



**REGLAMENTO
INTERNO DE ORDEN,
HIGIENE Y SEGURIDAD
EN EL TRABAJO.**

**PUERTO
COLUMBO**

DIVISIÓN EXTRAPORTUARIO



**REGLAMENTO
INTERNO DE ORDEN,
HIGIENE Y SEGURIDAD
EN EL TRABAJO.**

CONTENIDO ◀

**PUERTO
COLUMBO**

DIVISIÓN EXTRAPORTUARIO

INDICE

PREAMBULO	6
DISPOSICIONES GENERALES	6
TITULO I	
REGLAMENTO DE ORDEN	6
CAPITULO I INDIVIDUALIZACION Y CONDICIONES DE INGRESO	6
CAPITULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO	7
CAPITULO III DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO	8
CAPITULO IV DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS	10
CAPITULO V DE LOS DESCANSOS	10
CAPITULO VI DE LAS REMUNERACIONES Y DESCUENTOS	11
CAPITULO VII DEL FERIADO ANUAL	12
CAPITULO VIII DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y, EN ESPECIAL, DE LAS LICENCIAS Y DE LOS PERMISOS	13
PÁRRAFO 1	
EN GENERAL	13
PÁRRAFO 2	
POR SERVICIO MILITAR	13
PÁRRAFO 3	
LICENCIA POR ENFERMEDAD	13

INDICE

PÁRRAFO 4

LICENCIA POR MATERNIDAD	14
-------------------------	----

PÁRRAFO 5

PERMISO ESPECIAL EN CASO DE MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL	16
---	----

PÁRRAFO 6

PERMISO ESPECIAL PARA DEPORTISTAS 16	16
--------------------------------------	----

PÁRRAFO 7

PERMISO ESPECIAL EN CASO DE MUERTE DE UN HIJO, CÓNYUGE O CONVIVIENTE CIVIL	16
--	----

PÁRRAFO 8

DE LA SALA CUNA	17
-----------------	----

PÁRRAFO 9

PERMISO ESPECIAL PARA EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y PRÓSTATA, PUDIENDO INCLUIR OTRAS PRESTACIONES DE MEDICINA PREVENTIVA, TALES COMO PAPANICOLAU	17
---	----

CAPITULO IX

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	18
---	----

CAPITULO X

DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN PARA EL TRABAJADOR	18
---	----

CAPITULO XI

DE LAS PROHIBICIONES DE ORDEN PARA EL TRABAJADOR	19
--	----

CAPITULO XII

RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS (LEY N° 20.393)	21
---	----

PÁRRAFO 1

GENERALIDADES	21
---------------	----

PÁRRAFO 2

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES	21
--	----

INDICE

PÁRRAFO 3

DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	21
-------------------------------	----

CAPITULO XIII GRABACION A TRAVES DE VIDEOCAMARAS DE SEGURIDAD	24
--	----

CAPITULO XIV DE LA SALUD OCUPACIONAL	24
---	----

PÁRRAFO 1 POLÍTICA DE LA EMPRESA	24
-------------------------------------	----

PÁRRAFO 2 DEL PROCEDIMIENTO DE CONTROL	25
---	----

PÁRRAFO 3 DE LOS RESULTADOS DEL EXAMEN DE ALCOHOL Y DROGAS	27
---	----

PÁRRAFO 4 DE LAS SANCIONES Y MULTAS	27
--	----

PÁRRAFO 5 CONDUCTAS CONTRARIAS AL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL	28
---	----

CAPITULO XV DE LA TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y DE LAS PRACTICAS ANTISINDICALES	29
---	----

CAPITULO XVI DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	29
--	----

CAPITULO XVII DEL PROCEDIMIENTO DE USO DE COMPUTADORES Y CORREOSELECTRÓNICOS	31
--	----

CAPITULO XVIII DE LAS OBLIGACIONES DE COMPORTAMIENTO ECONÓMICO Y SOCIAL PARA TRABAJADORES VINCULADOS A LA RECAUDACIÓN, ADMINISTRACIÓN O CUSTODIA DE FONDOS DE LA EMPRESA	33
--	----

CAPITULO XIX TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO	34
---	----

INDICE

CAPITULO XX INFORMACIONES, PETICIONES Y DE LOS PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS DEL PERSONAL	36
CAPITULO XXI DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS Y DE SU RECONSIDERACION	36
TITULO II REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	
PREAMBULO	37
CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES	38
CAPITULO II DE LAS OBLIGACIONES	40
CAPITULO III DE LAS PROHIBICIONES	43
CAPITULO IV DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL	44
CAPITULO V DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A RADIACIÓN ULTRAVIOLETA O CON DISCAPACIDAD	45
CAPITULO VI DEL CONSUMO DE TABACO	46
CAPITULO VII DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES	47
CAPITULO VIII DE LAS MERCANCIAS PELIGROSAS	57
CAPITULO IX DE LOS PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS	60
CAPITULO X DE LA PREVENCION DE ACCIDENTES	62

INDICE

CAPITULO XI DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTES	63
CAPITULO XII DE LAS SANCIONES Y MULTAS Y DE SU RECONSIDERACIÓN	63
CAPITULO XIII DE LOS ORGANISMOS INTERNOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	64
PÁRRAFO 1 DEL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES	64
PÁRRAFO 2 DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	64
CAPITULO XIV EN LO REFERENTE A LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	66
CAPITULO XV FACTORES DE RIESGO DE LESION MUSCULOESQUELETICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES	66
CAPITULO XVI PROTOCOLO SOBRE NORMAS MINIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PERDIDA AUDITIVA POR EXPOSICION A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO	67
CAPITULO XVII INSTRUMENTO PARA LA EVALUACION DE MEDIDAS PARA LA PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	68
CAPITULO XVIII DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES	69
TITULO III DE LA APROBACION, VIGENCIA Y MODIFICACIONES	70
ANEXO RIESGOS DEL CORONA VIRUS-COVID19	71
ACTA RECEPCION REGLAMENTO INTERNO PUERTO COLUMBO	

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.



REGLAMENTO INTERNO
DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD
PUERTO COLUMBO S.A.

PREAMBULO

Puerto Columbo S.A., a fin de dar cumplimiento a los artículos 153 a 157 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N°16.744, de 1968, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y Decreto Supremo N° 40, de 1968, Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, ha redactado el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Las normas que contiene este Reglamento Interno han sido estudiadas y fijadas con el propósito de establecer una relación laboral armónica entre la Empresa y los trabajadores.

Los trabajadores de la Empresa, a quienes se les ha entregado en forma individual un ejemplar impreso de este instrumento, han tomado conocimiento del contenido del presente Reglamento Interno.

Para dar cumplimiento a las disposiciones legales, se envió copia de este Reglamento Interno al Ministerio de Salud Pública y a la Dirección del Trabajo.

Las impugnaciones a las normas de este Reglamento interno deberán efectuarlas los trabajadores, en lo concerniente a materias de orden, ante la Dirección del Trabajo y, en lo referente a materias de higiene y seguridad, ante el Ministerio de Salud Pública.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y formas de trabajo de todo el personal, tanto hombres como mujeres, en adelante “trabajador” o “trabajadores”, que laboran en Puerto Columbo S.A., en adelante “la Empresa” o “el Empleador”.

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 de Higiene y Seguridad a fin de que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

La Empresa promoverá al interior de la organización el respeto mutuo entre los trabajadores.

Las normas y disposiciones contenidas en el presente Reglamento Interno se entienden incorporadas al contrato individual de trabajo y son obligatorias desde la fecha de la contratación del trabajador. Su cumplimiento hará posible a la Empresa proporcionar y mantener:

- a. Relaciones armónicas con cada trabajador y de éste con sus compañeros de labores.
- b. Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo se reduzcan al mínimo.
- c. Bienestar para cada uno de los miembros de la Empresa.

Artículo 2°. Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento Interno, ningún trabajador podrá alegar ignorancia de sus disposiciones, las que serán aplicables a todos los trabajadores que pertenecen a la Empresa, sin perjuicio de las demás que sean pertenecientes y que provengan directamente de la ley o de acuerdos contenidos en los contratos individuales de trabajo o en otros instrumentos colectivos de igual carácter.

TITULO I
REGLAMENTO DE ORDEN

CAPITULO I
INDIVIDUALIZACIÓN Y CONDICIONES DE INGRESO

Artículo 3°. Todo interesado en incorporarse a la Empresa deberá presentar los siguientes documentos:

- a. Currículum vitae;
- b. Cédula de identidad vigente fotocopiada por ambos lados;
- c. Certificado de estudios cursados;
- d. Finiquito de su último empleador, si procede;
- e. Certificado de de antecedentes expedido por el Servicio de Registro Civil e Identificación;
- f. Certificado de afiliación al sistema previsional, con indicación de la institución a la cual se encuentre adscrito el trabajador, si procede;
- g. Certificado del organismo de salud al cual se encuentre afiliado el trabajador, si procede;
- h. Certificado de residencia;
- i. Libreta o certificado de matrimonio, si procede;
- j. Autorización notarial de las personas señaladas en el artículo 13 del Código del Trabajo en caso de que el interesado sea menor de 18 años;
- k. Todos los demás datos y antecedentes relacionados con el cargo a desarrollar y que la Empresa estime necesarios.

Artículo 4°. Si los antecedentes personales del trabajador consignados en los registros de la Empresa son modificados, es obligación del trabajador dentro del mismo mes de haberse producido las variaciones, ponerlo en conocimiento del Departamento de Personas de la Empresa para los fines pertinentes (cambio de domicilio, cambio de estado civil, antecedentes penales, etc.).

Cada trabajador debe cuidar cuidadosamente este Reglamento Interno y cualquier duda que tenga deberá consultarla con su Jefe Directo. Para ello, se le entregará un ejemplar al momento de su contratación, y posteriormente si éste es modificado no pudiendo alegar posteriormente desconocimiento o ignorancia de sus normas o disposiciones.

Artículo 5°. Toda persona que ingrese a la Empresa deberá someterse a exámenes psicológicos pre-ocupacionales, de acuerdo a las actividades a realizar, cuyo tipo y frecuencia será determinado por la Gerencia de Personas. La Empresa incluirá entre estos exámenes pre-ocupacionales aquellos relacionados con alcohol y drogas.

Artículo 6°. Si con posterioridad al ingreso del trabajador se comprobare que aquél, para los efectos de su ingreso, presentó documentos falsos o adulterados, la Empresa podrá poner término de inmediato al contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 160 número 1° letra a) del Código del Trabajo, independientemente del conocimiento que de este hecho corresponda a los Tribunales de Justicia.

CAPITULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 7°. Cumplidos los requisitos establecidos en el artículo 3° del presente Reglamento Interno y dentro de los quince días siguientes a la incorporación del trabajador, o de los cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo, el que se extenderá y suscribirá en dos ejemplares, quedando uno en poder del trabajador y otro en poder de la Empresa. En este último constará, bajo la firma del trabajador, la recepción del respectivo ejemplar del contrato.

La Empresa deberá mantener en el lugar de trabajo o en el que la Inspección del Trabajo haya autorizado previamente, un ejemplar del contrato y en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmados por las partes. Lo anterior sin perjuicio de solicitar autorización a la Dirección del Trabajo en el caso y en los términos que prevé el artículo 9 inciso penúltimo del Código del Trabajo.

