la obra.</p>
Jefe Bodega	<p>Es el encargado de manejar todo el sistema de compras de un proyecto y de controlar el inventario de materiales en terreno.</p>	<p>Velar por el cumplimiento y conocimiento de los procedimientos de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente en terreno.</p> <p>Cumplir con los procedimientos de bodega del Sistema de Gestión de Calidad.</p> <p>Participar en la planificación de la solicitud de insumos en conjunto con el Administrador de Obra y Jefe de Terreno, según las características del proyecto y las necesidades del programa de construcción.</p> <p>Coordinar el retiro de insumos y/o el despacho con el proveedor según lo acordado en la orden de compra.</p> <p>Generar informes periódicos sobre el estado de la Bodega.</p> <p>Mantiene las bodegas y sitios de acopio seguro, ordenado y limpio y de acuerdo con las exigencias de prevención de riesgos y medio ambiente, especialmente en el acopio de combustibles y productos químicos.</p> <p>Controlar el stock de materiales en obra.</p> <p>Recepcionar materiales y verificar sus cantidades, plazos de entrega y especificaciones técnicas. En caso de que el material requiera de una inspección más detallada, solicitar la participación del Jefe de Área correspondiente.</p> <p>Mantiene información relevante de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente de todos los productos peligrosos almacenados.</p> <p>Coordinarse con el Jefe de Terreno en el uso de recursos.</p>

Supervisor	Es la Persona responsable de aplica correctamente las instrucciones de trabajo asignadas.	Velar por el cumplimiento y conocimiento de los procedimientos de Calidad, Prevención de Riesgos y Medio Ambiente en terreno.
		Cumplir con los procedimientos de trabajo de terreno.
		Administrar eficientemente los recursos asignados para el cumplimiento de sus objetivos.
		Comunicar a sus superiores las interferencias, errores de proyecto y construcción, faltas de información y documentarlas.
		Cumplir con el plan de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente de la Obra.
		Verificar la correcta ejecución de las tareas asignadas.
		Colaborar con las auditorias y realizar las correcciones solicitadas.
		Informar al Jefe de Área el resultado de sus instrucciones de terreno.
		Dar aviso al Jefe de Terreno y al Jefe de Calidad el término de una actividad o etapa de ella para su registro y control.
		Retroalimentar sobre la funcionalidad de los procedimientos de terreno.
		Interpretar y transmitir a su gente a cargo el contenido de planos y especificaciones técnicas.
Capataz	Es el encargado de ejecutar las Instrucciones de trabajo asignadas.	Cumplir con las tareas específicas, con la calidad, seguridad y medio ambiente.
		Verificar el buen estado y mantenimiento de los recursos asignados, <u>sacándole el máximo de rendimiento posible.</u>
		Aplicar y verificar la toma de conocimiento y entendimiento de los procedimientos de trabajo por sus subalternos.
		Controlar el buen desempeño del personal a su cargo durante la ejecución de la Obra.
		Emitir, revisar y entregar los registros de calidad a la supervisión.
		Avisar el término de una actividad para su revisión, registro y control.
Trabajadores	Trabajador encargado de ejecutar las Actividades e instrucciones asignadas.	Cumplir con tareas específicas de calidad, seguridad y medio ambiente.
		Cuidar los recursos asignados.
		Cumplir con las instrucciones de sus superiores.
		Alertar sobre problemas surgidos durante el desarrollo de sus tareas.
		Denunciar, detener y corregir cada vez que una condición y/o acción fuera de estándar comprometa su integridad y/o la de sus compañeros y/o instalaciones del trabajo.

## TITULO LII

### **MODIFICACION DECRETO N° 594, DE 1999, REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

**Artículo 188°.** – Considerando que la información científica indica que la exposición a hipobaría intermitente crónica por gran altitud puede producir algún tipo de enfermedades reversibles a corto y/o a largo plazo, principalmente neurológicas y cardiopulmonares, tales como: mal agudo de montaña en sus diferentes variedades, policitemia, hipertensión pulmonar o trastornos del sueño, los cuales se podrían agravar en sujetos con apnea obstructiva del sueño previa, entre otras patologías.

- La necesidad de establecer medidas de prevención y protección de la salud para

los trabajadores que laboran expuestos a ~~hipobaria intermitente crónica por gran altitud~~ con vivienda a baja altitud y trabajos sobre los 3.000 msnm.

Decreto:

1°. - Modificase el decreto N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, en la forma que a continuación se indica:

1.- Agregase en el Párrafo III del Título IV, a continuación del punto 9.-, el siguiente punto 10.-: “10.- De la Hipobaria Intermitente Crónica por Gran Altitud.

Artículo 110 b.- Las disposiciones de este punto 10 regulan el trabajo a gran altitud, en que los trabajadores son expuestos a hipobaria intermitente crónica y no se aplican al trabajo en extrema altitud.

Sólo podrán efectuarse trabajos sobre los 5.500 metros sobre el nivel del mar, en adelante msnm, previa evaluación y autorización expresa y fundada de la Autoridad Sanitaria, otorgada en conformidad con la Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaria Intermitente Crónica por Gran Altitud, aprobada mediante decreto del Ministerio de Salud, emitido bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la República”.

Artículo 110 b.1.- Para los efectos de hipobaria intermitente crónica por gran altitud, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

Aclimatación en altitud: procesos fisiológicos que se inician cuando una persona se expone a una disminución de la presión atmosférica, cuya principal acción es la disminución de la disponibilidad de oxígeno inspirado, lo que puede durar semanas o meses, ellos tienen la finalidad de mitigar el efecto de la caída del aporte del oxígeno a nivel celular y mejorar la capacidad del organismo a tolerar la gran altitud, y comprenden:

- \* Acomodación, como la primera fase de respuesta del organismo en forma inmediata frente a la hipoxia, que podrá ser leve o marcada dependiendo del grado y causa de la hipoxia. Los mecanismos son: la hiperventilación y un aumento de la frecuencia cardíaca.
- \* Aclimatación adquirida, la que ocurre en personas que habitan a baja altitud y trabajan sobre los 3.000 metros sobre el nivel del mar y pasan semanas o meses en la altura. Es la forma más común de aclimatación.
- \* Aclimatación natural o adaptación, es la alcanzada por personas que nacen y/o se desarrollan en la infancia y adolescencia en altitud, como resultado de una exposición prolongada, permitiéndole la sobrevida y la mantención de la actividad fisiológica en el medio en que habita.

Altitud: altura geográfica expresada en metros sobre el nivel del mar (msnm); distinguiéndose:

- Gran altitud: Altura geográfica igual o superior a los 3.000 msnm e inferior a 5.500

msnm, en donde la mayoría de los individuos ~~tiene cambios fisiológicos, anatómicos y bioquímicos reversibles;~~ y

- Extrema altitud: Altura geográfica igual o superior a 5.500 msnm, en donde el ser humano no es capaz de aclimatarse, pero puede permanecer períodos cortos de tiempo con riesgo elevado para su salud.

Exposición a hipobaría intermitente crónica:

Exposición discontinua de los trabajadores a gran altitud por motivos laborales por más de 6 meses, con una permanencia mínima del 30% de ese tiempo en sistemas de turnos rotativos en gran altitud y descanso a baja altitud.

Hipobaría: Disminución de la presión barométrica con respecto al nivel del mar.

Artículo 110 b.2.- Las empresas o faenas que tengan trabajadores expuestos a hipobaría intermitente crónica por gran altitud, deberán realizar prevención del riesgo, adoptando las siguientes medidas:

- a) Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a altitud e hipobaría y sus medidas de control en los siguientes términos:

“La exposición a hipobaría intermitente crónica por gran altitud puede producir algún tipo de enfermedades reversibles a corto y/o a largo plazo, principalmente

neurológicas y cardiopulmonares que van desde el mal agudo de montaña en sus diferentes variedades, policitemia, hipertensión pulmonar y/o trastornos del sueño el que se podría agravar en sujetos con apnea obstructiva del sueño previa-, entre otras patologías”.

- b) Incorporar este riesgo en su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Contar con un programa preventivo de trabajadores expuestos ocupacionalmente a hipobaría intermitente crónica, por escrito, actualizado en forma anual, elaborado en conformidad con lo establecido en la Guía Técnica señalada en esta normativa.
- d) Impartir anualmente a los trabajadores instrucción teórico-práctica sobre el riesgo y consecuencias para la salud de la exposición ocupacional a hipobaría intermitente crónica por gran altitud y las medidas preventivas a considerar, el cual tendrá una duración mínima de 3 horas cronológicas y será impartido por un profesional de la salud, con título otorgado por una entidad de educación superior reconocida por el Estado, con un mínimo de 8 semestres de estudio y formación en los temas a tratar. Este programa deberá constar por escrito.

Artículo 110 b.3.- La aptitud de los trabajadores para laborar en forma intermitente a gran altitud, antes de su ingreso, se determinará mediante exámenes, encuestas de salud, evaluaciones y contraindicaciones, efectuadas en conformidad con lo señalado en la Guía Técnica referida en este reglamento. Dichos procedimientos serán de cargo de la empresa contratante.

Artículo 110 b.4.- Para la prevención, vigilancia y diagnóstico precoz de los efectos en la salud provocados por la exposición a hipobaría intermitente crónica, los trabajadores expuestos deberán ser incorporados al Programa de Vigilancia Ocupacional, realizándose las evaluaciones de salud ocupacional de vigilancia periódica y de progreso, según lo indicado en la Guía Técnica sobre la materia. Estas evaluaciones de salud deben ser realizadas por los respectivos organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 y de su cargo, con la finalidad de determinar si el estado de salud del trabajador le permite trabajar bajo estas condiciones.

Adicionalmente a lo anterior, los trabajadores que se desempeñen en gran altitud deben realizarse anualmente el chequeo preventivo de salud común y el seguimiento de sus patologías crónicas, de conformidad con su sistema previsional de salud, y presentarlos al momento de efectuarse el examen de salud ocupacional, debiendo mantener el trabajador en su poder los resultados de Dichos exámenes.

El médico examinador del programa de vigilancia extenderá un certificado de aptitud o no aptitud del trabajador, considerando el resultado de la evaluación ocupacional y del examen de medicina preventiva.

Aquellos trabajadores considerados no aptos, deberán ser reubicados en otra tarea que no entrañe riesgo para su salud.

Dichas evaluaciones de salud deben ser realizadas por médicos que posean capacitación en salud ocupacional y medicina de montaña.

Artículo 110 b.5.- Los trabajadores que no cumplan con la definición de expuestos del presente reglamento, pero que realizan labores a más de 3.000 msnm, en forma esporádica o puntual, deben realizarse una evaluación de salud anual, la que se efectuará en conformidad con lo señalado en la Guía Técnica referida en los artículos anteriores. Estas evaluaciones anuales serán de cargo del empleador.

Artículo 110 b.6.- Todos los campamentos que estén ubicados a más de 3.000 msnm deberán disponer de medidas para la mitigación de la hipobaría, de oxigenación, humidificación, o las disponibles por los avances científicos y tecnológicos, que simulen las condiciones ambientales bajo los 3.000 msnm, las que deberán ser aplicadas a todos los trabajadores que presenten alguna alteración fisiológica aguda o crónica. La administración de oxígeno para un trabajador deberá ser aplicada por personal de salud, de acuerdo al procedimiento establecido en la Guía Técnica señalada en esta normativa.