Artículo 8°. El contrato de trabajo de los menores de 18 y mayores de 15 años deberá ser firmado, además, por quien haya debido otorgar la correspondiente autorización para su celebración en los términos del artículo 13 del Código del Trabajo. También, deberán acreditar haber culminado su educación media o encontrarse actualmente cursando ésta o la educación básica.

Artículo 9°. El contrato de trabajo deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a. Lugar y fecha del contrato;
- b. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, Rol Unico Tributario, estado civil, domicilio y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador;
- c. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
- d. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- e. Duración y distribución de la jornada de trabajo, sin perjuicio del sistema de turnos de que se da cuenta en este Reglamento Interno, salvo que el trabajador estuviere excluido de la limitación de jornada de trabajo, de lo que se dejará constancia;
- f. Plazo del contrato, y
- g. Demás pactos que acordaren las partes.

Artículo 10°. Las modificaciones al contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

Artículo 11°. El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse a condición de que se trate de labores similares y que el sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe un menoscabo para el trabajador.

Por circunstancias que afecten a todo proceso de la Empresa o establecimiento o a alguna de las unidades o conjuntos operativos, podrá el Empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso del trabajador, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar, en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el Inspector del Trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

CAPITULO III

DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Artículo 12°. La jornada de trabajo ordinaria máxima que se podrá pactar es hasta de 45 horas semanales, salvo que en el contrato de trabajo se indique otra cosa.

Las alternativas de turnos y jornadas para los distintos tipos de trabajadores serán las siguientes:

Jornada Ordinaria Operativos Administrativos:

Lunes a Viernes : Mañana de 08:30 a 13:15 horas / Tarde de 14:30 a 18:00 horas.

Sábado : Mañana de 08:45 a 12:30 horas.

Colación 75 minutos

Jornada Ordinaria Administrativos:

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.



Lunes a Viernes : Mañana de 08:30 a 14:00 horas/ Tarde de 14:30 a 18:00 horas.

Colación 30 minutos

Jornada por Turnos Operaciones:

Lunes a Sábado :

Primer Turno : 08:00 a 15:30 horas horas.

Segundo Turno : 15:30 a 23:00 horas.

Tercer Turno : 00:01 a 07:30 horas.

Media hora de colacion imputable a la jornada de trabajo.

Ante cualquier diferencia entre la jornada de trabajo del trabajador con las antes expuestas, primará la jornada de trabajo estipulada en el contrato individual de trabajo.

Artículo 13°. Los trabajadores que se desempeñen en labores que, por la naturaleza de sus servicios, exijan continuidad, estarán exceptuados del descanso dominical y en los festivos, de conformidad a lo dispuesto en los números 2 y 6 del artículo 38 del Código del Trabajo, situación que se expresará en el contrato individual de trabajo.

Artículo 14°. Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

Artículo 15°. La jornada de trabajo se interrumpirá por un intervalo de a lo menos treinta minutos para efectos de colación, tiempo que no se imputará a la jornada de trabajo. Este intervalo será determinado por la Empresa en consideración a las características del respectivo trabajo.

Artículo 16°. La Empresa se reserva expresamente el derecho de alterar la jornada, horarios o lugar de trabajo o de establecer turnos, de acuerdo con las necesidades del servicio, en conformidad a las disposiciones legales vigentes.

El trabajador de turno no deberá abandonar su trabajo mientras no sea relevado por su reemplazante del turno siguiente, debiendo, en caso de no presentarse éste, dar inmediata cuenta a su Jefe Directo. El sobretiempo trabajado en esta eventualidad se pagará en conformidad a las normas establecidas en el Código del Trabajo para las horas extraordinarias.

Artículo 17°. Para todos los efectos del presente Reglamento Interno se considerará que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde su hora de ingreso al trabajo, que es aquella en que se presenta al lugar en que habitualmente se distribuyen las faenas, se toma asistencia o en el lugar de trabajo mismo, si éste le hubiera sido asignado con anterioridad, o se hubiese establecido en el respectivo Contrato de Trabajo.

Artículo 18°. Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un Reloj Control con tarjetas magnéticas de registro con sensor.

Artículo 19°. Todo trabajador, al ingresar o al dejar el trabajo, o que deba ausentarse, durante la jornada de trabajo, del recinto donde funciona la Empresa, deberá dejar debida constancia de sus entradas y salidas en el control de asistencia.

Artículo 20°. Los vestuarios permanecerán cerrados durante las horas de trabajo. El Supervisor los abrirá y cerrará media hora antes y media hora después, respectivamente, del cambio de turno.

Artículo 21°. Se descontarán de la remuneración del trabajador los atrasos y los días, u horas, de inasistencia no justificadas.

Artículo 22°. No se permitirán atrasos reiterados, amonestando en forma escrita con copia a la Inspección del Trabajo.

CAPITULO IV DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 23°. Se entiende por jornada extraordinaria a la que excede de la jornada máxima semanal fijada por ley o de la jornada semanal contractual, si ésta fuere menor. No obstante la falta de pacto por escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada contratada, con conocimiento del empleador. Se pagarán como extraordinarias todas las horas laboradas como tales.

Los trabajadores excluidos de la limitación de la jornada no tendrán derecho al pago de horas extraordinarias, sin perjuicio de lo cual la Empresa se reserva el derecho de ejercer los controles que corresponda de acuerdo a sus facultades de administración, destinados a verificar el correcto y oportuno cumplimiento de las obligaciones por parte de estos trabajadores.

Artículo 24°. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la Empresa las que en todo caso no podrán exceder de dos horas por día. El pacto deberá constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

Artículo 25°. Si al término de la jornada, el trabajador permaneciera más allá de lo prudente en los recintos de la Empresa, de mutuo propio, sea en las duchas, en actividades extra-programáticas, en camarines u otras dependencias, este tiempo no tendrá el carácter de horas extraordinarias.

Artículo 26°. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizado por la Empresa.

Artículo 27°. Los trabajadores menores de 18 años, no podrán trabajar más de ocho horas diarias, en ningún caso.

Artículo 28°. El trabajo en horas extraordinarias será pagado con el recargo legal del cincuenta por ciento sobre el valor de la hora ordinaria. Para calcular el valor de la hora extraordinaria, se estará a lo dispuesto en los artículos 16 y siguientes del Reglamento N° 969, de 1933.

Artículo 29°. La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago del respectivo sueldo. El derecho a reclamarlas prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

CAPITULO V DE LOS DESCANSOS

Artículo 30°. Para el trabajador que cumple funciones de lunes a viernes o de lunes a sábado, en forma parcial o completa, los días domingos y aquellos que la ley declare como festivos serán de descanso, salvo en los casos autorizados por la ley para trabajar en esos días o por caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 31°. Al trabajador que se encuentre exceptuado del descanso dominical se le otorgará un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada día festivo en que el trabajador debió prestar servicios.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal, pudiendo otorgarse un día libre en compensación al día festivo trabajado o compensarse en base a horas extraordinarias o distribuirse este descanso en forma parcial.

CAPITULO VI DE LAS REMUNERACIONES Y DESCUENTOS

Artículo 32°. La remuneración que percibirán los trabajadores de la Empresa será la que se haya estipulado en el respectivo contrato individual de trabajo y aquellas que la ley ordena. En ningún caso el sueldo que perciba un trabajador podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que fije la ley, si la jornada es completa, o proporcional a él si fuere parcial.

Artículo 33°. Constituyen remuneración entre otras las siguientes:

- a. Sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10 del Código del Trabajo. El sueldo no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada;
- b. Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;
- c. Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;
- d. Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa, o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma; y
- e. Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Artículo 34°. Las remuneraciones serán pagadas por transferencias a las cuentas informadas al momento del ingreso del trabajador (formulario cuenta bancaria) o la cuenta que proporciona la Empresa, en moneda de curso legal, dentro de los últimos 5 días hábiles de cada mes.

Artículo 35°. La Empresa pagará la gratificación legal, mensualmente, agregada a las remuneraciones.

Artículo 36°. El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad con la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

Sólo por acuerdo entre el Empleador y el trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento (15%) de la remuneración total del trabajador.

Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador. El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicina, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el presente Reglamento Interno.

Asimismo, no podrá deducir, retener o compensar suma alguna por el no pago de efectos de comercio que el empleador hubiera autorizado recibir como medio de pago por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento.

La autorización del empleador, señalada en el inciso anterior, deberá constar por escrito, así como también los procedimientos que el trabajador debe cumplir para recibir como forma de pago los respectivos efectos de comercio.

En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la Empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado.

La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte de la Empresa, de la cifra descontada, debidamente reajustada sin perjuicio de las multas que procedan conforme al Código del Trabajo

Artículo 37°. Junto con el pago de las remuneraciones, la Empresa publicará en el portal empleado, un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. El trabajador tiene 3 días hábiles para reclamar el pago, de lo contrario, quedara aceptada la liquidación.

CAPITULO VII DEL FERIADO ANUAL

Artículo 38°. Los trabajadores con más de un año de servicios en la Empresa tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles con remuneración íntegra.

Artículo 39°. Para los efectos de cómputo del feriado, el año se cuenta desde la fecha de inicio de la relación laboral hasta la fecha que se entere la anualidad, y el feriado se podrá otorgar durante la anualidad siguiente. Con todo, las partes podrán acumular feriados, para lo cual se suscribirá el acuerdo respectivo, pero sólo por dos períodos consecutivos; en el evento que se exceda de dos períodos, deberá otorgarse al menos el primero de éstos antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

Artículo 40°. El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días podrá fraccionarse de común acuerdo.

Artículo 41°. En el caso de los trabajadores que tienen establecida una jornada semanal de trabajo de cinco o seis días, para los efectos de cómputo del feriado serán considerados inhábiles los días sábados, domingos y festivos.

Artículo 42°. Durante el feriado la remuneración íntegra estará constituida, a lo menos, por el sueldo en el caso de los trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija. En el caso de los trabajadores con remuneración variable, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que, con arreglo al contrato de trabajo, impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Si durante el feriado se produjere un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste afectará también a la remuneración íntegra que corresponda pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste.

Artículo 43°. El feriado establecido en el presente Reglamento Interno no podrá compensarse en dinero. Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para

hacer uso del feriado, deja de permanecer por cualquier circunstancia a la Empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido. Tratándose de trabajadores cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirán una indemnización por este beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que se entere anualidad y el término de sus funciones, cuyo monto expresado en dinero será incorporado al respectivo finiquito.

Artículo 44°. El feriado deberá tomarse una vez al año y ser solicitado con la debida antelación.

Artículo 45°. Todo trabajador con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados y este exceso será suceptible de negociación individual o colectiva. El tiempo trabajado con otros empleadores, computable para estos efectos, sólo podrá hacerse valer hasta un máximo de diez años de trabajo. El derecho a los días adicionales se iniciará desde el momento en que el trabajador acredite fehacientemente el tiempo trabajado con otros empleadores.

CAPITULO VIII

DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y, EN ESPECIAL, DE LAS LICENCIAS Y DE LOS PERMISOS

Párrafo 1

En general

Artículo 46°. Se entiende por licencia el período en que el trabajador, por razones previstas y protegidas por la legislación laboral, sin dejar de pertenecer a la Empresa, suspende la relación de trabajo con su empleador. Se distinguen las clases de licencias en los párrafos siguientes.

Párrafo 2

Por servicio militar

Artículo 47°. El trabajador que deba cumplir con la conscripción militar o forme parte de las reservas movilizadas o deba cumplir períodos de instrucción en calidad de reservista, conservará la propiedad de su empleo o cargo, sin derecho a remuneración. Al reincorporarse al trabajo, deberá ser reintegrado a las labores convenidas en el respectivo contrato de trabajo o a otras similares en grado y remuneración a las que desempeñaba anteriormente, siempre que esté capacitado para ello. Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

El trabajador deberá presentarse a su lugar de trabajo inmediatamente después de ser licenciado, con la documentación que lo acredite.

El servicio militar no interrumpe la antigüedad del Trabajador para todos los efectos legales.

Párrafo 3

Licencia por enfermedad

Artículo 48°. El trabajador que por enfermedad estuviere impedido para concurrir a su trabajo deberá dar aviso a la Empresa, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 48 horas siguientes de sobrevenida la imposibilidad.

Para efectos de la validez del aviso a que haya lugar, será necesaria la debida identificación de la persona de la Empresa que recibe este aviso, con el fin de evitar una

mala comunicación y tomar conocimiento oportuno de esa ausencia. Con todo, este aviso será dado a la persona con jerarquía superior que corresponda a la función del trabajador.

El trabajador enfermo deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante certificado médico y la debida licencia, siendo obligación de La Empresa dar el curso correspondiente a la licencia para que los organismos pertinentes la visen y se proceda al pago de los subsidios y demás beneficios a los que el trabajador involucrado pudiere tener acceso.

Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo, ni concurrir al domicilio de la Empresa, ni efectuar con conocimiento de la Empresa ningún tipo de actividad laboral salvo que presente un certificado de alta médica, otorgado por un profesional responsable.

Párrafo 4

Licencia por maternidad

Artículo 49°. Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuido dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la Ley N° 19.620.

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 o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará de fuera y tendrá derecho a subsidio en los términos que la ley prevé.

Artículo 50°. Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

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

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

Artículo 51°. Para hacer uso del descanso de maternidad, deberá presentarse al empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

Artículo 52°. Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán el subsidio que la ley prevé.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a 18 semanas, y percibirá el subsidio y remuneraciones en las proporciones que la ley prevé.

Para ejercer el derecho a permiso postnatal parental por la mitad de su jornada, 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 doce semanas.

En el evento que la trabajadora opte por hacer uso de su permiso postnatal parental de manera parcial, el empleador estará obligado a reincorporarla, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquélla las desempeña, sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal, todo en los términos que la ley prevé.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que la última indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho a subsidio en la forma que la ley prevé. El padre que haga uso del permiso postnatal parental deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con 10 días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de esta comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora.

Artículo 53°. Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio referidos por el período que el respectivo Servicio determine. Si ambos padres fueren 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.

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

Artículo 54°. Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña.

Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre. El tiempo no trabajado deberá ser restituído por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes.

Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.

Artículo 55°. La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en la Ley 19.620 que dicta normas sobre adopción de menores, tendrá derecho al permiso postnatal parental ya referido. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

Artículo 56° Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, también gozará de fuero laboral por un período equivalente al doble de la duración de su permiso.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a la referida Ley 19.620, el plazo de un año mencionado en el inciso anterior se contará desde la fecha en que el juez confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor o bien le otorgue la tuición.

Artículo 57° Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Párrafo 5

Permiso especial en caso de matrimonio o acuerdo de unión civil.

Artículo 58°. En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N° 20.830, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

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

Párrafo 6

Permiso especial para deportistas

Artículo 59°. Los deportistas, técnicos, jueces, árbitros y dirigentes designados por las instituciones competentes para representar al deporte chileno en eventos de carácter nacional, sudamericano, panamericano, mundial u olímpico, tendrán derecho a un permiso especial con goce de remuneraciones, con el objeto de participar en dichos torneos por el período que dure su concurrencia, previa certificación del Instituto Nacional de Deportes de Chile. Durante tal período, la Empresa deberá conservar la propiedad del empleo, pudiendo al efecto considerar dicho lapso como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Párrafo 7

Permiso especial en caso de muerte de un hijo, cónyuge o conviviente civil.

Artículo 60°. En caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.

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

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

El trabajador a que se refiere el inciso 1° gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o faena o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

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

Párrafo 8

De la sala cuna

Artículo 61°. En caso que la Empresa llegare a tener veinte o más trabajadoras, de cualquier edad o estado civil, cumplirá con lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo pagando los gastos de sala cuna directamente al establecimiento a que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años, debiendo el empleador designar la sala cuna de entre aquéllas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación. El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que debe emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que debe utilizar la madre. El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se les haya confiado el cuidado personal de un menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este inciso si éstos ya fueran exigibles a su empleador. Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

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; o c) Postergando o adelantando en media hora o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna o en el lugar en que se encuentre el menor.

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

El derecho a alimentar consagrado en el presente inciso no podrá ser renunciado en forma alguna y será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aunque no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203 del Código del Trabajo.

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

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

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N° 19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.

Si la Empresa estuviere obligada a lo preceptuado en el artículo 203 del Código del Trabajo, el período de tiempo a que se refiere el inciso segundo se ampliará al tiempo 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.

Párrafo 9

Permiso especial para exámenes de mamografía y próstata, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como papanicolau.

Artículo 62°. Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contrato de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación

laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

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

El tiempo en 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, 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.

CAPITULO IX DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 63°. El contrato de trabajo terminará en conformidad a las disposiciones de los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo.

Artículo 64°. 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.

CAPITULO X DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN PARA EL TRABAJADOR

Artículo 65°. Es obligación de los trabajadores cumplir cabalmente las estipulaciones del contrato, las órdenes escritas o verbales que se le impartan en función del trabajo, y las del Reglamento Interno que a continuación se señalan:

1. No transmitir o traspasar información confidencial de la Empresa respecto a materias que pudieren conocer con ocasión de su trabajo tanto en la parte administrativa como comercial y técnica, lo que será constitutivo de grave infracción y motivo de caducidad del contrato;
2. Abstenerse de realizar cualquier labor que implique competencia con las actividades de la Empresa, o colaborar para que otros las realicen;
3. Respetar el conducto regular para plantear peticiones o reclamos para hacer las sugerencias que estime viables, todas ellas relacionadas directa o indirectamente con la Empresa;
4. Concurrir puntual y diariamente a su trabajo a las horas fijadas y permanecer en él toda la jornada;
5. Registrar debidamente, y a la hora efectiva todos sus ingresos y salidas del trabajo, en los controles que lleva la Empresa, marcando la tarjeta en el reloj control, para los efectos del cómputo de la jornada ordinaria como para el tiempo extraordinario de trabajo;
6. Cumplir estrictamente los manuales de operación y procedimiento, las normas y métodos de trabajo establecidas y las instrucciones que le impartan sus jefes;
7. Permanecer en el lugar indicado para el desarrollo de su labor durante todo el horario de trabajo y solicitar autorización por escrito a su jefe directo o a quien corresponda si debe ausentarse temporalmente de él;
8. Solicitar previamente autorización cuando deba abandonar las faenas en forma intempestiva por causa que lo justifique y, además, por escrito, como lo estipula la ley, cuando no pueda concurrir a éstas;
9. Velar en todo momento por los intereses de la Empresa, evitando pérdidas, mermas, trabajo deficiente, gastos innecesarios, etc.;

10. Atender cuidadosamente todos los controles y señales destinados a proteger y dar seguridad a sí mismo, a los demás y a los bienes de la Empresa;
11. Cuidar las herramientas, maquinarias, enseres y efectos de la Empresa. Si por negligencia no cumple lo antes expuesto, se cobrará al trabajador los costos de su reparación o reposición;
12. Presentarse debidamente vestidos, portando los elementos de trabajo y/o seguridad, según corresponda, en el lugar de trabajo a la hora de su ingreso, debiendo usar el uniforme de trabajo cuando la Empresa les hubiere otorgado este beneficio, y, cuidar la ropa de trabajo que le proporciona la Empresa. Si por negligencia deteriora la ropa de trabajo, se cobrará al trabajador los costos de su reparación o reposición;
13. Entregar y/o guardar antes de retirarse, al término de la jornada, a quien corresponda, todo documento, máquina, herramienta, elementos, efectos de importancia o valor, para de que sean guardados con la debida seguridad y en el lugar destinado a tales fines;
14. Usar en todo momento modales correctos y deferencia para sus compañeros y superiores;
15. Informar a la Empresa de todo cambio de domicilio, u otro antecedente que altere los datos ya consignados en el contrato de trabajo, o los proporcionados para los efectos de prestaciones familiares u otras asignaciones;
16. Observar, en todo momento y lugar, una conducta correcta y honorable en los recintos de las empresas donde se prestan nuestros servicios;
17. En caso de ser reemplazado por otro trabajador, inducir a éste adecuadamente acerca de todos los deberes, peligros y antecedentes propios del cargo;
18. El Supervisor velará para que las maquinarias que se utilicen en las faenas estén en buen estado y conforme a la faena a ejecutar (horquillas, porta contenedores, ramplas etc.), en especial las que laboran en el interior de las Bodegas, las cuales no podrán exceder en su velocidad máxima de 10 k/h. Aquellas que transiten en el recinto no podrán exceder la velocidad máxima de 20 k/h;
19. El personal que maneje y/o tenga a su cargo un vehículo motorizado deberá informar de cualquier anomalía que observe en dicho vehículo para su pronta solución, debiendo además efectuar los controles mínimos que éstos requieran;
20. Efectuar los reemplazos que disponga la Empresa de acuerdo a las instrucciones de su jefe directo;
21. Obligación de someterse a los exámenes para la detección de drogas y alcohol que determine el empleador, de acuerdo con las políticas internas que adopte para el control del uso de drogas y alcohol, debiendo por tanto, acudir a las citaciones que para tales efectos se le notifiquen;
22. El Supervisor velará por el buen uso de los implementos de seguridad durante toda la jornada laboral, la que dependerá de las características de la faena a ejecutar.