Artículo 110 b.7.- Toda faena o lugar de trabajo situado a más de 3.000 msnm que emplee más de 50 trabajadores en total, cualquiera sea su empleador o calidad de contratación, debe contar con un policlínico con disponibilidad de atención diurna y nocturna, dotado del personal de salud, según resulte de la aplicación de las siguientes Tablas:

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

Trabajadores		Altitud		Lejanía Centro Asistencial		Acceso	
Número	Puntaje	(msnm)	Puntaje	Horas	Puntaje	Dificultad	Puntaje
50-99	1	3.000-3.499	0,5	<1hr	0,5	Fácil	0,5
100-499	1,5	3.500-3.999	1	1-1,5hrs	1	Intermedio	1,5
500-999	2	4.000-4.499	4	1,5 - 2 hrs	2	Difícil	3
1.000-1.499	3	4.500-4.999	4,5	≥ 2 hrs	3		
1.500-1.999	5	5.000-5.500	5				
≥ 2.000	7						

Puntaje Total	Personal de Salud		
	Paramédico/a	Enfermero/a	Médico/a
2,5 - 5,5	1	-	-
6 - 7,5	2	-	-
8 - 10	3	1	
≥ 10,5	4	1	1

El número y calidad profesional del personal del policlínico debe reajustarse cada vez que exista una modificación de más de un 10% de alguna de las variables de la tabla tenidas en consideración para la fijación del mismo.

Los paramédicos del policlínico deberán poseer conocimientos de salud ocupacional, medicina de montaña y emergencias médicas.

Las enfermeras/os deberán tener formación en salud ocupacional y urgencia médica, además de conocimientos en medicina de montaña.

Los médicos deben poseer capacitación en salud ocupacional y medicina de urgencia y conocimientos de medicina de montaña.

La capacitación específica indicada para el personal de enfermería y paramédico puede ser impartida por el médico.

Adicionalmente, aquellos lugares de trabajo que se encuentren a más de cincuenta kilómetros de un hospital o policlínico y tengan un puntaje total igual o mayor de 8, de acuerdo con la tabla de este artículo, deben tener acceso al uso de, a lo menos, una ambulancia básica M1 disponible las 24 horas del día, todos los días en que se desarrollen labores o haya personas en el lugar.

Artículo 110 b.8.- Los policlínicos en los lugares de trabajo en altitud deben poseer la correspondiente autorización sanitaria otorgada por la Secretaría Regional Ministerial de Salud correspondiente al lugar en que se encuentra ubicado y contar con los siguientes elementos, diseñados de acuerdo con la Guía Técnica referida anteriormente:

- Un protocolo de procedimientos de policlínico que se refiera a la vigilancia y monitorización y seguimiento de la aclimatación a la gran altitud de los trabajadores; seguimiento y compensación de patologías crónicas; evaluación inicial al llegar a la faena o lugar de trabajo por primera vez y luego de 6 meses sin haber subido a gran altitud, y seguimiento a las 24 y 48 horas posteriores a la llegada y reevaluación anual.
- Arsenal terapéutico.

Artículo 110 b.9.- Los lugares de trabajo o faenas deben contar con una brigada de emergencia, cuyo número será determinado por la Administración de acuerdo con la extensión de las faenas y el número de trabajadores, a la cual le corresponderá actuar sólo en caso de emergencia para atender al accidentado hasta que obtenga atención profesional. Sus integrantes deben recibir instrucción en forma anual, de dos horas cronológicas de duración, en las siguientes materias:

- Atención de accidentados, primeros auxilios, manejos básicos de politraumatizados y extricación.
- Precauciones estándares en la atención de salud, como protección de patógenos en la sangre.
- Conceptos básicos de alteraciones fisiológicas y patologías producidas y relacionadas a la altura.
- Conceptos básicos de espacio confinado, fugas químicas, incendio y derrames.

Estos trabajadores/as deberán actuar sólo en caso de emergencia para atender al accidentado hasta que éste reciba atención profesional.

Artículo 110 b.10.- Los administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán notificar a la Autoridad Sanitaria Regional y al Departamento de Salud Ocupacional de la División de Políticas Públicas Saludables y Promoción del Ministerio de Salud, sobre los casos de enfermedad y accidentes relacionados al trabajo en gran altitud.

La información recogida debe ser enviada el último día hábil del mes de abril de cada año, por medios electrónicos o manuales, en el formato que establezca el Ministerio de Salud. Dicha información debe contener:

- Accidentes del trabajo leves, medianos, graves y fatales detallando:

- Sexo
- Edad
- Tipo y agente accidente
- Hora
- Día de la semana (N° de día del turno)
- Esquema de turno
- Parte del cuerpo afectada
- Región del país y
- Actividad económica.

- Enfermedades profesionales detallando:

- Diagnósticos
- Agentes
- Edad
- Sexo
- Región del país y
- Actividad económica.

### TITULO LIII DE LAS PROHIBICIONES

**Artículo 189º.-** 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) Penetrar a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
- e) Chacotear, jugar, empujarse, reñir o discutir dentro del recinto de la empresa y a la hora que sea.
- f) Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún trabajador o el registro de hora de salida y tratarse por propia cuenta las lesiones que hayan sufrido en algún accidente.
- g) Permitir que personas no capacitada traten de remover de los ojos de algún accidentado o de sus heridas cuerpos extraños.
- h) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.
- i) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
  
- j) Romper, rayar, retirar avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.
- k) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la empresa proporciona.
- l) Apropiarse o usar elementos de protección personal perteneciente a la empresa o asignado a algún otro compañero de trabajo.
- m) Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlo: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismo, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos, o equipos de protección de equipos o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, desagües y otros que existan en las dependencias de la empresa o en faenas.
- n) Correr sin necesidad dentro del establecimiento.
- o) Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones torceduras.
- p) Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean dentro del recinto de la empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
- q) Manipular manualmente cargas superiores a los 25kg. sin ayuda mecánica.
- r) 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.

- s) Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no están diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas, tales como montacargas, pescantes, ganchos de grúas, camiones de transporte de carga, pisaderas de vehículos, tractores, acoplados y otros.
- t) Trabajar en altura, conducir vehículos motorizados de cualquier tipo, padeciendo de: vértigos, mareos o epilepsia; trabajar en faenas que exigen esfuerzo físico, padeciendo insuficiencia cardiaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados padeciendo de una enfermedad profesional producida por ese agente contaminante (ambiente con polvo de sílice padeciendo silicosis, ambiente ruidoso padeciendo una sordera profesional y otros), o de ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado o autorizado para ello.
- u) Usar vestimentas inadecuadas o flotantes, especialmente cerca de las transmisiones, de equipos o máquinas.
- v) Operar máquinas que no le corresponden, aun cuando sea aprendiz proveniente de escuelas especializadas y en práctica.
- w) Cambiar correas de transmisión, estando en funcionamiento la máquina o el motor.
- x) Dejar sin vigilancia una máquina funcionando.

#### **TITULO LIV DE LAS OBLIGACIONES**

**Artículo 190º.-** 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.

**Artículo 191º.-** Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de la empresa, esto por efecto de posibles Accidente de Trayecto. A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en su área de trabajo.

**Artículo 192º.-** 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.

**Artículo 193º.-** 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.<sup>6</sup>

**Artículo 194º.-** Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento de equipos e instalaciones en general, tanto las

---

<sup>6</sup> Solo debe considerarse en trabajos que exista exposición a la Radiación Ultravioleta, como por ejemplo agricultura, construcción, forestal, entre otros.

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 accidente o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.

**Artículo 195º.-** 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.

**Artículo 196º.-** Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ella elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

**Artículo 197º.-** 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, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollen dentro de la empresa.

**Artículo 198º.-** 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 ejecutivo de la empresa en su ausencia, de toda anomalía que observe en las instalaciones, equipos, personal o ambiente en el cual trabaje.

Todo accidente del trabajo deberá ser denunciado a la Mutual de seguridad CCHC, dentro de las 24 horas de acaecido. En la denuncia deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente.

Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador Mutual de seguridad CCHC la empresa, y en subsidio de ésta, el accidentado o enfermo, o sus derechos habientes, el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

**Artículo 199º.-** 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 noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

**Artículo 200º.-** El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

**Artículo 201º.-** Cuando a juicio del Organismo Administrador Mutual de seguridad CCHC 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.

**Artículo 202º.-** 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.

**Artículo 203º.-** Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

**Artículo 204º.-** 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.

**Artículo 205º.-** El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio 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.

**Artículo 206º.-** 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.

**Artículo 207º.-** El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

**Artículo 208º.-** Deberá darse cuenta al jefe inmediato después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recargo.

**Artículo 209º.-** Los trabajadores que no pertenezcan a la Brigada de Incendios, equipos de evacuación y emergencia de la empresa, deberán colaborar con éstos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

**Artículo 210º.-** En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los jefes señalados por la empresa, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

**Artículo 211º.-** Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

## **TITULO LV DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS**

**Artículo 212º.-** Sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal de los trabajadores, éstos estarán sujetos a sanciones disciplinarias por los actos u omisiones en que incurran, en contravención de las normas de este reglamento interno.

Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, estarán de acuerdo a lo indicado en **Art. 20º del Decreto Supremo N° 40** del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los conceptos de multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece el **Art. 24º de la Ley N° 16.744**.

**Artículo 213º.-** Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de las Normas de Higiene y Seguridad, serán sancionadas de acuerdo a su gravedad y estas son:

- a) Amonestación verbal por la primera vez.
- b) Amonestación por escrito por la segunda vez.
- c) Multa del 25% de la remuneración diaria por la tercera vez.
- d) Terminación del contrato de trabajo por cuarta vez.

**Artículo 214º.-** La Gerencia de la empresa o quienes ésta designe, podrá si fuese necesario para la determinación de la responsabilidad que afecte o pueda afectar al trabajador, disponer la sustentación de una investigación que tendrá como objetivo, investigar y establecer los hechos y proponer las sanciones disciplinarias si procedieren.

**Artículo 215º.-** Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional, se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud respectivo, deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario.

**Artículo 216º.-** Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores. Para todo lo que no está consultando en el presente reglamento, tanto la empresa y trabajadores, se atenderán a lo dispuesto en la **Ley N° 16.744** y en el **D.F.L. N°1 (Código del Trabajo)**.

**Artículo 217º.-** Cuando al trabajador, le sea aplicable la multa contemplada en el **Art. 70º** de este Reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el **Art. 157º del Libro I del Código del Trabajo**, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

**TITULO LVI**  
**PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (Ley 16.744 y DS N° 101)**

LEY 16.744, ARTÍCULO 77BIS

**Artículo 218°:** El trabajador o trabajadora afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Previsión Social (ex INP Instituto de Normalización Previsional), la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda,

deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador o trabajadora en conformidad al régimen de salud previsional a que esté 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, sumando el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N°18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago. En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las

enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador o trabajadora la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual solo se considerará el valor de aquéllas. 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.

A. DECRETO SUPREMO N°101 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

**Artículo 219°:** (Art. 71 D.S. N°101). En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a. Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b. La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de esta. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
- c. En caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador o trabajadora, por sus derechohabientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- d. En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador o trabajadora accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento de este, el trabajador o trabajadora podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
- e. Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional

grave para la persona de no mediar atención ~~médica inmediata~~. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

f. Para que el trabajador o trabajadora pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.

g. Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

**Artículo 220°:** (Art. 72 D.S. N°101). En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

a. Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia

ocupacional del trabajador o trabajadora así lo sugiera.

b. Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o trabajadora o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

c. Si un trabajador o trabajadora manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador o trabajadora inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.

d. En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo

establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador o trabajadora, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

e. El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador o trabajadora y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.

f. Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o trabajadora o extrabajador o extrabajadora la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.

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

**Artículo 221°:** (Art. 73 D.S. N°101). Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 91 y 92 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

a. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N°2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14C del D.L. N°2.763, de

1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.

b. Los organismos administradores deberán remitir a las Seremis de Salud la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la Ley N°16.744, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.

c. Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.

d. En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador o trabajadora guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador o trabajadora deberá extender la “orden de reposo Ley N°16.744” o “licencia médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.

e. Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador o trabajadora realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.

- f. Los organismos administradores solo ~~podrán autorizar la reincorporación del~~ trabajador o trabajadora accidentado o enfermo profesional una vez que se le otorgue el “alta laboral”, la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
- g. Se entenderá por “alta laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador o trabajadora está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- h. La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- i. La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo con el artículo 80 de la Ley N°16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

**Artículo 222°:** (Art. 74 D.S. N°101). Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos -“Base de Datos Ley N°16.744”- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la Ley N°19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

**Artículo 223°:** (Art. 75 D.S. N°101). Para los efectos del artículo 58 de la Ley N°16.744, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al “alta médica”, debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan. Se entenderá por “alta médica” la certificación

del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

**Artículo 224°:** (Art. 76 D.S. N°101). El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a. Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b. Las COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o trabajadora o de la entidad empleadora.
- c. Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a

que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la Ley N°16.744, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.

d. Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.

e. Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las COMPIN deberán contar necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes a recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de estos.

f. Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes y ajustarse al formato que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.

g. El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios no implicarán costo alguno para el trabajador o trabajadora.

h. Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.

i. Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación con las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.

j. En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.

k. De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la Ley N°16.744 y en este Reglamento.

**Artículo 225°:** (Art. 76 bis D.S. N°101). Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

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

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

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la Ley N°16.744, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad. Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste, se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la Ley N°16.744.

**Artículo 226°:** (Art. 77 D.S. N°101). La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE) es una entidad autónoma, y sus

relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 227°:** (Art. 78 D.S. N°101). La COMERE funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país cuando así lo decida y haya mérito para ello.

**Artículo 228°:** (Art. 79 D.S. N°101). La COMERE tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley N°16.744.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la Ley N°16.744.

**Artículo 229°:** (Art. 80 D.S. N°101). Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la COMERE o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

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 Médica o de la Inspección del Trabajo.

**Artículo 230°:** (Art. 81 D.S. N°101). El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

**Artículo 231°:** (Art. 82 D.S. N°101). Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N°16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

Cada federación, confederación o central sindical y cada federación o confederación gremial de empleadores, podrá proponer una lista de hasta tres médicos, con indicación de su especialidad y domicilio, para proveer el cargo de representante de trabajadores y empleadores, respectivamente, ante la Comisión. Las personas que figuren en la lista deberán ser, de preferencia, especialistas en traumatología y salud ocupacional.

La lista será presentada a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo que ésta indique para tal efecto por medio de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de circulación nacional.

**Artículo 232°:** (Art. 83 D.S. N°101). El abogado integrante de la COMERE será designado libremente por el Presidente de la República.

El Presidente de la República, previa propuesta del Ministro de Salud, designará los dos médicos que integrarán la COMERE, a que se refiere la letra a) del artículo 78 de la Ley N°16.744, uno de los cuales la presidirá.

**Artículo 233°:** (Art. 84 D.S. N°101). Los miembros de la COMERE durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, se hará por el

Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al remplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

Se considerará que un miembro está impedido de ejercer su cargo cuando no asista, injustificadamente, a tres sesiones continuadas y en todo caso, cuando ha tenido ausencias que superan el 50% de las sesiones realizadas durante 2 meses calendario continuos. La certificación de estas circunstancias deberá ser efectuada por el secretario de la Comisión.

Los cargos de integrantes de la COMERE serán incompatibles con los de miembros de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y de las Comisiones evaluadoras de incapacidades de las Mutualidades de Empleadores. Asimismo, serán incompatibles con la prestación de servicios a las Mutualidades, a las empresas con administración delegada y al INP.

**Artículo 234°:** (Art. 85 D.S. N°101). La COMERE sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su Presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar. Funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará con los que asistan.

Cuando deba resolver acerca de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo, la COMERE deberá citar a las sesiones al respectivo organismo administrador y/o a la empresa con administración delegada, según corresponda, y en caso de incapacidades derivadas de enfermedades profesionales, deberá citar a todos los organismos administradores a los que haya estado afiliado el trabajador o trabajadora.

**Artículo 235°:** (Art. 86 D.S. N°101). La COMERE deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una terna compuesta por tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al Secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

**Artículo 236°:** (Art. 87 D.S. N°101). Los miembros de la COMERE gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente.

En ningún caso la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales.

**Artículo 237°:** (Art. 88 D.S. N°101). El Secretario de la COMERE tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

Las notificaciones que sea preciso practicar se harán personalmente o mediante carta certificada o, en casos excepcionales que determine la COMERE, podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que ésta encomiende a alguno de sus funcionarios la práctica de la diligencia, quien procederá con sujeción a las instrucciones que se le impartan, dejando testimonio escrito de su actuación.

**Artículo 238°:** (Art. 89 D.S. N°101). Los gastos que demande el funcionamiento de la COMERE serán de cargo del Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N°2.763, de 1979, y se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación de la ley.

**Artículo 239°:** (Art. 90 D.S. N°101). La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la COMERE:

- a. En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de las leyes N°16.744 y N°16.395.
- b. Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79° D.S. N°101.

La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

**Artículo 240°:** (Art. 91 D.S. N°101). El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la Ley N°16.744, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la COMERE. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

**Artículo 241°:** (Art. 92 D.S. N°101). La COMERE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

Los exámenes y traslados necesarios para resolver las reclamaciones y apelaciones presentadas ante la COMERE o la Superintendencia serán de cargo del organismo administrador o de la respectiva empresa con administración delegada.

**Artículo 242°:** (Art. 93 D.S. 101). Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la Ley N°16.744, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

**Artículo 243°:** (Art. 94 D.S. N°101). Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la Ley N°16.744 o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80° de esta ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia.

**B. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES (D.S. N°40)**

**Artículo 244°:** (Art. 21 y 23 del D.S. N°40). Los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

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

La obligación de informar oportuna y convenientemente se deberá cumplir y registrar, a lo menos en las siguientes situaciones: nueva(s) contratación(es); transferencia(s) de cargos; nuevo(s) procedimiento(s) de trabajo y cambio(s) en el proceso productivo.

Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en este artículo, a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos. Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos antes mencionados, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Los empleadores tienen la obligación de informar a sus trabajadores los métodos de trabajo correctos, vale decir, el modo de obrar o proceder en el trabajo, indicando cada

paso a seguir y las medidas de seguridad que se deben adoptar, dejando los registros que permitan acreditar el cumplimiento de esta obligación.

Sin perjuicio de lo establecido en el D.S. N°40, Título VI, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá informarles sobre la existencia del riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo, en caso contrario deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y proceder a la evacuación de los trabajadores.

## TITULO LVII

## ***PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES SIN EDAD PARA TRABAJAR Y ADOLESCENTES CON EDAD PARA TRABAJAR.***

**Artículo 245°:** Medidas de protección.

El empleador deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los niños, niñas y adolescente con o sin edad para trabajar, garantizando las condiciones adecuadas seguridad y salud en el trabajo.

Para ello, antes de la incorporación de un niño, niña o adolescente sin edad para trabajar según artículo 16 del código del Trabajo, o de un adolescente con edad para trabajar a un empleo, así como cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, el empleador deberá efectuar una evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeñará, con el objeto de identificar y evaluar los factores de riesgos existentes en el referido puesto, considerando especialmente su edad, experiencia y formación. El resultado de esta evaluación deberá ser incorporado a la matriz identificación de peligros y evaluación de riesgos de la empresa y conforme a tal instrumento, se establecerá un programa con las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados, los plazos de cumplimiento, controles periódicos de los resultados, procedimientos y responsables. Dichas medidas preventivas y correctivas serán implementadas en el siguiente orden de prelación: eliminar o evitar los riesgos, controlar los riesgos en su fuente, reducir los riesgos al mínimo; y en tanto perdura situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

Asimismo, el empleador deberá dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los factores de riesgos a los que se expondrán y las medidas de prevención específicas que deberán adoptar para su protección, remitiendo copia de esta información a las personas o entidades que dieron la autorización para celebrar el contrato, de conformidad al artículo 14 del Código del Trabajo.

Corresponderá al empleador proporcionar la capacitación necesaria y adecuada a su edad para que pueda desarrollar sus labores en forma segura y saludable. Deberá, asimismo, llevar un control estricto del cumplimiento por parte de quien sea contratado del procedimiento de trabajo seguro en el que haya sido capacitado.

**Artículo 246°:** Directrices destinadas a evitar el trabajo peligroso dirigido a los empleadores. Los empleadores que contraten a adolescentes con edad para trabajar o excepcionalmente a niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar, en conformidad con el artículo 16 del Código del Trabajo, resguardarán sus derechos en todo momento y promoverá su protección. Asimismo, y con el fin de evitar el trabajo peligroso de ellos, los empleadores procurarán implementar las directrices que se indican:

1. Al momento de contratarlos, considerar resguardos adicionales, como cubrir sus eventuales necesidades especiales de supervisión y quía en relación con el trabajo que

desarrolle al momento de asignarles sus funciones y responsabilidades.

2. Acompañarlos en su formación laboral desde el primer día, procurando su mejor integración y proporcionándoles orientación
3. Adicionalmente al deber de información señalado en el artículo anterior, realizar una capacitación o inducción al iniciar la prestación de sus servicios, con el objeto de prevenir situaciones que conlleven riesgos para su salud e integridad.
4. Evaluar el funcionamiento y actividades que se realizan en la empresa, a fin de que, previo a su contratación, se determine fundamentalmente si existen las condiciones para ello.
5. Conocer y difundir, de forma clara y precisa, la legislación sobre trabajo adolescente protegido, a través de la entrega de folletos explicativos, inclusión de información en diversos diarios murales y/o envío de correos, para que todos quienes trabajen o presten servicios en las dependencias de la empresa conozca la normativa aplicable en la materia. Para estos efectos, el empleador deberá solicitar el material y/o capacitaciones a la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social.
6. Crear un ambiente que propenda al desarrollo del máximo potencial de ellos, para lo cual se sugiere contar con canales de comunicación abiertos, realizar capacitaciones constantes, entre otros.
7. Incluir reglas o normas asociada al trabajo adolescente protegido en este Reglamento.
8. Evitar cualquier tipo de discriminación arbitraria respecto a ellos, especialmente en lo relativo a acceso, remuneración y Seguridad Social.