CAPITULO XI

DE LAS PROHIBICIONES DE ORDEN PARA EL TRABAJADOR

Artículo 66°. Serán prohibiciones de orden para el trabajador, las que tendrán carácter de esenciales, de tal suerte que la infracción a cualquiera de ellas podrá estimarse como incumplimiento grave a las obligaciones impuestas por el contrato las siguientes:

1. Marcar tarjeta o firmar controles de asistencia fuera de las horas de entrada o salida, estipuladas en los contratos individuales de trabajo sin el permiso correspondiente;
2. Marcar una asistencia en el reloj control u otro sistema que se lleve que no sea la propia o hacerse marcar la suya por un tercero;
3. Llegar atrasado al trabajo;
4. Ausentarse del lugar de trabajo sin aviso ni consentimiento previo de su Jefe Directo y/o suspender ilegalmente las labores o inducir a tales comportamientos a sus compañeros de trabajo;
5. Ingresar o permanecer en el lugar de trabajo bajo la influencia del alcohol, de drogas o estupefacientes y permitir que un tercero introduzca o consuma bebidas alcohólicas y/o drogas de cualquier tipo en el lugar de trabajo, sector de faenas o dependencias de la Empresa y, en general, deberá abstenerse de cualquier actitud,

dentro del recinto de la Empresa, que atente contra la moral y las buenas costumbres;

6. Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente las labores o inducir a la realización de tales actividades;
7. Efectuar comercio dentro del lugar de trabajo, tanto con sus compañeros como público en general;
8. Utilizar la infraestructura, elementos y maquinarias de la Empresa en beneficio personal;
9. Agredir de hecho o de palabra a sus superiores, subordinados, compañeros de labor y provocar o alentar riñas entre ellos;
10. Realizar o participar en actividades políticas, religiosas o societarias al interior de la Empresa y distribuir propaganda de cualquier especie, que sea ajena al giro principal e interés de la Empresa;
11. Sacar o pretender sacar sin autorización competente, fuera de los recintos de la Empresa, materiales de trabajo, herramientas, utensilios o mercaderías de propiedad de aquella, sin autorización expresa y por escrito de su jefe directo, sin perjuicio de la responsabilidad legal que de ello pudiere derivar;
12. Utilizar los vehículos de la Empresa a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones, quedando expresamente prohibido transportar en ellos personas que no tengan relación directa con la Empresa, salvo que el conductor reciba orden verbal o escrita de su superior jerárquico;
13. Reparar o intervenir maquinarias o equipos;
14. No cumplir reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores;
15. Portar armas, de cualquier tipo, en horas y lugares de trabajo, salvo que sean necesarias para el cumplimiento de su labor, y cuyo uso haya sido autorizado con arreglo a la legislación vigente;
16. Negativa injustificada a someterse a los exámenes o controles antidrogas y alcotest de acuerdo al programa;
17. Vulnear o quebrantar las garantías de confidencialidad de información que diga relación con aspectos de la política de prevención del consumo de drogas ilícitas y de abuso de alcohol de carácter reservado;
18. Causar intencionalmente, o actuando con negligencia, daños a las maquinarias, instalaciones, materias primas, ropa de trabajo o bienes de la Empresa o de sus clientes o contratistas;
19. Deteriorar, modificar, transformar o mutilar la ropa de trabajo proporcionada por la Empresa;
20. Rayar, romper, retirar o destruir, afiches, señales, circulares o cualquier publicación que coloque o realice la administración de la Empresa;
21. Practicar juegos de azar durante las horas de trabajo y dentro de los recintos de la Empresa;
22. Efectuar actos de discriminación arbitraria en contra de otros trabajadores, que causen 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, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal y enfermedad o discapacidad.
23. Todo trabajador, una vez terminada su jornada diaria de labor, debe hacer abandono del sitio de la Empresa, en forma inmediata al estar en condiciones para hacerlo, quedando prohibido permanecer innecesariamente dentro del recinto de la Empresa, así como distraer al personal que continúa trabajando. Todo trabajador debe dejar su lugar de trabajo en orden, el escritorio cerrado y la documentación bajo llave debidamente resguardada, en su caso;
24. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la Empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual.

CAPITULO XII

RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS (LEY N° 20.393)

Párrafo 1

Generalidades

Artículo 67°. Conforme a la Ley N° 20.393, de 2 de diciembre de 2009, que Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los Delitos que indica, la Empresa podrá ser responsable de los delitos de lavado de activos; financiamiento del terrorismo; delitos de cohecho a funcionario público nacional o extranjero; vulneración de cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio; receptación; negociación incompatible; corrupción entre particulares; apropiación indebida; administración desleal; contaminación de aguas; procesamiento, apozamiento, transformación, transporte, comercialización y almacenamiento de recursos hidrobiológicos vedados, así como también la elaboración, comercialización y almacenamiento de productos derivados de éstos; pesca ilegal de recursos del fondo marino; procesamiento, almacenamiento de productos escasos (colapsados o sobreexplotados) sin acreditar origen legal, y cualquier otro delito que se incorpore a futuro en la Ley indicada, por los que sus trabajadores cometan dentro del ámbito de sus funciones.

Una labor permanente de la Empresa es promover y favorecer permanentemente una conducta ética, conforme a sus principios y valores. Nuestra cultura de prevención de riesgo y preservación de los estándares empresariales hace necesario que todos los trabajadores acaten las siguientes normas y principios.

Párrafo 2

Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

Artículo 68°. Todo trabajador es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar en respeto de los principios y valores de la Empresa.

En toda operación, ya se trate de celebración de contratos, adquisiciones, servicios, proveedores, asuntos públicos, privados u otros que supongan el uso de recursos de la Empresa, todo trabajador deberá actuar con profesionalismo, honestidad, veracidad, transparencia y eficacia, favoreciendo siempre el beneficio de ella por sobre toda preferencia contacto personal.

Artículo 69°. Será obligación de todo trabajador conocer los delitos contemplados en el presente Capítulo. Asimismo, será obligación cumplir plenamente con las normas y controles que disponga la Empresa para los fines antes indicados y que tienen por objeto prevenir y evitar la comisión de los ilícitos contemplados en la Ley 20.393. Será obligación de todo trabajador, conocer, respetar y hacer respetar los principios y valores éticos que informa la Empresa y las leyes de la República.

Artículo 70°. Se prohíbe al trabajador incurrir en conductas contrarias a las señaladas en el presente Capítulo.

Artículo 71°. Las normas y procedimientos que se contienen en el presente Capítulo, que en uso de sus facultades de administración ha dictado la Empresa, presentan un carácter preventivo y educativo, y bajo ninguna circunstancia tendrán un carácter de pre-policial, investigatorio o represivo frente a presuntos hechos ilícitos cometidos dentro o fuera de la Empresa.

Párrafo 3

Del procedimiento de denuncia

Artículo 72°. Para efectos de este Capítulo se deja establecido que los conceptos que tengan una definición de la ley, se regirán por lo que la norma específicamente establezca.

Sin perjuicio de lo anterior, y como una forma de ayudar al entendimiento del presente Capítulo, se explican a continuación algunos conceptos directamente relacionados con el mismo:

Lavado de Activos: Es cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen directa o indirectamente de la perpetración de delitos relacionados con el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas, terrorismo, tráfico de armas, apropiaciones indebidas, administraciones desleales u otros, de conformidad a lo establecido en el artículo 27 de la Ley N° 19.913; o el que a sabiendas de dicho origen ilícito, oculte o disimule estos bienes. Asimismo, la adquisición, posesión, tenencia o uso de los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos, ha conocido su origen ilícito.

Financiamiento del Terrorismo: Consiste en la acción ejecutada por cualquier medio, directa o indirectamente, de solicitar, recaudar o proveer fondos con la finalidad que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas señalados en el artículo 2° de la Ley 18.314.

Cohecho: Consiste en dar, ofrecer o consentir en dar a un funcionario público nacional un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo empleado por el funcionario público, para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en los artículos 248, 248 bis, y 249 del Código Penal o por haberla realizado o por haber incurrido en ellas. De igual forma, constituye cohecho el ofrecer, prometer o dar a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo del funcionario, para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o matención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales, de conformidad al artículo 251 bis del Código Penal.

Vulneración de cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio: El que, a sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria, será castigado con presidio menor en sus grados mínimo a medio y una multa de diez a doscientas unidades tributarias mensuales por cada trabajador al que se le hubiere ordenado concurrir.

Receptación: Según lo dispuesto en el artículo 456 bis A del Código Penal, “el que, conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida del artículo 470, número 1° del Código Penal, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas”.

Negociación Incompatible: Consiste en que alguna de las personas enumeradas en el artículo 240 del Código Penal (por ejemplo, empleados públicos, árbitros, liquidadores, directores o gerentes de sociedades anónimas, etcétera) tome interés directa o indirectamente en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual debiere intervenir en razón de su cargo.

Corrupción entre Particulares: Se sanciona al empleado o mandatario que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido en el ejercicio de sus labores la contratación con un oferente sobre otro.

Asimismo, se sanciona al que diere, ofreciere o consintiere en dar a un empleado o mandatario un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro.

Apropiación Indevida: Consiste en apropiarse o distraer en perjuicio de otro, dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubieren recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.

Administración Desleal: Se sanciona al que teniendo a su cargo la salvaguardia o la gestión del patrimonio de otra persona, o de alguna parte de éste, en virtud de la ley, de una orden de la autoridad o de un acto o contrato, le irrogare perjuicio, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando u omitiendo cualquier acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado.

Contaminación de las aguas: Se sanciona al que sin autorización, o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable introdujere o mandare introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos.

Delito relacionado con la veda de productos: Se sanciona el procesamiento, el apozamiento, la transformación, el transporte, la comercialización y el almacenamiento de recursos hidrobiológicos vedados, así como también la elaboración, comercialización y el almacenamiento de productos derivados de éstos.

Pesca ilegal de recursos del fondo marino: Castiga al que realice actividades extractivas en áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos, sin ser titular de los derechos a que se refiere el inciso final del artículo 55 B de la Ley General de Pesca y Acuicultura.

Procesamiento, almacenamiento de productos escasos (colapsados o sobreexplotados) sin acreditar origen legal: Tipifica como delito al que procese, elabore o almacene recursos hidrobiológicos o productos derivados de ellos, respecto de los cuales no acredite su origen legal, y que correspondan a recursos en estado de colapsado o sobreexplotado, según el informe anual de la Subsecretaría. Asimismo, se sanciona también al que, teniendo calidad de comercializador inscrito en el registro que lleva el Servicio, comercialice recursos hidrobiológicos que se encuentren en estado de colapsado o sobreexplotado, o productos derivados de ellos sin acreditar su origen legal.

Encargado de Prevención de Delitos (EPD): Es el miembro de la Empresa a cargo de la aplicación y fiscalización de las normas que establece el presente Capítulo.

Artículo 73°. Del Procedimiento de Denuncia.

Es política de la Empresa y obligación de todos aquellos que se desempeñan en ella, aplicar y respetar las medidas que se impartan con el objeto de mantener un ambiente que prevenga situaciones de incumplimiento, como asimismo aplicar las sanciones que en estos casos se impongan conforme a la ley y al presente Reglamento Interno.

Para estos efectos, y en cumplimiento al mandato establecido en la Ley N° 20.393, se establecen las siguientes disposiciones y el procedimiento de denuncias con que cuenta la Empresa:

1. Las denuncias se regirán por el procedimiento de investigación de denuncias que se señala a continuación.
2. Las denuncias podrán ser efectuadas a través de las siguientes vías:
 - Correo electrónico al Encargado de Prevención de Delitos: Joaquin Flores Arevalo, Jefe de Recursos Humanos.
 - Email :jflores@puertocolumbo.com
 - Contacto telefónico con el Encargado de Prevención de Delitos: +56352203729 | Celular : +56961402155
3. Recibida la denuncia, el Encargado de Prevención o la persona designada por la Empresa para estos efectos, iniciará la etapa de investigación debiendo notificar al denunciado el inicio de su procedimiento de investigación, siempre y cuando dicha notificación no obstaculice la recopilación de información. En casos graves, en que existan circunstancias que indiquen la participación en un delito, se podrá proceder sin notificación alguna, remitiendo directamente los antecedentes a la autoridad competente.
4. Todo el proceso de investigación se consignará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el Encargado de Prevención de Delitos o la persona designada por la Empresa para estos efectos; de las declaraciones efectuadas por los testigos, si los hubo; y de las pruebas que se aportaron. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará al denunciado la posibilidad de ser oído.