**Artículo 247º.-** 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° 16.744).

Lo dispuesto en 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.

**Artículo 248º.-** Los afiliados o su derecho habiente, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las

decisiones del Servicio de Salud respectivo, o de las mutualidades, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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 su 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 hubiesen 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 Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen Previsional a la 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 estable este Artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días 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 previsional 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 rembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que está afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar; se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se 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 Seguridad Social resolviera 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 previsional a que esté afiliado, con los reajuste e intereses respectivos. El plazo para su

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

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

**Artículo 249°.-** 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.

**Artículo 250°.-** 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° 16.744 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.

**Artículo 251°.-** 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.

**Artículo 252°.-** 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.

**Artículo 253°.-** 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 cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

**Artículo 254°.-** 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:

- 1° 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.
- 2° La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia, será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- 3° La simulación de un Accidente del Trabajo o de una Enfermedad Profesional, será sancionada con multa, de acuerdo al Artículo 80 de la Ley 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia, del reintegro al Organismo Administrador correspondiente, de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional

4º 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 deba pagar el subsidio.

**Artículo 255º.-** Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

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

**Artículo 256º.-** 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 acaecido el hecho.

**TITULO LVIII**  
**RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS**  
**(DEL DEBER DE INFORMAR)**  
**(D.S. Nº 40)**

**Artículo 257º.-** 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.

**Artículo 258º.-** 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.

**Artículo 259º.-** 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 desempeñen lo permitan. El incumplimiento de esta normativa implica la sanción establecida en el artículo 193 del Código del Trabajo.

**Artículo 260°.-** 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
<p><b>Sobre esfuerzos en manejo manual de materiales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Levantamiento de cajas</li> <li>▪ Bultos</li> <li>▪ Rollos.</li> <li>▪ Fierros</li> <li>▪ Sacos</li> <li>▪ Manejo manual de materiales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lesiones temporales y permanentes en espalda (Lumbago y otros)</li> <li>▪ Heridas</li> <li>▪ Fracturas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Al levantar materiales, el trabajador debe doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.</li> <li>▪ Nunca manipular sólo, elementos de más de 25 Kg.</li> <li>▪ Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares.</li> <li>▪ La carga a transportar debe estar lo más cerca posible del cuerpo.</li> <li>▪ Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación amerite (guantes, calzado de seguridad, y otros).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trabajos repetitivos o esfuerzos sobre determinada parte específica del sistema musco esquelético.</b></li> <li>• Trabajos de digitación.</li> <li>• Trabajos con perforadoras manuales.</li> <li>• Trabajos con congos o rotomartillos.</li> <li>• Trabajos con rodillos, placas o pisones compactadores.</li> <li>• Trabajos en equipos como Bulldozer.</li> <li>• Trabajos en equipos o mobiliario con condiciones ergonómicas adversas.</li> <li>• Trabajos en equipos con suspensión antivibración en mal estado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trastornos musculo esquelético temporal o permanente (lesiones a músculos, tendones, articulaciones, ligamentos, esqueleto y nervios)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En trabajos repetitivos generar pausas de trabajo.</li> <li>▪ En trabajos donde existen vibración se deben mantener o asegurar que partes de espuma o goma antivibración estén en buen estado.</li> <li>▪ Realizar pausas activas durante el día (ejercicios para relajar el sistema musculoesquelético)</li> <li>▪ En trabajos de vibración se deben usar guantes antivibración y realizar rotación de personal si la actividad comprende más de media jornada de trabajo.</li> <li>▪ Realizar programa de mantenimiento de elementos antivibración para equipos y maquinas. (soportes de motor, alineación y balanceo, sistemas de amortiguación, sistema de amortiguación para asientos, etc.).</li> </ul>
<p><b>Caídas del mismo y de desnivel (caídas a menos de 1,8 metros de altura física)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desde superficies de trabajo</li> <li>▪ Escalas móviles o fijas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Esguinces</li> <li>▪ Torceduras</li> <li>▪ Heridas</li> <li>▪ Fracturas</li> <li>▪ Contusiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evitar correr dentro del establecimiento, en especial, por las escaleras de tránsito.</li> </ul>

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Andamios</li> <li>▪ Rampas</li> <li>▪ Escaleras</li> <li>▪ Pisos y pasillos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lesiones múltiples</li> <li>▪ Parálisis</li> <li>▪ Lesiones traumáticas</li> <li>▪ Muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Al bajar por las escaleras se deberá utilizar los respectivos pasamanos.</li> <li>▪ Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida y en buenas condiciones, antes de subirse.</li> <li>▪ Utilizar superficies de trabajo construidas de acuerdo con las normas y procedimientos de seguridad establecidos y/o vigentes</li> <li>▪ Utilizar superficies en forma adecuada considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir.</li> <li>▪ Dar a escalas un ángulo adecuado, la distancia del muro al apoyo debe ser de <math>\frac{1}{4}</math> del largo utilizado</li> <li>▪ No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos.</li> <li>▪ Mantener áreas de tránsito limpias y despejadas de materiales.</li> <li>▪ No saltar de la pisadera de una máquina, pick up de camionetas o de cualquier desnivel.</li> <li>▪ Para descender de escalas o escaleras de máquinas o similares usar siempre tres puntos de apoyo.</li> <li>▪ Abrocharse correctamente los cordones de los zapatos.</li> <li>▪ En labores de oficina Las mujeres deben utilizar zapatos cómodos para trabajar (de taco bajo).</li> <li>▪ Retirar dower y anclajes una vez que se hayan utilizado.</li> <li>▪ Caminar atento a las condiciones del trayecto a recorrer.</li> </ul>
<p><b>Caída de distinto nivel (trabajos de igual o más de 1,8 metros de altura física)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lesiones musculares</li> <li>▪ Esguinces</li> <li>▪ Traumatismo</li> <li>▪ Heridas</li> <li>▪ Fracturas</li> <li>▪ Invalidez</li> <li>▪ Muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se deben utilizar andamios certificados para trabajos que lo requieran y cumplir normativa chilena.</li> <li>▪ Se debe armar el andamio de acuerdo con las especificaciones técnicas del fabricante.</li> <li>▪ Las escaleras deben tener un Angulo apropiado, sobre salir al menos 3 peldaños y estar afianzadas en su parte superior.</li> </ul>

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Al bajar o subir el trabajador debe utilizar técnica de tres puntos de apoyo y no debe nunca trasladar elementos que dificulten esta técnica.</li> <li>▪ Mantener vanos, shaft, caja escalas, etc. Con protección rígida.</li> <li>▪ Para trabajos en altura igual o superior a 1,8 metros se deben utilizar los elementos de protección contra caída (arnés con dos cabos de vida y línea de vida anclada a puntos de anclaje certificados)</li> <li>▪ Para trabajos que impliquen trabajar en la vertical o descolgarse, deben utilizarse los elementos de protección apropiados para este tipo trabajo (línea de vida vertical, arnés especial para descolgarse, estranguladores de cuerda, mosquetones, etc). Este tipo de trabajo debe evaluarse previamente con Dpto. de Prevención debido a las distintas variantes que influyen a los Elementos de protección contra caída a utilizar.</li> </ul>
<p><b>Contacto con fuego u objetos calientes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quemaduras</li> <li>▪ Asfixias</li> <li>▪ Fuego descontrolado</li> <li>▪ Explosión, etc.</li> <li>▪ Muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No fumar en áreas donde está prohibido.</li> <li>▪ Verificar que las conexiones eléctricas se encuentran en buen estado y con su conexión a tierra.</li> <li>▪ Evitar el almacenamiento de materiales inflamables en lugares no designados por la empresa para esos fines.</li> <li>▪ Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.</li> <li>▪ Los soldadores o ayudantes de estos deben utilizar traje de cuero para soldador.</li> <li>▪ Ningún trabajo de corte, soldadura u oxicorte se debe realizar cercano a material inflamable.</li> <li>▪ No se podrán cortar recipientes con esmeril angular, al arco u oxicorte, que se sospeche que</li> </ul>

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
		<p>hallan contenido líquidos, gases inflamables o explosivos (tambores, cilindros de gases, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Antes de soldar pisos, techos o paredes se debe considerar la transferencia de calor y retirara todo objeto que se pueda inflamar que este entre o en la cara opuesta del área a soldar.</li> <li>▪ En trabajos en caliente siempre se deben utilizar guantes de cabritilla o del tipo mosquetero para soldador.</li> <li>▪ En trabajos de soldadura o cortes se debe mantener un extintor operativo en el área.</li> </ul>
<p><b>Contacto con energía eléctrica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tableros eléctricos</li> <li>▪ Enchufes</li> <li>▪ Extensiones o alargadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quemaduras internas y/o externas.</li> <li>▪ Asfixia por paro respiratorio.</li> <li>▪ Fibrilación ventricular.</li> <li>▪ Tetanización muscular.</li> <li>▪ Lesiones traumáticas por caídas.</li> <li>▪ Shock.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Usar equipos de protección personal adecuada.</li> <li>▪ No efectuar uniones defectuosas sin aislación.</li> <li>▪ No utilizar herramientas eléctricas bajo la lluvia.</li> <li>▪ Las extensiones eléctricas deben estar en buen estado.</li> <li>▪ Las extensiones eléctricas deben conducirse aéreas.</li> <li>▪ Los generadores eléctricos deben tener su carrocería aterrizada a tierra.</li> <li>▪ No manipular artefactos eléctricos con las manos mojadas.</li> <li>▪ No trabajar o pasar extensiones sobre posas de agua.</li> <li>▪ No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos.</li> <li>▪ No usar equipos o artefactos defectuosos y/o sin conexión a tierra.</li> <li>▪ No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma.</li> <li>▪ Realizar mantención periódica a equipos e instalaciones.</li> <li>▪ No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización.</li> <li>▪ No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos).</li> <li>▪ No reforzar fusibles.</li> <li>▪ Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de</li> </ul>

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
		<p>los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utilizar los elementos de protección personal necesarios para el trabajo efectuado.</li> <li>▪ El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en prevención de riesgos, y debe estar dotado de herramientas, materiales y elementos apropiados.</li> <li>▪ Se debe supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos.</li> <li>▪ 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.</li> <li>▪ Mantener señal ética en tableros eléctricos.</li> </ul>
<p><b>Exposición a productos Químicos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intoxicaciones</li> <li>▪ Dermatitis</li> <li>▪ Neumonitis</li> <li>▪ Enfisemas y Fibrosis pulmonar de origen químico.</li> <li>▪ Malformaciones congénitas (mujeres embarazadas)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Al comenzar la manipulación de estos productos se debe seguir en forma estricta las instrucciones que vienen en el envase o el procedimiento estipulado y la difusión de la hoja de datos de seguridad.</li> <li>▪ Uso de ropa impermeable con gorro y guantes de vinilo</li> <li>▪ Uso de respirador con cartucho químico</li> <li>▪ Utilizar la dosificación exacta</li> <li>▪ No aplicar en ambientes con temperaturas muy altas o en ambientes con viento</li> <li>▪ Mientras se esté aplicando el producto no fume, no ingiera alimentos (no coma), o masque chicle.</li> <li>▪ No utilizar envases vacíos de productos químicos para almacenar alimentos y/o agua.</li> <li>▪ No juegue mientras manipula los productos, ni los lance a sus compañeros.</li> <li>▪ No deje botado envases o sobrantes de productos químicos.</li> </ul>