5. Una vez que el Encargado de Prevención de Delitos o la persona designada por la Empresa para estos efectos haya concluido la etapa de investigación, procederá a emitir un informe sobre la existencia de hechos constitutivos de infracción y una propuesta de sanciones aplicables en el N° 7 de este artículo. Este informe deberá constar por escrito y estar debidamente fundado.
6. El informe contendrá la identificación del denunciado, de los testigos que declararon y de la prueba ofrecida, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó y sanciones que se proponen para el caso. En caso que los hechos revistan caracteres de delitos y no sean suficientes las sanciones laborales derivadas de la comisión de los riesgos de delitos señalados en la Ley N° 20.393, se remitirán los antecedentes a las autoridades competentes.
7. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán serán las establecidas en el presente Reglamento Interno.
8. Terminada la etapa de investigación y evacuado el informe respectivo, el Encargado de Prevención de Delitos o la persona designada para estos efectos por la Empresa, lo notificará inmediatamente al Departamento de RRHH, el que adoptará la sanción sugerida o aquella que estime procedente atendida la situación del trabajador de la Empresa.
9. La Empresa se obliga a respetar en todo momento los derechos fundamentales de los trabajadores denunciados y denunciantes.
10. En todo lo no regulado en el presente Capítulo, será aplicable el procedimiento sancionatorio establecido en el presente Reglamento Interno.

CAPÍTULO XIII

GRABACION A TRAVES DE VIDEOCAMARAS DE SEGURIDAD

Artículo 74°. La Empresa tiene implementado un circuito cerrado de televisión (CCTV) con el fin de, eventualmente, detectar posibles atentados contra la propiedad, seguridad y salubridad de los trabajadores, así como de los bienes e instalaciones de la Empresa.

El sistema CCTV esta compuesto por cámaras perimetrales orientadas a un plano panorámico, de manera tal que captan vistas generales y amplias del panorama de los accesos a los terminales y dependencias de la Empresa.

Las cámaras ubicadas en los accesos a los terminales están enfocadas a cooperar con los controles de ingreso a la Empresa y detección de irregularidades.

Por su parte, las cámaras perimetrales ubicadas al interior de la Empresa están destinadas a detectar movimientos irregulares del personal de faena y de terceros en los perímetros de la instalación, así como también de velar por el uso correcto de elementos de protección personal y sanitarios como mascarillas y guantes.

No se contemplan cámaras instaladas en los recintos de esparcimiento, baños, vestuario y otros, ni cámaras que permanezcan ocultas o con carácter clandestino.

Cada vez que sea necesario, la Empresa podrá modificar la ubicación de las cámaras que actualmente existen o instalar nuevas cámaras, siempre que se cumplan las características indicadas anteriormente.

Las imágenes captadas por el CCTV son grabadas en medios digitales computacionales. El almacenamiento y custodia de grabaciones se efectúa por medio del sistema de respaldo de la red de la Empresa, manteniéndose por un plazo máximo de 90 días, para posteriormente ser borradas.

Párrafo 1

Política de la Empresa

Artículo 75 °. Política de la Empresa:

La Empresa ha considerado una política de prevención en consumo de alcohol y drogas, propiciando un ambiente de trabajo libre del consumo de drogas y alcohol, con el objeto de garantizar la seguridad de sus trabajadores, clientes como destinatarios finales y sus procesos.

La Empresa podrá disponer la realización de exámenes médicos y evaluaciones psicológicas preocupacionales y ocupacionales, chequeos médicos preventivos y exámenes de control médico según riesgos específicos. Todo esto como política de salud ocupacional, que tiene como objetivo desarrollar un ambiente físico, social, organizacional y psicológico que reúna las condiciones básicas de satisfacción y seguridad.

Como medida preventiva de orden y seguridad en el trabajo, la Empresa realizará exámenes destinados a detectar el consumo de alcohol y/o drogas.

Párrafo 2

Del procedimiento de control

Artículo 76 °. En general:

La Empresa, con el propósito de cumplir con las políticas en cuanto a seguridad del personal se refiere, ha determinado realizar controles de drogas y alcohol a cualquiera de sus trabajadores, con independencia de su cargo, función o tipo de contrato, podrá ser incluido en el procedimiento de control que la Empresa lleva a cabo para prevenir el consumo de drogas y alcohol, seguridad y fortalecimiento del autocuidado de las personas.

Se efectuarán control destinados a detectar el consumo de alcohol y/o drogas por parte de los trabajadores de la empresa de carácter pre-ocupacional, ocupacional, controles con causa y controles aleatorios.

Todo trabajador que sufra o/u ocasione un accidente o incidente, sea éste con daño a las personas, a las instalaciones o que genere pérdidas económicas, deberá someterse a los respectivos controles de toxicológicos señalados en el presente Reglamento Interno.

Artículo 77 °. Los controles podrán aplicarse en los siguientes casos y bajo las condiciones que se indican:

a) Examen de drogas y alcohol Pre-ocupacional: Será obligatorio para todos los postulantes a la Empresa, sin distinción del cargo al cual postulan, así como también en los casos de promociones o transferencias a cargos críticos, sean de carácter transitorio o indefinido.

La aplicación del examen se efectuará de la siguiente manera:

- El Departamento de Recursos Humanos enviará a la persona seleccionada hasta las dependencias del Laboratorio Centromed, ubicado en Viña del Mar, previa coordinación de la fecha y hora de atención que será indicada por el área de Recursos Humanos.
- En dependencias del Laboratorio Centromed, al ingresar se corroboran los datos del postulante u trabajador seleccionado deberá registrar su consentimiento en un documento entregado por el laboratorio en donde se detalla el examen y evaluación realizar.
- La aplicación de este procedimiento, consistente en la obtención de una muestra de orina que mide la presencia de alcohol y tres tipos de drogas: cocaína, anfetaminas, y marihuana (THC), se llevará a cabo en un espacio privado (baño o sala de procedimientos), sin otra presencia que la del trabajador objeto del examen y del personal de Centromed o de de un laboratorio externo cuando aquel no pudiere, contratado especialmente para estos fines.
- Los trabajadores que se encuentren en tratamiento de medicamentos de uso terapéutico con potencial adictivo, incluyendo, los fármacos que limiten o disminuyan las capacidades laborales, deberán comunicarlo con suficiente antelación a la Jefatura de Recursos Humanos para que se tomen las medidas de seguridad pertinentes.
- Para evitar que el examen sea adulterado, el procedimiento será supervisado por el personal antes indicado quien dará la espalda al trabajador, posteriormente el personal tomará la muestra incorporando en

el frasco de orina un sello de cerrado y los datos del trabajador en presencia del trabajador.

- La aplicación del examen se realizará con total respeto de la dignidad y honra de las personas consagradas en la Carta Fundamental.
- Los resultados del examen serán enviados al Jefe de Recursos Humanos de la Empresa.

b) Control ocupacional: Orientado a trabajadores que ingresen a trabajar a Puerto Columbo S.A. que se desempeñen dentro de la organización con contrato indefinido y que, por el tipo de funciones desempeñadas, como son: Operador de Maquinaria, Supervisores, entre otros; serán enviados en forma obligatoria a realizar el examen de alcohol y drogas al Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).

La aplicación del examen se efectuará de la siguiente manera:

- El Departamento de Prevención de Riesgos de la Empresa envía al Área de Salud Ocupacional del Instituto de Seguridad del Trabajo, una solicitud de hora que incluye un listado donde se adjuntan los datos del trabajador y qué tipo de exámenes se solicita realizar: Chequeo médico, altura física, ruido, alcohol y drogas.
- Recepcionada la solicitud, el Instituto de Seguridad del Trabajo envía un correo al Departamento de Prevención de Riesgos en el cual se indica una fecha y hora por trabajador y, dirección de realización de los exámenes.
- Los costos en que incurra el trabajador para dirigirse al Instituto de Seguridad del Trabajo serán reembolsados previa autorización del Área de Recursos Humanos y jefatura correspondiente.
- En dependencias del Instituto de Seguridad del Trabajo el trabajador debe firmar el formulario de “consentimiento informado” para la toma de exámenes.
- El procedimiento consta de la entrega de un frasco de test rápido de consistente en la obtención de una muestra de orina que mide la presencia de alcohol y tres tipos de drogas: cocaína, anfetaminas, y marihuana (THC), se llevará a cabo en un espacio privado (baño).
- El trabajador ingresará solo al baño, debido a que los frascos cuentan con un sistema de medición de temperatura y pH, lo que permite saber si el trabajador alteró la muestra.
- Una vez que el trabajador entrega el frasco con orina, junto con él se activa y comienza la lectura, la cual demora entre 2 a 3 minutos.
- Una vez terminada la lectura, se le informa al trabajador el resultado del examen y si éste resulta positivo para alguna de las drogas antes mencionadas, la muestra de orina se guardará por aproximadamente dos semanas, en caso de que la Empresa quiera realizar una contramuestra.

c) Controles con causa: Todo trabajador que sufra o/u ocasione un accidente o incidente del trabajo, sea éste con daño a las personas, a las instalaciones o que genere pérdidas económicas, deberá someterse a los controles de drogas y alcohol señalados en la letra b.

d) Examen aleatorio: cualquier trabajador, con independencia de su cargo, función o tipo de contrato, podrá ser incluido en el procedimiento de control que la Empresa lleva a cabo para prevenir el consumo de drogas y alcohol. Los participantes en este proceso se seleccionarán en forma aleatoria del total de los trabajadores de la empresa por el área de Recursos Humanos mediante un software de la Empresa o través de un software online que permite efectuar la selección de personas para la toma de muestras de alcohol y drogas en forma automática, eliminando con ello la intervención humana en el proceso y garantizando las condiciones de aleatoriedad y transparencia.

Dichos controles serán efectuados por la empresa una vez al año siendo 20% la cantidad máxima a seleccionar del total de la dotación de trabajadores de la sucursal.

Se considerara para la aplicación del examen toxicológico el nivel de riesgos y la criticidad un porcentaje del 4% de los siguientes cargos:

- Conductores.
- Encargados y Jefaturas.

- Resto del personal.

El aplicación del examen se efectuará en dependencias del Laboratorio Centromed o Instituto de Seguridad del Trabajo conforme al procedimiento establecido en las letras a o b respectivamente.

Artículo 78°. La aplicación del examen se realizará con total respeto a la dignidad y honra de las personas consagradas en la Carta Fundamental.

Párrafo 3

De los resultados del examen de alcohol y drogas.

Artículo 79°. Se considerará como resultado positivo cuando la medición para los umbrales de muestreo arroje los siguientes resultados:

- Cocaína: Línea de corte mayor 150 ng/ml positivo.
- Cannabinoides: Línea de corte mayor 50 ng/ml positivo.
- Anfetamina: Línea de corte mayor 50 ng/ml positivo.
- En el caso del umbral de alcohol se considerará positivo sobre el rango de 10/dl por litro de sangre.

Artículo 80°. Los resultados del examen de alcohol y drogas abarcarán un tiempo de 48 horas contados desde el momento de realizado el examen.

Si el examen resutare positivo el trabajador quedará con un registro positivo, el que tendrá una vigencia de un mes.

Artículo 81°. Si un examen resulta positivo se tomará una segunda muestra sin aviso durante el mes. En este caso si el trabajador llegase a tener nuevamente un resultado positivo, se considerará como una acción temeraria que afecta a la seguridad y al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad y a la actividad de los trabajadores, y a la salud de éstos, y como un incumplimiento grave a las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo (artículo 160 N°s 5 y 7 del Código del Trabajo).

Artículo 82°. Toda información que maneje la Empresa o el Comité que se pueda formar para la implementación de la política de prevención de consumo de drogas y alcohol deberá ser tratada bajo términos de estricta confidencialidad, dando cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 19.628 sobre protección de carácter personal.

Párrafo 4

De las sanciones y multas.

Artículo 83°. Trabajadores con resultado positivo en cuanto a drogas y/o alcohol:

En el caso que los trabajadores resulten con resultado positivos en el examen de detección de consumo de drogas y/o alcohol, se observará lo siguiente:

1. La Empresa se reserva el derecho de contratar o no al postulante que arroje resultados positivos en el examen de detección de consumo de drogas y/o alcohol.
2. Los trabajadores con contrato permanente o a plazo fijo que arrojen resultados positivos en los exámenes de detección de consumo de drogas y/o alcohol, no podrán continuar desempeñando sus actividades laborales el día en que se le practicó el examen, atendido el manifiesto riesgo de accidentes, con eventuales consecuencias personales y materiales, que ello conlleva.

En este caso, el trabajador quedará con un registro positivo de alcohol y/o droga, el que tendrá vigencia de un mes, período durante el cual, si llegase a tener nuevamente un resultado positivo en alguna medición, se considerará como una acción temeraria que afecta a la seguridad y al funcionamiento del la Empresa, y a la seguridad y a la actividad de los trabajadores, y a la salud de éstos, y como un incumplimiento grave a las obligaciones impuestas en el contrato de trabajo, (artículo 160 N° 5 y 7 del Código del Trabajo).

3. Los trabajadores que arrojen resultados positivos en los exámenes de detección de consumo de drogas y/o alcohol deberán ser retirados de dependencias de la Empresa por algún familiar, o enviado en transporte a su domicilio, siendo el gasto de éste, descontado de su remuneración como una multa que en ningún caso podrá sobrepasar el 25% de la remuneración diaria.
4. Los trabajadores que resulten positivos en los exámenes de detección de consumo de drogas y/o alcohol, serán sancionados con amonestación escrita consistente en una anotación en la carpeta de antecedentes personales u hoja de vida del trabajador, del hecho que la motiva, cuya copia será enviada a la Inspección del Trabajo respectiva.
5. Los trabajadores que errojen resultados positivos podrán ser sancionados con una multa de hasta el 25% de la remuneración diaria.
6. En el caso de los trabajadores que por segunda vez arrojen resultados positivos en los exámenes de drogas y/o alcohol serán sancionados con una amonestación escrita en los términos señalados en el punto N° 4 y con una multa de hasta el 25% de la remuneración diaria. Sin perjuicio de lo anterior, se considerará su conducta como una acción temeraria que afecta a la seguridad y al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad y a la actividad de los trabajadores, y a la salud de éstos, y como un incumplimiento grave a las obligaciones impuestas en el contrato de trabajo, (artículo 160 N° 5 y 7 del Código del Trabajo).
7. Se considerará una falta grave a las obligaciones dispuestas en el presente Reglamento Interno dos resultados positivos en un mismo mes.
8. Si el trabajador, en cualquier forma, adultera la muestra y ello quedare debidamente comprobado por el respectivo análisis, tal conducta se considerará como una falta de probidad, es decir, una conducta indebida de carácter grave, y como un incumplimiento grave a las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo (artículo 160 N°s 1 letra a y 7 del Código del Trabajo).

Lo mismo será aplicable en el evento que el trabajador se niegue a someterse al examen.

Párrafo 5

Conductas contrarias al Programa de Prevención de Consumo de Drogas y Alcohol.

Artículo 84°. Se consideran contrarias a los objetivos del Programa de Prevención de Drogas y Alcohol las siguientes:

- a. Consumo de alcohol en los recintos de la Empresa.
- b. Consumo de drogas ilícitas en los recinto de la Empresa.
- c. Distribución y/o comercialización de alcohol en los recintos de la Empresa.
- d. Distribución y/o comercialización de drogas en los recintos de la Empresa.
- e. Negativa injustificada a someterse a los exámenes toxicológicos dispuestos en el presente Capítulo.
- f. Presentarse al lugar de trabajo, trabajar, permanecer o terminar la faena bajo la influencia del alcohol y/o drogas. En el caso de trabajadores que deban consumir medicamentos bajo prescripción médica deben informar a la Jefatura de Riesgos que tomará las medidas preventivas del caso.

Artículo 85°. Las conductas antes descritas y su conocimiento por parte de los trabajadores constaran en un registro firmado por cada trabajador (PR-SGI-055).

Artículo 86°. Las conductas tipificadas como delitos o faltas penales, o que podrían revestir estas características, no están cubiertas por esta política, por lo que la Empresa deja expresamente establecido que ante situaciones de esta naturaleza no brindará apoyo a los presuntos responsables, y estos quedarán expuestos a las acciones judiciales que correspondan.

CAPITULO XV

DE LA TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y DE LAS PRACTICAS ANTISINDICALES

Artículo 87°. Los derechos fundamentales son todos aquellos derechos y libertades de que son titulares las personas por el hecho de ser tales y que se encuentran reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico. El Código del Trabajo contempla un procedimiento especial en caso de vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral o con ocasión del despido. En esta Empresa se velará por el respeto de los derechos fundamentales de todos los trabajadores y trabajadoras, con estricto apego al ordenamiento jurídico.

Los derechos fundamentales que pueden ser objeto del referido procedimiento son el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona; el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; la inviolabilidad de las comunicaciones privadas; la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público; la libertad de emitir y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio; y la libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Además, el empleador evitará incurrir en actos discriminatorios, con excepción de las ofertas de trabajo en cuanto a las calificaciones exigidas para un determinado empleo, entendiéndose por actos discriminatorios las distinciones, exclusiones o preferencias que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación basadas en raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad y ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social. En el evento de infracción, también será aplicable el procedimiento ya referido.

Artículo 88°. Se entenderá que los derechos y garantías a que se refiere el artículo anterior resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllos 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 los trabajadores o las trabajadoras, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Artículo 89°. El trabajador o la trabajadora afectados directamente o una organización sindical, podrán denunciar ante la Inspección del Trabajo o ante los Tribunales de Justicia, la vulneración de uno o más derechos fundamentales. Con todo, si la Inspección del Trabajo, actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente, previa mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas. La denuncia al tribunal competente dará inicio al procedimiento de tutela laboral contemplado en el Código del Trabajo.

Artículo 90°. La Empresa y sus trabajadores y trabajadoras se abstendrán de incurrir en prácticas antisindicales que atenten contra la libertad sindical o que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos, ambas vedadas por el Código del Trabajo.

Artículo 91°. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas antisindicales se sustanciará conforme a las normas del procedimiento de tutela laboral contempladas en el Código del Trabajo. La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales o antisindicales, de los cuales tome conocimiento.

**CAPITULO XVI
DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL**

Artículo 92°. 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 aquellas en que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 93°. Todo trabajador/a de la Empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o el presente Reglamento Interno, tendrá derecho a denunciarlos, por escrito, a la Gerencia y/o administración superior de la Empresa o a la Inspección del Trabajo competente.

Artículo 94°. 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, en este caso la Gerencia General, derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva en el plazo de 5 días, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la Empresa provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la Empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 95°. La denuncia escrita dirigida a la Gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y rol único tributario del denunciante y/o afectado; el cargo que ocupa en la Empresa y su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando fechas y horas; el nombre del presunto acosador; y, finalmente, la fecha y firma del denunciante.

Artículo 96°. Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de dos días hábiles, contado 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 y para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 97°. El investigador luego de recibida la denuncia y, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará en forma inmediata 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 98°. 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 99°. 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 100°. 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 101°. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del mismo, conforme a lo dispuesto en el presente Reglamento Interno, en lo relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la Empresa podrá, 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 102°. 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 vigésimo día después de iniciada.

Artículo 103°. Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar el quinto día de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, la que 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 104°. 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 día siguiente hábil de recibidas las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 105°. 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 e impondrá, si procede, las sanciones estipuladas en el presente Reglamento Interno, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 106°. Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el presente Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

CAPITULO XVII

DEL PROCEDIMIENTO DE USO DE COMPUTADORES Y CORREOS ELECTRÓNICOS

Artículo 107°. La Empresa proporciona al personal, para facilitar el cumplimiento de sus labores, un sistema computacional, aplicaciones y bases de datos, fotocopiadoras y equipos de fax, teléfonos y sistemas de grabaciones, correo electrónico, Internet, agendas, planillas de cálculo, procesador de texto, software de presentación, base de datos, videos y equipos de proyección, etc., los que en su totalidad son de propiedad de la Empresa.

Artículo 108°. Toda esta tecnología y sistemas proporcionados por la Empresa tienen como único y exclusivo propósito ser utilizados por el trabajador en el cumplimiento de sus labores y, por consiguiente, su uso debe ser acorde a dicho objetivo. El acceso a Internet que se entrega al trabajador es para uso exclusivo en labores referentes a las funciones que debe desempeñar. La Empresa podrá, en caso de denuncia, suspender el uso de Internet. De igual forma, su uso en actividades ilegales es de exclusiva responsabilidad y costo del trabajador. La Empresa podrá restringir o filtrar qué sitios podrá acceder el trabajador, como asimismo restringir operaciones a realizar por Internet.

Artículo 109°. Los correos electrónicos que envíe el trabajador desde el sistema electrónico que proporcione la Empresa (correo corporativo) quedarán copiados y archivados en el sistema computacional de Puerto Columbo S.A., la que podrá conocer y disponer de ellos. De todo correo electrónico que se envíe desde la cuenta corporativa correspondiente a cada trabajador, se enviará una copia a la "unidad de archivos o similar de Puerto Columbo S.A.". Los correos privados o personales que recibiere el trabajador deberán ser almacenados por éste en una carpeta que el interesado deberá crear para ser destinada para ese solo efecto y así garantizar la privacidad de dichos documentos. El trabajador deberá procurar no utilizar su cuenta de correo corporativo para recibir correos de asuntos personales, informando de ellos a quienes se los remiten.

Artículo 110°. Se prohíbe crear, copiar o enviar mensajes que sean ofensivos, difamatorios, obscenos o discriminatorios por raza, color, nacionalidad, sexo, edad, limitaciones físicas, religión, política o cualquier otro tipo de estatus individual o colectivo. Tampoco se permite degradar, criticar o impugnar la ética de otros individuos, empresas o grupos, incluyendo empresas competidoras.