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Almacene en bodega de residuos peligrosos todos los residuos generados en la manipulación de productos químicos.</li> </ul>
<p><b>Golpeado con o por,</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estructuras</li> <li>▪ Equipos</li> <li>▪ Materiales</li> <li>▪ Mobiliario</li> <li>▪ Camiones, camionetas, furgones y/o autos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contusiones</li> <li>▪ Fracturas</li> <li>▪ Incapacidades</li> <li>▪ Tec</li> <li>▪ Poli contusiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uso correcto de equipos de protección personal.</li> <li>▪ Capacitar a los trabajadores.</li> <li>▪ Utilizar Equipos de protección personal como son guantes, lentes de seguridad.</li> <li>▪ No dejar materiales sobresalientes.</li> <li>▪ Mantener cajones de escritorios y archivadores cerrados.</li> <li>▪ Almacenar herramientas, materiales en forma ordenada.</li> <li>▪ Mantener zonas de trabajo, ordenadas, despejadas y libres de obstáculos, respetando demarcaciones respectivas,</li> <li>▪ No apoyar maquinas o equipamiento de oficina cerca de los bordes de escritorio o mesas,</li> <li>▪ Disponer una distancia mínima de 0,90 mt. Entre pasillos, elementos y/o insumos.</li> <li>▪ No usar cajones de escritorio o cajas para alcanzar objetos en altura,</li> <li>▪ Disponer un correcto almacenamiento y/o apilamiento de los insumos, cajas, etc. A fin de que no se desequilibren y caigan desde la altura.</li> <li>▪ Respetar el área de demarcación de zona de trabajo.</li> <li>▪ Se debe respetar las normas de tránsito, no transportar personas en vehículos no destinados para ello, respetar límites máximos de velocidad.</li> <li>▪ No ingresar a área de trabajo de equipos pesados mientras estos estén trabajando o en movimiento, mantenerse siempre fuera del alcance de estos.</li> </ul>

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
<p><b>Exposición a ruido</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disminución o pérdida de la capacidad auditiva,</li> <li>▪ hipoacusia neurosensorial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Usar en forma permanente protectores auditivos del tipo fonos o tapones,</li> <li>▪ Mantener controles médicos permanentes (audiometrías) del personal expuesto, que se determinan por las mediciones de los niveles de presión sonora.</li> <li>▪ No quitar cubiertas o dejar puertas abiertas de compresores o generadores.</li> <li>▪ Adquirir equipos o arrendar equipos con cámara insonorizada.</li> <li>▪ Si existen fuentes que provocan ruido, solicitar la realización de evaluaciones ambientales de ruido.</li> <li>▪ Implementar protocolo PREXOR.</li> </ul>
<p><b>Radiación ultravioleta de origen solar</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eritema (quemadura solar en la piel)</li> <li>▪ Envejecimiento prematuro de la piel.</li> <li>▪ Cáncer a la piel.</li> <li>▪ Daño ocular.</li> <li>▪ Insolación.</li> <li>▪ Deshidratación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uso de ropa manga larga.</li> <li>▪ Uso de casco con paño legionario.</li> <li>▪ Uso de guantes.</li> <li>▪ Aplicación de bloqueador solar factor 50 + media hora antes de exponerse y repetir cada 2 horas durante la jornada de trabajo.</li> <li>▪ Generar áreas de sombra para realizar pausas durante la jornada de trabajo, especialmente entre las 11:00 y las 17:00 hrs.</li> <li>▪ Beber agua en forma permanente.</li> <li>▪ Usar lentes de seguridad con protección UV.</li> <li>▪ Publicar los índices de radiación UV a diario, según la dirección meteorológica de Chile, para el sector donde se está trabajando.</li> </ul>
<p><b>Exposición a polvo de Sílice</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Problemas respiratorios</li> <li>▪ Pérdida de capacidad física</li> <li>▪ Silicosis</li> <li>▪ Cáncer pulmonar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se debe humectar superficies a demoler, picar o cortar.</li> <li>▪ En perforaciones se deben tener sistema de barrido húmedo o captador de polvo.</li> </ul>

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La cortadora de pavimento debe tener sistema de humectación operativo.</li> <li>▪ Cada vez que se realice aseo o barrido deben humectarse las áreas y utilizar mascarilla.</li> <li>▪ En zonas con caminos de tierra se debe mantener húmedo las áreas de tránsito.</li> <li>▪ En cualquiera de las operaciones donde se genere polvo en suspeccion se debe utilizar en forma adecuada mascara medio rostro con filtros P100.</li> <li>▪ Todo trabajador que trabaje bajo condiciones de polvo en suspensión debe ser descontaminado con aspiradora cuando deje de realizar los trabajos, considerando los horarios de colación y termino de la jornada de trabajo.</li> <li>▪ Obligación de participar en actividades referidas al protocolo PLANESI.</li> </ul>
<b>Atropello</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contusión</li> <li>▪ Heridas</li> <li>▪ Fracturas</li> <li>▪ muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ uso obligatorio de ropa de alta visibilidad y con cintas reflectantes, en áreas de trabajo.</li> <li>▪ Nunca pasar por puntos ciegos de los equipos en movimiento.</li> <li>▪ Señalizar y segregar áreas de trabajo y respetar segregación.</li> <li>▪ Se necesita realizar cambio de neumático u reparar el vehículo en la vía pública, colocar el vehículo en lugar seguro, utilizar chaleco reflectante de color verde limón, señalizar como lo indica la ley del tránsito.</li> <li>▪ Respetar las señalizaciones de tránsito.</li> <li>▪ No circular donde estén los equipos trabajando.</li> </ul>
<b>Proyección de partículas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Introducción de cuerpos extraños en los ojos, cara.</li> <li>▪ Conjuntivitis,</li> <li>▪ Erosiones</li> <li>▪ Quemaduras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las maquinas deben estar protegidas para evitar chispas</li> <li>▪ Es obligatorio el uso de Equipos de protección personal, lentes, gafas, Protección lateral y caretas faciales cuando se</li> </ul>

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pérdida de la visión, en uno o los dos ojos</li> <li>▪ Contusiones</li> </ul>	<p>realizan cortes con esmeril angular.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uso de biombos cuando se esmerila, pule o suelda.</li> <li>▪ Precaución con basuras de árboles y parrones</li> <li>▪ Uso de ropa adecuada para trabajos que produzcan proyección de partículas (Soldadores traje de cuero, etc.)</li> </ul>
<p><b>Atrapamientos de partes del cuerpo o ropa</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Poli contusiones</li> <li>▪ Heridas</li> <li>▪ Atrapamientos</li> <li>▪ Amputaciones</li> <li>▪ Fracturas</li> <li>▪ estrangulamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar procedimiento de trabajo acerca del uso correcto de las maquinarias</li> <li>▪ Capacitar a los trabajadores sobre la utilización correcta de la maquinaria existente en la empresa, esto de acuerdo con el procedimiento establecido.</li> <li>▪ Usar ropa ajustada al cuerpo,</li> <li>▪ No efectuar mantenimiento a equipos en movimiento,</li> <li>▪ Usar el pelo corto o mantenerlo amarrado,</li> <li>▪ No usar equipos de música como personal stereo o similares,</li> <li>▪ Mantener las protecciones de las maquinas en su lugar,</li> <li>▪ Usar herramientas auxiliares para la eliminación de residuos.</li> </ul>
<p><b>Exposición a vapores de solventes y/o contacto en su forma líquida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proceso de preparación</li> <li>▪ Proceso de limpieza</li> <li>▪ Almacenamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dermatitis de contacto,</li> <li>▪ Efectos irritantes sobre el tracto respiratorio, piel y ojos.</li> <li>▪ Quemaduras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conservar la ventilación general para mantener bajas las concentraciones en el ambiente,</li> <li>▪ Mantener cerrados los envases de solventes, tintas y acetato, usar guantes</li> <li>▪ Usar protección respiratoria</li> <li>▪ 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.</li> <li>▪ Rotular los envases, llevar un inventario diario y leer los rótulos antes de usarlos.</li> <li>▪ Trabajar en espacios ventilados.</li> </ul>

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
<p><b>Accidentes en operación de herramientas y equipos eléctricos.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Serrucho Eléctrico</li> <li>- Sierra Corta Metal</li> <li>- Sierra Circular</li> <li>- Taladro Radial</li> <li>- Vibro pisón</li> <li>- Vibrador de Inmersión</li> <li>- Placa Compactadora</li> <li>- Sierra Cortadora de Pavimento</li> <li>- Generador Eléctrico</li> <li>- Trompo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heridas Cortantes</li> <li>- Heridas Punzantes</li> <li>- Contusiones</li> <li>- Fracturas</li> <li>- Amputaciones</li> <li>- Proyección de Partículas</li> <li>- Lumbagos</li> <li>- Atrapamiento</li> <li>- Ruido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Al operar las máquinas, herramientas o equipos de trabajo, deberán preocuparse del correcto funcionamiento de éstas.</li> <li>▪ Mantener ordenado y aseado su lugar de trabajo.</li> <li>▪ Poner los dispositivos de seguridad adecuados en partes en movimiento, puntos de operación y transmisiones.</li> <li>▪ Mantenimiento periódica de máquinas, herramientas y equipos.</li> <li>▪ Utilizar los elementos de protección personal correspondientes.</li> <li>▪ Reparación, limpieza o recarga de combustible debe hacerse con maquinaria detenida o desconectada.</li> <li>▪ No operar equipos o máquinas sin estar capacitados.</li> <li>▪ No quitar las protecciones a las máquinas o equipos.</li> </ul>
<p><b>Riesgos en la Vía Pública:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Accidentes del trabajo</b></li> </ul> <p><b>Accidentes del Trayecto</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heridas</li> <li>- Contusiones</li> <li>- Hematomas</li> <li>- Fracturas</li> <li>- Lesiones Múltiples</li> <li>- Muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Respetar la señalización del tránsito.</li> <li>▪ Cruzar la calzada sólo por el paso para peatones, nunca cruzar entre dos vehículos detenidos o en movimiento.</li> <li>▪ No viajar en la pisadera de los vehículos de la locomoción colectiva ni subir o bajarse de éstos cuando están en movimiento.</li> <li>▪ Al conducir un vehículo o como acompañante, usar siempre el cinturón de seguridad, respetando la reglamentación del tránsito y aplicando técnicas de conducción defensiva.</li> <li>▪ No corra en la vía pública.</li> <li>▪ Utilice calzado apropiado.</li> <li>▪ Tómese del pasamano cuando suba o baje escaleras.</li> <li>▪ Esté atento a las condiciones del lugar donde transita, evite caminar por zonas de riesgos como aquellas que presentan pavimentos irregulares, hoyos,</li> </ul>

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
		<p>pedras, piso resbaladizo, grasa, derrames de aceite, etc.</p>
<b>Herramientas de Mano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Golpes</li> <li>- Heridas</li> <li>- Atrapamientos</li> <li>- Proyección de Partículas</li> <li>- Lesiones Múltiples</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantención del lugar de trabajo en orden y aseado.</li> <li>▪ Seleccionar la herramienta adecuada.</li> <li>▪ Herramientas en buen estado y guardadas en lugares seguros, que no ocasionen peligro para los trabajadores.</li> <li>▪ Utilizar la herramienta sólo para lo que fue diseñada.</li> </ul>
<b>Contacto con agente biológico SARS – Cov – 2</b>	Contagio de coronavirus COVID – 19	<p>Implementar medidas ingenieriles como barreras, pantallas entre puestos de trabajo, separación de puestos de trabajo, ventilación, entre otros.</p> <p>Aplicar medidas organizacionales; tales como: teletrabajo, jornadas y turnos diferidos, horarios diferidos para colación, redistribución de puestos de trabajo, promoviendo evitar actividades presenciales y el contacto físico al saludar o despedirse. Implementar control de temperatura al ingreso del recinto y declaración de salud, entre otras.</p> <p>Implementar medidas operacionales, tales como: Promover el distanciamiento físico, mantener una separación de al menos un metro de distancia, establecer circulación del personal diferenciados, implementar programa de limpieza y desinfección diario (de los puestos de trabajo, espacios comunes, baños, y de las herramientas), promover uso de herramientas de uso personal, capacitar permanentemente al personal respecto técnicas de lavado de manos, promover uso de toallitas de mano que contengan al menos un 70% de alcohol en el caso de ausencia de agua y jabón, buenos hábitos respiratorios, uso de</p>

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
		<p>protección personal, evitar usos de teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipo de trabajo de compañeros de labores, entre otros.</p> <p>Aplicar medidas de difusión, autoevaluación y uso del material dispuesto en <a href="http://www.mutual.cl">www.mutual.cl</a></p> <p>Aplicar "Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID 19 del MINSAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicar Protocolos Sanitarios que definen el Manejo y Prevención ante COVID-19 establecidos por el Gobierno de Chile que incluye las medidas obligatorias determinadas por la Resolución N° 591 del Ministerio de Salud, de fecha 23 de julio de 2020.</li> </ul>
<p><b><u>RIESGOS PSICOSOCIALES</u></b></p> <p>1.- Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización</p>	<p>Generación de climas laborales adversos, aumento en la sobrecarga laboral e incrementos en los factores que inciden en la ocurrencia de incidentes y accidentes dentro del trabajo</p>	<p>Para prevenir los efectos de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus consecuencias sobre la salud psicológica, física y sobre los resultados del trabajo y la propia organización, existen herramientas prácticas y efectivas basadas en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales de Mutual de Seguridad, y enmarcado en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud.</p> <p>Una buena gestión de estos riesgos involucra su identificación, evaluación, incorporación de medidas para su control y su revisión periódica.</p>
<p><b><u>RIESGOS PSICOSOCIALES</u></b></p> <p>2.- Salud Psicológica</p>	<p>Disminución de los estímulos relacionados con el ánimo y aumento de los factores conductuales depresivos y conductuales.</p>	<p>El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, es la herramienta más</p>

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
<p><b><u>RIESGOS PSICOSOCIALES</u></b></p> <p>3.- Salud Física</p>	<p>A través de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas se <b>produce</b>: Trastornos médicos de diversos tipos (Nerviosos, Cardiacos, Respiratorios, Gastrointestinales).</p>	<p>efectiva para la evaluación de estos riesgos, a través de la aplicación del cuestionario SUSESO/Istas 21, y acogiendo sus recomendaciones, en particular la participación de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Comité de Aplicación.</p>

## TITULO LIX

### Ley N° 20.096 TIEMPOS DE EXPOSICIÓN A RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

#### Artículo 261º.- ¿Qué es el Índice de Radiación Ultravioleta UV-B?

El índice UV-B es una medida de la intensidad de radiación ultravioleta sobre la superficie de la tierra, durante la hora de máxima radiación, esto es alrededor del mediodía solar que no coincide exactamente con el mediodía convencional. Es un número en una escala de 0 a 11 ó + según O.M.S. y O.M.M. (UVI) es el pronóstico diario que cuantifica la Intensidad de radiación ultravioleta que recibirá la superficie de la tierra durante la hora de máxima radiación, esto es alrededor del mediodía solar, que no coincide exactamente con el mediodía convencional. Es un número en una escala de 0 a 10, pudiendo exceder a 10. El cálculo de este índice permite valorar el grado de nocividad para la piel según las distintas longitudes de onda UV.

La Dirección Meteorológica de Chile informa diariamente en su sitio [www.meteochile.cl](http://www.meteochile.cl), el índice de radiación ultravioleta, el que de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 20.096 debe ser incluido en los informes meteorológicos emitidos por los medios de comunicación social.

El índice de radiación ultravioleta es una herramienta que ayuda a la comunidad a estar informada del nivel de radiación esperada. Por convención internacional se han establecido descriptores de categorías de exposición: baja, moderada, alta, muy alta y extremadamente alta, para explicar la intensidad de cada uno de los valores.

#### ¿Cómo se calcula el pronóstico de índice de radiación UV-B?

La metodología del pronóstico se basa en la relación entre el ángulo en que está ubicado el Sol en las diferentes épocas del año, las mediciones de Ozono total y la radiación UV-B.

En primer lugar, se calculan los valores de ozono proyectados para el día siguiente. Para ello, se utilizan las mediciones de la columna de ozono total.

En segundo lugar, se realizan los cálculos de la máxima irradiancia efectiva que llega a la superficie de la Tierra que puede ser expresada en índice UV-B. La Organización Meteorológica Mundial define 1 unidad de Índice UV-B como 25 miliWatt/m2.

Por último, se integran los valores anteriores lo cual entrega lo que se define como el índice UV-B pronosticado.

Foto tipos de piel humana	Tipos de Piel	Energía requerida para producir enrojecimiento (MED) hWatts/m2. (Dosis Eritémica Mínima).
<b>A</b>	Piel no expuesta blanca, de tono alabastro (lechoso). Al tomar el sol, siempre se quema fácilmente y después descama la piel; nunca logra broncearse o lo hace lenta y mínimamente.	<b>1 - 3</b>
<b>B</b>	Piel no expuesta blanca o de tono mínimamente marrón. Puede quemarse con facilidad y descamar si se expone intensamente. Puede broncearse gradualmente, con tono marrón suave o medio.	<b>3 - 5</b>
<b>C</b>	Piel no expuesta de tono marrón, más o menos intenso pero claramente apreciable. Raramente se quema; se broncea rápidamente con tono intenso.	<b>4 - 7.5</b>
<b>D</b>	Piel no expuesta de tono marrón intenso o negro. Nunca se quema; se broncea de forma rápida y muy intensa.	<b>5 - 12</b>

El límite permisible máximo para exposición ocupacional a radiaciones ultravioleta dependerá de la región del espectro de acuerdo con las siguientes tablas:

**TABLA N° 1:** Límites Permisibles para Piel y Ojos (Longitud de Onda de 320 nm a 400 nm)

Tiempo de Exposición	Densidad de Energía o de Potencia
Menor de 16 minutos	1J/cm <sup>2</sup>
Mayor de 16 minutos	1mW/cm <sup>2</sup>

TABLA N° 2.

Tiempo de Exposición		Densidad de Potencia (µW/cm <sup>2</sup> )
8		0,1
4	<b>Horas</b>	0,2
2	Horas	0,4
1		0,8
30	<b>Horas</b>	1,7
15		3,3
10	<b>Hora</b>	5,0
5		10
1	Minutos	50
30	Minutos	100
10	Minutos	300
1	Minutos	3.000
0,5	Minuto	6.000
0,1	Segundos	30.000
	Segundos	
	Segundo	
	Segundo	

**Tiempo Máximo de Exposición Permitido para Piel y Ojos  
(Longitud de Onda de 200 nm a 315 nm)**

**Sistema de protección solar recomendada:**



**Artículo 262º.-** Estimación aproximada del factor de protección solar recomendable para los diferentes tipos de piel, ante los distintos grados a que puede llegar el índice Ultravioleta, se indica en la siguiente tabla:

**Tabla Nº 3:** Factor de Protección Recomendable para Foto tipos de Piel según UVI Diagnosticado.

Índice UVI	Factor de Protección Solar (FPS) recomendable			
	Piel tipo I	Piel tipo II	Piel tipo III	Piel tipo IV
0 a 2	15	15	15	15
3 a 5	30	25	15	15
6 a 7	50	40	30	20
8 a 10	60	50	40	30

Fuente: SERNAC, Departamento de Estudios, 2006.

**RECOMENDACIONES SOBRE RADIACIÓN**

**Minimizar la exposición al sol** en horas de máxima radiación (de 12:00 a 14:00, hora local). Nunca utilizar medios artificiales de radiación (lámparas de bronceado).

Durante los periodos de radiación elevada, **usar gafas de sol y sombrero**, y  **cubrir con ropa** (camiseta) o **cremas fotoprotectoras**, las zonas del cuerpo expuestas al sol.

Recordar que las cremas fotoprotectoras, aunque evitan que la piel se quemé y aminoran otros efectos nocivos de la radiación UV, no evitan todos los efectos nocivos ni la tendencia al cáncer de piel ante altas dosis acumulativas de radiación UV. Por ello, no son aconsejables las exposiciones muy prolongadas, aunque use fotoprotectores y no se quemé.

Una persona puede conocer de forma sencilla su grado aproximado de sensibilidad a la radiación UV en base al color natural de su piel y la tendencia a quemarse o a broncearse, lentamente con un color final suave, o rápido y con un bronceado final intenso.

El color natural de su piel debe observarlo en áreas habitualmente no expuestas a la luz como la zona interna del brazo o del muslo.

Se consideran cuatro tipos básicos de piel:

Las medidas a tomar para evitar cualquier tipo de riesgo en el ojo consisten en usar unas gafas de sol cuyos cristales absorban la radiación UV-B.

## CONCLUSIÓN

La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continuo y discontinuo, y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición.

Se considera expuesto a radiación ultravioleta, a aquel trabajador que, debido a la naturaleza de las funciones asignadas, deba ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada.

Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono. - Artículo 21, Ley 20.096 MINSEGPRES 2006.-

## TITULO LX

### ***FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD***

**Artículo 263º.-** El Decreto Supremo 54 que Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios, establece en su Art. 14º “Corresponderá a la empresa otorgar todas las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités Paritarios de Higiene y seguridad que se organizarán en conformidad a este reglamento; y, en caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámites el respectivo Inspector del trabajo”.

**Artículo 264º.-** El Comité Paritario, deberá enviar una carta a la Gerencia de la empresa, informando que día del mes y horario se realizarán las reuniones de trabajo.

**Artículo 265º.-** El Comité Paritario de acuerdo con un Programa de Trabajo, que previamente será informado a la Gerencia de la empresa, podrá:

- Asesorar e Instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.
- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende la Asociación Chilena de Seguridad.
- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores, en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esa finalidad o en la misma empresa.

#### **TITULO LXI**

#### **LEY 20.001 Y MODIFICACIONES INSERTAS POR LA LEY 20.949. REGULA EL PESO MAXIMO DE CARGA HUMANA DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL**

**Artículo 266º.** - Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

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

**Artículo 267º.** -La empresa velará porque en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

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

**Artículo 268º.** - Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos.

**Artículo 269º.** - Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

**Artículo 270°.-** Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos."

**Artículo 271°.-** El manejo o manipulación manual de carga, deberá sujetarse estrictamente al procedimiento y normas fijadas por la empresa, las que serán informadas e instruidas a los trabajadores.