Se prohíbe a los trabajadores la utilización de Internet o correo electrónico en los equipos de la Empresa para:

1. Búsqueda, recuperación o distribución (electrónico o vía papel) de imágenes o material pornográfico;
2. Para ofender, atacar o insultar a otros usuarios por motivos de raza, color, religión, sexo, preferencia sexual, nacionalidad, edad, discapacidad y opinión política;
3. Distribuir cartas o material en cadena;
4. Efectuar comunicaciones anónimas vía correo electrónico;
5. Efectuar falsificaciones, y
6. Efectuar divulgaciones no autorizadas de cualquier naturaleza, y avisos o listados para beneficio personal.

Artículo 111°. Se prohíbe al trabajador permitir que aparezcan en su pantalla material de imágenes, textos o animaciones indecentes o que este material sea almacenado, copiado o ingresado a los sistemas. Lo anterior estará sujeto a las acciones disciplinarias y legales que corresponda.

Artículo 112°. Bajo ninguna circunstancia el trabajador se podrá conectar a sistemas externos (por ejemplo, Internet) que se sepa o se sospeche que contiene material objetable, incluyendo por ejemplo, material pornográfico o sexualmente explícito, virus computacionales o cualquier tipo de material inadecuado y de naturaleza similar. El hecho de tener acceso a cierta página objetable y que no ha sido bloqueado, no significa que sea permisible accederlos.

Artículo 113°. Al acceder a sistemas externos no se debe copiar, enviar o recibir información de carácter confidencial, como documentos, imágenes, software, programas, modelos o proyecciones.

Artículo 114°. Se prohíbe utilizar fraudulentamente el nombre de otra persona con el propósito de inducir a engaño, entregar sus tarjetas de identificación, de acceso, ni las "passwords" (claves) computacionales, salvo excepciones justificadas y previa autorización del superior jerárquico respectivo.

Artículo 115°. Los medios tecnológicos que la Empresa proporciona al trabajador para el cumplimiento de sus labores no deben ser utilizados para hacer solicitudes o incitaciones de índole comercial, enviar mensajes de organizaciones externas, cadenas o cualquier otra materia ajena a los propósitos de la Empresa.

Queda prohibido a los trabajadores:

- a. Intentar decifrar las claves, sistemas o algoritmos de cifrado y cualquier otro elemento de seguridad que intervenga en los procesos telemáticos de Puerto Columbo S.A.;
- b. Destruir, alterar, inutilizar o de cualquier otra forma dañar los datos, programas o documentos electrónicos de Puerto Columbo S.A. o de terceros;
- c. Obstaculizar voluntariamente el acceso de otros usuarios a la red mediante el consumo masivo de los recursos informáticos y telemáticos de Puerto Columbo S.A., así como realizar acciones que dañen, interrumpan o generen errores en dichos sistemas;
- d. Intentar leer, borrar, copiar o modificar los mensajes de correo electrónico o archivos de otros usuarios;
- e. Utilizar el sistema para intentar acceder a áreas restringidas de los sistemas informáticos de Puerto Columbo S.A. o de terceros;
- f. Intentar aumentar el nivel de privilegios de un usuario en el sistema;
- g. Introducir voluntariamente programas, virus, macros, applets, controles ActiveX o cualquier otro dispositivo lógico o secuencia de caracteres que causen o sean susceptibles de causar cualquier tipo de alteración de los sistemas informáticos de la entidad o de terceros. El usuario tendrá la obligación de utilizar los programas

anti-virus y sus actualizaciones para prevenir la entrada en el sistema de cualquier elemento destinado a destruir o corromper los datos informáticos;

- h. Introducir, descargar de Internet, reproducir, utilizar o distribuir programas informáticos no autorizados expresamente por Puerto Columbo S.A. o cualquier otro tipo de obra o material cuyos derechos de propiedad intelectual o industrial pertenezcan a terceros, cuando no se disponga de autorización para ello;
- i. Instalar copias ilegales de cualquier programa, incluidos los estandarizados, y
- j. Borrar cualquiera de los programas instalados legalmente por Puerto Columbo S.A.

Artículo 116°. La Empresa podrá suspender, temporal o indefinidamente, el acceso del trabajador a los sistemas tecnológicos actualmente proporcionados a este último en virtud de sus funciones, o que se proporcionen en el futuro, siempre que con ello no se menoscabe al trabajador.

Artículo 117°. Los computadores personales y laptops entregados por la Empresa a los trabajadores son para uso exclusivo en labores de la Empresa. Cualquier mal uso o pérdida que el trabajador haga de estos equipos será de exclusiva responsabilidad y costo de éste. La Empresa podrá sustituir el equipo o formatear el computador cuando lo estime necesario, sin tener ninguna obligación de respaldar la eventual información particular que el trabajador pudiere haber grabado en el equipo. La Empresa no podrá difundir el contenido de algún archivo personal que el trabajador – desobedeciendo las disposiciones anteriores – hubiese grabado en disco duro, salvo que éstos constituyan un atentado a la moral o a las buenas costumbres o puedan constituir falta o delito, caso en el cual pondrá esos antecedentes a disposición de la autoridad respectiva. Las consecuencias de la instalación de algún software no autorizado por la Empresa es una conducta indebida y grave que será de exclusiva responsabilidad y cargo del trabajador.

El trabajador se compromete a cuidar el equipo computacional que se le entrega como herramienta de trabajo.

Artículo 118°. Por razones de seguridad informática y de cuidado de los sistemas, queda prohibido que el trabajador grave en los servicios de la Empresa cualquier información no referente a ésta. La Empresa puede borrar de los servidores cualquier archivo, de cualquier tipo, sea particular de un trabajador o no, sin necesidad de respaldarlo previamente y sin necesidad de avisarle.

CAPITULO XVIII

DE LAS OBLIGACIONES DE COMPORTAMIENTO ECONÓMICO Y SOCIAL PARA TRABAJADORES VINCULADOS A LA RECAUDACIÓN, ADMINISTRACIÓN O CUSTODIA DE FONDOS DE LA EMPRESA.

Artículo 119°. Los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza deberán mantener un comportamiento financiero conforme al cual no registren atrasos, incumplimientos o morosidades en sus obligaciones económicas, financieras, bancarias o comerciales.

Dicha circunstancia podrá ser acreditada mediante la obtención de certificados emitidos por registros o bancos de datos personales que informen sus obligaciones en tales materias, todo ello de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 120°. La Empresa podrá adoptar las medidas que resulten procedentes respecto de los trabajadores a quienes sea aplicable esta exigencia y cuyo comportamiento económico, financiero, bancario o comercial no se ajuste a lo exigido precedentemente.

La Empresa adoptará dichas medidas, decisiones y políticas con arreglo a las disposiciones legales aplicables, así como los procedimientos, obligaciones y materias reguladas en el presente Reglamento Interno y en los contratos de trabajo o anexos contractuales de los referidos trabajadores.

CAPITULO XIX

TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Artículo 121°. De conformidad a lo dispuesto en la Ley 21.220, las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en un documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. En ningún caso, dichos pactos podrán implicar menoscabo a los derechos que reconoce el Código del Trabajo al trabajador, en especial su remuneración.

Artículo 122°. Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la Empresa.

Artículo 123°. Se denominará 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.

Los trabajadores que presten servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo, cuyas normas le serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en Capítulo IX del Trabajo a Distancia y Teletrabajo de la Ley 21.220.

Artículo 124°. Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que puede ser en el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la Empresa.

Artículo 125°. En el caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral (en una relación laboral existente) cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días. Si la relación laboral se inició conforme a las normas del Capítulo en cuestión, esto es, se inició como trabajo a distancia o teletrabajo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Artículo 126°. En cuanto a la jornada laboral la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la Empresa con tiempo de trabajos fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo, con las excepciones y modalidades que se señalan en este mismo artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33 del Código del Trabajo.

Si la naturaleza de las funciones del trabajo a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal y sujetándose a la duración de la jornada establecida en el Código del Trabajo.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Artículo 127°. Las estipulaciones que debe contener un contrato de trabajo regido por (trabajo a distancia o teletrabajo), además de las estipulaciones del artículo 10 del Código del Trabajo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad 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, lo que deberá expresarse.
3. El periodo 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.
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.

Artículo 128°. Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Artículo 129°. Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

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 a distancia o teletrabajo.

Artículo 130°. Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225 del Código del Trabajo.

Artículo 131°. El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la Empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

Artículo 132°. Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

El Director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan.

CAPITULO XX

INFORMACIONES, PETICIONES Y DE LOS PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS DEL PERSONAL

Artículo 133°. La comunicación es un tema estratégico para la administración de la Empresa, por lo cual es de especial interés y preocupación que los trabajadores estén permanentemente informados acerca de la marcha, de las dificultades, proyecciones y resultados de la organización.

Para este objetivo se realizarán reuniones informativas con los Supervisores, los cuales deberán mantener informados a sus trabajadores a través de reuniones grupales o ampliadas, estas serán mensuales, en día y hora que será comunicado con antelación. Lo anterior, sin perjuicio de las reuniones periódicas que se realizarán con los representantes de las diferentes organizaciones existentes al interior de la Empresa.

Artículo 134°. Todo trabajador tiene derecho a formular las peticiones, reclamos, consultas y sugerencias que estime convenientes, que digan relación con su situación laboral.

Estas peticiones o reclamos deberán formularse por escrito al Jefe Directo, de igual forma se habilitarán buzones de sugerencias y consulta en áreas específicas dentro de la Empresa para tal efecto.

Las respuestas a estos reclamos deberán hacerse por escrito al trabajador que los formule.

CAPITULO XXI

DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS Y DE SU RECONSIDERACIÓN

Artículo 135°. La infracción a las normas del presente Reglamento Interno da derecho al empleador a sancionar al trabajador que hubiera incurrido en ella.

Las sanciones previstas en este Reglamento Interno serán amonestación escrita y las multas.

La terminación del contrato de trabajo será una decisión que sólo depende de la Empresa y de la gravedad de las faltas en que incurra el trabajador, todo ello acorde con el sistema de terminación del contrato de trabajo previsto en el Código del Trabajo.

Artículo 136°. La amonestación escrita podrá ser interna con copia a la carpeta personal del trabajador, o públicas en el sentido que se comunicará a la Dirección del Trabajo o a otras entidades, según procediere:

- a. Primera amonestación escrita realizada por su Jefe Directo.
- b. Segunda amonestación escrita efectuada por la Jefatura, quedando constancia en la hoja de vida del trabajador.

Copia de la carta de amonestación firmada por el trabajador será enviada a la Inspección del Trabajo.

Artículo 137°. En caso de falta grave, la Empresa podrá aplicar al infractor una multa de hasta 25% de su remuneración diaria. El afectado por esta medida podrá solicitar reconsideración directamente al representante legal del Empleador o a quien éste designe, situación que deberá ser resuelta dentro del plazo de 10 días hábiles de notificada la sanción. En todo caso, de la aplicación de la multa podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

El producto de las multas será destinado a incrementar los fondos de bienestar que la Empresa tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales, cuyos afiliados laboren en la Empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el que se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

Las multas antes referidas son diversas de aquellas vinculadas con el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, cuyo producto tiene otras finalidades. Con todo, no se podrá cursar al mismo infractor dos sanciones simultáneas por un mismo hecho.