Será obligación del trabajador cumplir con los procedimientos de trabajo para el manejo o manipulación manual de carga, y con las obligaciones y prohibiciones que para tal efecto se contienen en este Reglamento Interno.

**Artículo 272°.-** Se prohíbe recurrir a la manipulación manual de carga, en todas aquellas operaciones en que se cuente con sistemas automatizados o con ayudas mecánicas.

**Artículo 273°.-** Las jefaturas y, en general, las líneas de mando deberán velar por el estricto cumplimiento de estas normas.  
En el evento, que constaten alguna infracción o vulneración de las mismas, deberán informarlo por escrito al Departamento de Prevención de Riesgos para que se apliquen las sanciones que correspondan.

**Artículo 274.-** La empresa constantemente evaluará los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga, de conformidad a los criterios de la normativa vigente.

**Artículo 275°.-** En los casos, que sea necesario el manejo o manipulación manual de carga, el trabajador deberá observar las siguientes reglas para evitar riesgos durante el proceso de levantamiento manual de materiales; donde existe un método estandarizado que se basa en dos principios:

- a) Utilización de todos los músculos de las piernas.
- b) Utilización del propio peso del cuerpo para iniciar un movimiento horizontal.  
Para ello se recomienda considerar los siguientes pasos:

1° Posición correcta de los pies.

Al enfrentarse a una carga que se debe levantar, lo primero es pararse frente a ella con los pies asentados firmemente y tan cerca del objeto como sea posible.

Por regla general, lo mejor es poner un pie más adelante que el otro, ya que los pies cómodamente abiertos dan mayor estabilidad.

El pie posterior se coloca en posición de fuerza impulsora, para efectuar el

levantamiento, se debe considerar que el trabajador esté seguro de que la carga a levantar está en relación con su capacidad física, en caso contrario deberá pedir ayuda.

Además, deberá examinar exhaustivamente el material a levantar, para cerciorarse de la forma más cómoda y firme de tomarla.

Por último, deberá examinar el piso en torno al objeto y el sector señalado como camino para el desplazamiento, para detectar irregularidades y estorbos.

2° Espalda recta.

Posteriormente, se debe flexionar las piernas y agacharse junto a la carga (ponerse en cuclillas), manteniendo la espalda lo más recta posible. La espalda recta no significa, necesariamente, verticalidad. En este método, la espalda tiene

una cierta inclinación, que parte de la cadera y mantiene sus curvaturas normales. Esta curvatura normal es lo que se conoce como “espalda recta”.

Con este levantamiento a espalda recta, la columna vertebral se encuentra lo suficientemente rígida y la presión sobre las vértebras lumbares se distribuye uniformemente.

Al efectuar un levantamiento con la espalda doblada, la columna vertebral forma un arco y los músculos inferiores de la espalda padecen sobreesfuerzo, al tiempo que la presión en las vértebras deja de repartirse uniformemente. Además, al levantar carga con la espalda doblada, se produce un excesivo esfuerzo de los músculos de la espalda.

Cuando se levanta un objeto del suelo, utilizando las piernas al máximo, la espalda se mantiene recta, aunque inclinada hacia delante. Con el levantamiento producido la espalda vuelve a su posición vertical al enderezar las piernas.

3° Meter la barbilla.

Una vez enfrentado el material que se debe cargar, manteniendo la posición de la espalda rectilínea, se mete la barbilla hacia el pecho, con el objeto de que el cuello y cabeza mantengan la línea recta de la espalda y mantengan derecha y firme la columna vertebral.

La postura de la barbilla metida ha de adoptarse inmediatamente antes del levantamiento y ha de mantenerse durante todo el movimiento.

4° Agarre palmar.

En ese momento se debe tomar firmemente la carga, sujetándola con ambas manos (agarre palmar), esto porque con esta parte de la mano se puede realizar mucho mejor el esfuerzo que con los dedos, lo que provocaría una presión exagerada en los mismos y forzando ciertos músculos y tendones del brazo. Este es el momento de considerar la calidad de las superficies, es decir, si están limpias y libres de astillas, rebabas o grasa, casi siempre es conveniente el uso de guantes, para evitar que el objeto resbale y dañe las manos.

5° Brazos pegados al cuerpo.

Al levantar y manipular pesos, los brazos deben quedar cerca del cuerpo y, siempre que sea posible, en posición recta para evitar el sobreesfuerzo que al doblar codos o levantar los hombros se produciría sobre los antebrazos y pecho.

6° Empleo del peso del cuerpo.  
Una vez que se ha levantado el tronco y enderezado las piernas, el peso del cuerpo se debe mantener directamente sobre los pies.

Sumando la posición correcta de los pies a la flexión y extensión de las piernas, se puede aprovechar el peso del cuerpo para tirar o empujar un objeto y para iniciar el movimiento hacia delante, como si fuera a colocar un objeto en una estantería, rompiendo más fácilmente la inercia de la posición determinada. Al levantar el objeto del suelo, el impulso dado por el pie posterior, combinado con la extensión de las

piernas, hará que el cuerpo se mueva hacia delante y hacia arriba, poniéndose un desequilibrio un instante, lo que se corrige inmediatamente moviendo hacia delante la pierna atrasada, como si fuera a caminar, y llevando a cabo el levantamiento en ese momento. Este movimiento hacia delante da como resultado la transición suave en el

levantamiento y el transporte. En la postura de pie, el cuerpo erguido se sostiene sobre la planta de los pies apoyados sobre el suelo horizontal. En la postura sentada el cuerpo dispone de un apoyo suplementario. El asiento. En la postura sentada el peso del cuerpo se distribuye entre el asiento y el suelo; sobre el suelo gravita aproximadamente un 16 % del peso total. El equilibrio óptimo de la postura, es decir, el equilibrio entre las masas corporales que descansan sobre el asiento y las que descansan sobre el suelo, se consigue con el tronco en posición vertical, los músculos horizontales, las piernas verticales y los pies horizontales descansando sobre el suelo. En esta situación se hace evidente que la altura del asiento debe ser sensible igual a la longitud de las piernas y como consecuencia los pies no descansaran sobre el suelo, debe utilizarse un reposapiés o una pequeña banqueta como complemento. En la posición de "sentado" también debe mantenerse el tronco erguido, con los hombros hacia atrás y la columna vertebral recta, y no dejar que el cuerpo se doble hacia delante arqueando la espalda. Por lo que se refiere al asiento, lo ideal es utilizar una silla rígida, que "sujete", con respaldo suficientemente alto sobre el que pueda apoyarse la columna vertebral, en toda su extensión, en posición vertical. En postura sentado y siempre que sea en una zona próxima al tronco, no se deberían manipular cargas de más de 10 kg, ya que la capacidad de levantamiento mientras se está sentado es menor que cuando se manejan cargas en posición de pie, debido a que no se puede utilizar la fuerza de las piernas en el levantamiento, el cuerpo no puede servir de contrapeso y por tanto la mayor parte del esfuerzo debe hacerse con los músculos más débiles de los brazos y el tronco. Se debe evitar manipular cargas a nivel del suelo o por encima del nivel de los hombros y hacer giros e inclinaciones del tronco. No debe mantenerse durante demasiado tiempo la misma posición, ya sea está sentada o de pie. Hasta la mejor postura puede producir fatiga si no se permite relajar, de vez en cuando, a los músculos posturales y a la columna vertebral.

Deben realizarse pausas, cambiando la posición del cuerpo y efectuando movimientos suaves de estiramientos de los músculos. Por lo que se refiere a la conducción de vehículos, no es aconsejable hacerlo durante más de dos horas consecutivas sin descansar.

Se debe considerar como posiciones y movimientos peligrosos para la espalda los siguientes:

- 1) No girar nunca la cintura cuando se tiene una carga entre las manos. Es preferible pivotar sobre los pies evitando el giro del tronco.
- 2) El levantamiento y transporte de cargas, empujar carretillas, contenedores, etc., deberá hacerse sin brusquedades y evitando siempre el encorvamiento de la espalda.
- 3) No levantar una carga pesada por encima de la cintura en un solo movimiento.

4) Controlar el levantamiento de cargas pesadas, sobre todo cuando se hace por encima de los hombros. Emplear medios mecánicos o hacerlo entre varias personas. Es necesario manejar una carga entre dos personas siempre que:

5) El objeto sea voluminoso, independientemente de su peso, pero dificulte la visibilidad.

6) Cuando una persona tenga que levantar un peso igual o superior a 25 Kg. y su trabajo habitual no sea el de manipulación de cargas.

7) Cuando el objeto sea muy largo y una sola persona no pueda trasladarlo de forma estable.

8) En la manipulación de cargas, si es posible, utilice medios mecánicos de ayuda tales como carros, sobre todo si las cargas son pesadas o si la frecuencia con que éstas se manipulan es elevada.

9) Comprobar previamente el recorrido por donde se ha de transportar la carga de forma que se asegure que no existen obstáculos, desniveles, productos resbaladizos, etc., que nos puedan desequilibrar cuando vayamos cargados.

10) Cuando se trabaje con herramientas pesadas, se mantendrá una posición equilibrada haciendo pausas suficientes para recuperar la fuerza.

11) Evitar ir encorvado o adoptar una posición distendida cuando esté sentado o conduciendo.

12) Es conveniente mantenerse físicamente en forma haciendo ejercicio regularmente. Caminar y nadar es muy recomendable.

13) Evitar en lo posible los trabajos que se realizan de forma continuada en una misma postura, alternando tareas y realizando pausas en función del esfuerzo que exija cada puesto de trabajo.

## **TÍTULO LXII** **LEY DE LA SILLA (CÓDIGO DEL TRABAJO)**

**Artículo 276°.-** En cumplimiento con el artículo 193 del Código del Trabajo “En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos

o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

El empleador mantendrá a disposición de los trabajadores, el número suficiente de asientos o sillas suficientes para poder ser utilizadas dentro de la jornada de trabajo.

### TÍTULO LXIII

#### **PROTOCOLO DE VIGILANCIA RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

**Artículo 277.-** Los Factores Psicosociales Laborales se entienden como aquellas situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar,

en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador o trabajadora y sus condiciones de trabajo. (MINSAL, 2017).

Es deber del empleador evaluar el nivel de exposición al riesgo psicosocial en los lugares donde se desempeñen sus trabajadores, y realizar las acciones necesarias para disminuir dicha exposición.

Estos resultados deben ser notificados a su organismo administrador de la Ley, quien determinará su ingreso al respectivo programa de vigilancia.

La medición de riesgo psicosocial laboral debe realizarse a nivel de centro de trabajo. La institución o empresa realizará la medición de riesgo psicosocial laboral utilizando el cuestionario único CEAL-SM/SUSESO, en función de los plazos que establece la normativa y los resultados obtenidos en evaluaciones anteriores. La evaluación de riesgo psicosocial laboral debe realizarse cuando el centro de trabajo de la empresa tenga 6 meses desde que cuente con trabajadores contratados y un mínimo de 10 trabajadores, incluidos trabajadores a honorarios. No obstante, el organismo administrador o la autoridad puede instruir la evaluación frente a la presentación de una denuncia individual de enfermedad profesional DIEP de posible origen laboral.

La empresa deberá conservar en cada centro de trabajo, como medio de verificación, toda la documentación que dé cuenta de la realización del proceso.

En aquellos lugares donde existan trabajadores con problemas de lecto-escritura, el empleador deberá informar dicha situación a su organismo administrador, el que tendrá que asistir el proceso de evaluación, velando por la correcta aplicación del cuestionario, la confidencialidad y anonimato de las respuestas.

La empresa, con la finalidad de proteger la salud de las personas se obliga a:

- Evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores.
- Contar con las medidas y acciones preventivas necesarias, destinadas a

disminuir, controlar, mitigar y/o eliminar los efectos de los hallazgos encontrados en el proceso de medición.

- Reevaluar cada centro de trabajo 2 años contados desde el término de la última evaluación, según lo dispuesto en el actual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud.

Difundir el protocolo y los resultados de la evaluación entre sus trabajadores y trabajadoras junto con dar cumplimiento a todas las indicaciones incluidas tanto en la circular 1448 del Ministerio de Salud, Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO de la Superintendencia de Seguridad Social y sus respectivas actualizaciones.

#### **TÍTULO LXIV DE LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS RELACIONADOS AL TRABAJO (TMERT)**

**Artículo 278°.-** La empresa, evaluará los factores de riesgos asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la norma técnica que dictará el Ministerio de Salud.

**Artículo 279°.-** Los factores de riesgos a evaluar son:

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

La presencia de estos factores de riesgos deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contractarse con las condiciones establecidas. Las medidas de acción se ajustan a lo establecido por la norma técnica según la criticidad del puesto evaluado.

**Artículo 280.-** El trabajador que desarrolle sus labores en puesto de trabajo cuya evaluación con norma técnica TMERT tuvo como resultados valores que pudieran desencadenar una dolencia de tipo musculo-esquelético, será capacitado en la ejecución de ejercicios compensatorios junto con la incorporación de micro pausas de recuperación durante las labores, además de entrenamiento en materias relativas a la correcta postura, organización del puesto de trabajo, etc., además de las medidas de ingeniería que demande el puesto de trabajo.

## TÍTULO EXV

### **PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO (PREXOR)**

**Artículo 281.-** El propósito de esta norma técnica tiene por objetivo Entregar las directrices tanto para la elaboración, aplicación y control de los programas de vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos al agente ruido y contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, a través el establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten la progresión del daño. Art. 67º: La aplicación de

este protocolo se aplica a todos los trabajadores y trabajadoras expuestos ocupacionalmente a ruido, quienes debido a la actividad que desempeñan, pueden desarrollar una Hipoacusia Sensorio neural Laboral (HSNL) por dicha Exposición. Además, deberán conocerlo los expertos en prevención de riesgos de las empresas, los miembros de comité(s) paritario(s), los dirigentes sindicales, trabajadores y los empleadores de las empresas en que existe la exposición ocupacional a ruido. Esta difusión deberá quedar acreditada a través de un acta suscrita por el administrador de la Ley N° 16.744 o empresa, según corresponda, y todas las personas que tomaron conocimiento del protocolo, la que deberá ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente. Art. 68º: La aplicación del presente protocolo es de carácter obligatorio para los administradores del seguro de la Ley N° 16.744, para las empresas y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido, correspondiendo a la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y a las Inspecciones del Trabajo, fiscalizar su cumplimiento en las materias de su competencia.

## TÍTULO LXVI

### **PLAN DE ERRADICACIÓN DE LA SILICOSIS**

**Artículo 282.-** Debido al gran Número de trabajadores que en Chile se encuentran expuestos a Sílice y por lo tanto en riesgo de adquirir Silicosis y otras patologías asociadas, es que se ha adquirido y establecido el compromiso nacional destinado a controlar, disminuir y erradicar la Silicosis mediante la aplicación de un Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis PLANESI. Para ello se crea el MANUAL SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIAS DE LA SILICOSIS, Aprobado mediante resolución exenta N° 847, el 20 de octubre de 2009. a) El propósito principal es contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de la Silicosis. b) La vigilancia ambiental de los lugares de trabajo. c) Protocolo para la toma de muestras de sílice libre cristalina en aire. d) La vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a sílice. Art. 75º: Se describen Directrices Generalizadas sobre Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empresas con Riesgo de Exposición a Sílice. En

Toda faena productiva que se realizan actividades donde los trabajadores pueden estar expuestos al riesgo de sílice en el aire respirable, se deberá ante la sospecha de este riesgo: a) Solicitar a su Organismo Administrador (OA) de la Ley 16.744 que concurra a las respectivas centrales para realizar, en conjunto, la identificación de presencia de sílice en las distintas áreas de trabajo. b) Si se confirma la presencia de sílice, se debe solicitar al Organismo Administrador la realización de mediciones ambientales de sílice y mediciones personales (dosimetrías) para definir a los trabajadores expuestos. c) Solicitar al organismo administrador el informe técnico con los resultados de las mediciones realizadas, y las recomendaciones de control de riesgos necesarios de implementar. d) Se deberá implementar las medidas de seguridad y control indicadas por el Organismo Administrador, el Departamento de Prevención de Riesgos (DPR) y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), según corresponda, de conformidad con las facultades que la ley N°16.744 reconoce a estas entidades. e) Se deberá confeccionar el listado de los trabajadores que se desempeñan en puestos de trabajo con exposición a 50% o más del LPP establecido

en el DS 594/1999 del MINSAL, para su inclusión en el Programa de Vigilancia de la Salud (PVS) que debe desarrollar su OA. f) Se deberá Facilitar la asistencia de los trabajadores a los controles médicos programados para el cumplimiento del Programa de vigilancia de Salud. En caso de haber trabajadores con resolución de incapacidad permanente por silicosis otorgada por la COMPIN respectiva, se debe considerar la reubicación en puestos de trabajo sin exposición a sílice.

## TÍTULO LXVII OTROS PROTOCOLOS DE VIGILANCIA

**Artículo 283°:** Es obligación de la empresa identificar los agentes de riesgos a los que están expuestos sus trabajadores o trabajadoras, de acuerdo a la actividad económica y naturaleza del trabajo, debiendo aplicar, dependiendo a los agentes de riesgo a los que están expuestos, los distintos Protocolos de Vigilancia Epidemiológica desarrollados y aprobados por el Ministerio de Salud, en virtud a lo señalado en el artículo 65 inciso 1° de la ley 16.744 que dispone a este Ministerio de Salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen.

Así, la Empresa **Inversiones CGL Ltda.**, deberá incorporarse a los programas de vigilancia epidemiológica de Mutual de Seguridad, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Los protocolos de vigilancia que aprobados son:

- **Citostáticos.** Resolución Exenta N°1093 - 21.09.2016. MINSAL
- **Plaguicidas.** Resolución Exenta N 140 - 31.01.2018. MINSAL

- **Asbesto.** Decreto Supremo N°56 MINSAL Del 13.01.2001 Prohíbe Uso Del Asbesto En Productos Que Indica.
- **Hiperbaria.** Resolución Exenta N°421 - 04.03.2019. Manual de Medicina Hiperbárica.
- **Hipobaria** Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaria Intermitente Crónica por Gran Altitud. De conformidad al Artículo 110 b.3 D. S N°594.
- **Radiaciones Ionizante.** Resolución Exenta N°741 MINSAL aprueba "Protocolo para la evaluación de la exposición ocupacional a radiaciones ionizantes en puestos de trabajo asociados al uso médico de equipos de rayos X convencionales".
- **Dermatitis.** Protocolo de Patologías Dermatológicas SUSES
- **Uso intensivo de la voz.** Protocolo Patologías de la Voz. SUSES
- **Fiebre Q. Expuestos a Coxiella Burnetii.** Resolución Exenta N° 402 – 09.03.2018. MINSAL.

## TITULO LXVIII

### LEY 20.105

#### **ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DE TABACO**

**Artículo 284.-** Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores:

- a) establecimientos de educación prebásica, básica y media;
- b) recintos donde se expendan combustibles;
- c) aquéllos en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos;
- d) medios de transporte de uso público o colectivo;
- e) ascensores.

**Artículo 11.-** Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- a) al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado. Sin embargo, en las oficinas individuales se podrá fumar sólo en el caso que cuenten con ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior;
- b) establecimientos de educación superior, públicos y privados;
- c) establecimientos de salud, públicos y privados;
- d) aeropuertos y terrapuertos;
- e) teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre;
- f) gimnasios y recintos deportivos;
- g) centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general;
- h) supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

En los lugares anteriormente enumerados, podrá existir una o más salas especialmente habilitadas para fumar, con excepción de los casos que señala la letra c).

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente, iguales reglas se aplicarán tratándose de empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en conformidad a las normas del Código del Trabajo.

En los lugares de trabajo de propiedad de particulares no comprendidos en el artículo 10 y en los incisos precedentes, la existencia de prohibición de fumar o la determinación de sitios y condiciones en que ello se autorizará serán acordadas por los respectivos propietarios o administradores, oyendo el parecer de los empleados.

**Artículo 285.-** Los organismos administradores de la ley N° 16.744, deberán colaborar con sus empresas adheridas asesorándolas respecto de los contenidos de la información que éstas presten a sus trabajadores y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos hechos con tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludables."

## TITULO LXIX

### LEY 20096

#### **ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO**

**Artículo 286.-** Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.

## TÍTULO LXX

### **DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS**

**Artículo 287°.** - Las normas de prevención contenidas en este reglamento interno, deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba la Empresa Inversiones San Martino Ltda., con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de SSO y MA de Empresa **Inversiones CGL Ltda.**, el cumplimiento cabal del reglamento interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas. De acuerdo a la Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el

contrato de trabajo de servicios transitorios, ~~establece en su artículo 183-R que~~ "el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido". El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 del Código del trabajo. "La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración de este sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios".

**Artículo 288°.** - La Ley N° 20.123, en su artículo 4°, establece que "la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas.

Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social. El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores".

## TITULO LXXII

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

**Artículo 288°.** - El presente reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del 6 de junio 2023, pero se entenderá prórroga automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de estos, de la empresa o los trabajadores o por modificaciones a las leyes que lo fundamentan.

#### DISTRIBUCIÓN:

Ministerio de Salud (En la región Metropolitana Avda. Bulnes N°194. En Regiones en la Oficina Regional respectiva).

Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo Jurisdiccional).

Trabajadores de la Empresa.

Mutual de Seguridad CCHC

Santiago, junio de 2023



EMPRESA  
**“Inversiones CGL Ltda.”**

**PROTOCOLO DE DIFUSION Y ENTREGA DE UN EJEMPLAR DEL REGLAMENTO  
INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD AL TRABAJADOR NUEVO.**

**RECIBIDO POR:**

Nombre : \_\_\_\_\_.

RUT: \_\_\_\_\_.

Centro de trabajo: \_\_\_\_\_.

Fecha entrega: \_\_\_\_\_.

Comuna: \_\_\_\_\_.

Firma : \_\_\_\_\_.

Declaro haber sido instruido y he recibir un ejemplar del Reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa **“Inversiones CGL Ltda.”** del cual me comprometo a observar mientras tenga un contrato vigente con la empresa, y me obligo a realizar mi trabajo con la debida precaución, evitando poner en riesgo la seguridad y salud de mi persona, del resto de los trabajadores y el patrimonio de la empresa.