Artículo 138°. Para los efectos de establecer la procedencia de la aplicación de alguna de las sanciones mencionadas, en todos los casos, se recibirá en audiencia y se oír al trabajador afectado, ponderando los antecedentes que éste acompañe en defensa de sus derechos.

Artículo 139°. Cuando un trabajador se considere indebidamente afectado por alguna medida de la Empresa, especialmente por amonestación grave o multa reglamentaria, podrá solicitar del Empleador la reconsideración de la medida, siendo aplicable lo dispuesto en el artículo 134 del presente Reglamento Interno.

Artículo 140°. Las sanciones establecidas en este capítulo no inhabilitará a la Empresa para disponer la terminación del Contrato de Trabajo cuando las infracciones, por su naturaleza o reiteración hagan procedente esta medida, en conformidad a la ley, sin perjuicio del conocimiento que de los hechos corresponde a los Tribunales de Justicia.

TITULO II REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREAMBULO

Artículo 141°. El Título II de este Reglamento se ha establecido para dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo N° 154 N° 9 del Código del Trabajo, en términos de que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe contener "las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento".

Asimismo el presente Reglamento de Higiene y Seguridad tiene por objeto establecer las normas generales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regirán en la Empresa, las que tendrán el carácter de obligatorias, en conformidad con lo establecido por el artículo 67 de la Ley 16.744.

Además, proporcionar al trabajador conocimientos generales para prevenir accidentes, darle a conocer sus obligaciones y los procedimientos que deberán conocer y cumplir.

Es necesario señalar que cualquier violación a las normas establecidas en este Reglamento Interno u otras normas de seguridad puede ser causa de graves consecuencias para la Empresa y/o sus trabajadores.

La prevención contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales requiere que los sectores empleador y laboral realicen una acción mancomunada y de estrecha colaboración para alcanzar los objetivos principales que consisten en controlar y suprimir las causas que provocan los accidentes o enfermedades.

Este Reglamento Interno está destinado a establecer las condiciones de higiene y seguridad necesarias para todas las labores que se realizan al interior de la Empresa, lo que sólo se podrá lograr con la cooperación de todas las personas que laboren en la Empresa, dando así cumplimiento a la Ley 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y, en especial, a lo dispuesto en el Artículo 67 de dicha ley, cuyo texto se reproduce a continuación:

“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 la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que le impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I Título III del Libro I del Código del Trabajo”, referencia que hoy debe entenderse hecha al Título III del Libro I del Código del Trabajo.

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

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

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 142°. Uno de los objetivos fundamentales de la Empresa, además de lo señalado en el artículo anterior, es conducir sus operaciones de tal manera que los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales sean reducidos al mínimo, en resguardo de la integridad física y salud de los trabajadores, y también de las instalaciones y bienes de la Empresa.

Se cumplirá este objetivo si todo el personal, sin excepción, cumple sus obligaciones, aportando el mismo esfuerzo y participación en los planes de prevención de riesgos profesionales que se desarrollen. La Empresa estimulará constantemente a los trabajadores para participar, en forma activa y permanente, en todas las acciones que tengan por objeto reducir los riesgos y desempeñar su trabajo en la forma más segura para ellos y sus compañeros de labores.

La Empresa considera que la seguridad es parte integral de sus operaciones y que ambas (seguridad y operaciones) no pueden separarse. Todos los accidentes, sin considerar sus consecuencias, son síntomas de ineficacia de operación.

La prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales requiere que tanto el Empleador como los trabajadores realicen una acción

mancomunada y en estrecha colaboración para alcanzar los objetivos que se establezcan en los planes de seguridad.

Artículo 143°. La Empresa proporcionará a sus trabajadores condiciones seguras de trabajo e higiene, los elementos de protección personal adecuados, y la capacitación y adiestramiento suficientes para lograr los objetivos que indican los programas de seguridad.

La responsabilidad por la prevención de accidentes y enfermedades profesionales es de todo el personal, puesto que los objetivos de la Empresa y la prevención de riesgos son conceptos inseparables.

Artículo 144°. A objeto de facilitar el logro de los fines y principios antes mencionados, los trabajadores deberán:

- a. Practicarse, cuando se les solicite, exámenes médicos y psicotécnicos, con el objeto de establecer si sus condiciones físicas y síquicas son compatibles con el trabajo que normalmente desempeñan, y
- b. Observar los tratamientos prescritos por los médicos.

Artículo 145°. Todo accidente que cause lesión a los trabajadores o paralización o daños en las instalaciones y equipos, debe ser atendido e investigado de inmediato por el Supervisor a cargo, por lo que el personal, de cualquier nivel o cargo, deberá prestar la mayor colaboración entregando la información necesaria.

Artículo 146°. Los Supervisores o Jefes Directos proporcionarán a los trabajadores a su cargo instrucciones en cuanto a la prevención de riesgos. Para este cometido, deberán hacerse asesorar por el Experto de Prevención de Riesgos. En esta actividad, se dará especial importancia al análisis y correcta aplicación de métodos de trabajo, orden y aseo, y uso de equipo de protección personal.

Artículo 147°. Para los efectos de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales se entiende por accidente del trabajo “toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo.

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

Exceptúense los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”.

Para los efectos del presente Reglamento Interno se entenderá por:

- a. **TRABAJADOR:** Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.
- b. **JEFE INMEDIATO:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla. 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:** Organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.
- d. **RIESGO PROFESIONAL:** Los riesgos atinentes a accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales.
- e. **EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL:** El elemento o conjunto de elementos que permiten 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 de salida al trabajo. Son también accidentes del trabajo aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el

accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.

g. ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO: Organismos que otorgan las prestaciones médicas, preventivas y económicas que establece la Ley 16.744 a los trabajadores dependientes, así como a los trabajadores independientes que coticen para este Seguro. Será tal el Instituto de Seguridad del Trabajo o la mutualidad a la que la Empresa se encuentre afiliada.

h. COMITE PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: El grupo de tres representantes patronales y de tres representantes de los trabajadores, cuyo objetivo es preocuparse de la seguridad e higiene industrial en la Empresa, en conformidad con el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 21 de febrero de 1969.

i. NORMAS DE SEGURIDAD: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento Interno, del Comité Paritario, del Organismo Administrador y del Departamento de Prevención de Riesgos de la Empresa.

Artículo 148°. El Decreto Supremo N° 50, de la Subsecretaría de Previsión Social, publicado el 21 de Julio de 1988, modificó los artículos 21 al 24 del Decreto Supremo N° 40, de 1969, los que quedan en la siguiente forma:

“(Artículo 21): Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición 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.

(Artículo 22): Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

(Artículo 23): Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21° a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

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

(Artículo 24): Las infracciones en que incurran los empleadores a las obligaciones que les impone el presente Título, serán sancionadas en conformidad con lo dispuesto en los artículos 11 y 13 del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 69 de la Ley N° 16.744”.

CAPITULO II DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 149°. Será obligación primordial del trabajador cumplir con su contrato de trabajo y con las disposiciones de este Reglamento Interno, que deberá conocer y poner en práctica. En especial, el trabajador estará sujeto a las obligaciones que se señalan en los artículos siguientes.

Artículo 150°. En el contexto que en Chile comenzó a regir el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, siendo necesario contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral en todas las empresas del país y teniendo en cuenta que el objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales, la Empresa se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa, e intervenir en los riesgos psicosociales que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del Ministerio de Salud.

Artículo 151°. Será responsabilidad de los Supervisores, Encargados o Jefes Directos, dentro de su esfera de acción, la aplicación de los principios de prevención de riesgos profesionales, especialmente los que siguen:

- a. Corregir en forma inmediata al trabajador que realiza una práctica insegura;
- b. Mantención de las áreas de trabajo, equipos, herramientas e instalaciones en condiciones seguras;
- c. Analizar los accidentes ocurridos, y corregir las causas que los provocaron;
- d. Controlar la aplicación correcta por parte del personal a su cargo de los métodos de trabajo establecidos, del uso del equipo de protección personal y del cumplimiento de las normas y reglamentos, y
- e. Instruir a los trabajadores nuevos en seguridad básica y métodos de trabajo seguro, para prevenir accidentes y lograr eficiencia.

Artículo 152°. Todo trabajador deberá usar el equipo de protección personal que le proporcione la Empresa. Los elementos que se reciban son de propiedad de la Empresa, por lo que no pueden ser vendidos ni intercambiados y sólo podrán ser retirados de los recintos de la Empresa para el desarrollo de labores propias de su contrato de trabajo.

Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador está obligado a canjear los que tenga en su poder. El trabajador está obligado a mantener y conservar en buen estado los elementos de protección personal que se le han asignado.

Artículo 153°. En el cumplimiento de su trabajo, todo trabajador deberá:

- a. Tomar cabal conocimiento de este Reglamento y a poner en práctica todas las normas y medidas contenidas en él;
- b. Concurrir puntual y diariamente a su trabajo en las horas fijadas, estando obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de su lugar de trabajo en el respectivo control de asistencia, concordante con lo que estipula su Contrato Individual de Trabajo. Además, todo trabajador debe presentarse a sus labores libre de la influencia de cualquier tipo de sustancias psicoactivas (alcohol, drogas y estupefacientes). En caso que, por prescripción médica, el trabajador se encuentre consumiendo medicamentos que pudieren afectar su normal atención y capacidad de trabajo deberá informarlo por escrito al Jefe Directo, quien deberá informar esta circunstancia al experto en prevención de riesgos de la Empresa;
- c. Permanecer en el lugar indicado para el desarrollo de sus labores durante todo el horario de trabajo y, si debe ausentarse temporalmente de él, comunicarlo a su Jefe Directo;
- d. Acatar y cumplir las órdenes que reciba de sus jefes y guardarles el debido respeto;
- e. Cumplir estrictamente las normas de trabajo y seguridad y cuidado medioambiental establecidas en este Reglamento Interno, las instrucciones de sus jefes y atender cuidadosamente todos los controles destinados a protegerse a sí mismo, a las demás personas y a los equipos e instalaciones;
- f. A la hora que corresponda, según lo señale el contrato individual de trabajo, el trabajador deberá presentarse en el lugar y área de trabajo debidamente vestido y equipado con los elementos de protección que la empresa haya determinado y proporcionado según la tarea a realizar;
- g. A los trabajadores que se les entregue elementos de protección personal a su cargo, deberán usarlos en forma permanente cuando desarrollen tareas que así lo exijan, debiendo mantenerlos en buenas condiciones y solicitar su reposición si están defectuosos;
- h. Cuidar los vehículos, útiles, muebles, máquinas, herramientas, enseres y demás efectos que se encuentren en la Empresa y dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier desperfecto que se aprecie en ellos y, en general, de cualquier acción que pudiere producir riesgos o entorpecer la marcha normal de las operaciones;
- i. Informar a su jefe inmediato cualquier dolencia, malestar o enfermedad que pueda afectar su capacidad o seguridad en el trabajo, así como también, acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas;
- j. Todos los trabajadores deberán comunicar de inmediato a su jefe directo cuando los elementos a su cargo hayan sido cambiados, sustraídos o se hayan deteriorado, para pedir su reposición o colaborar en su búsqueda;

- k. En caso de producirse un accidente en faenas, el jefe directo o las personas que presencien el hecho deberán preocuparse inmediatamente de que el afectado reciba atención de primeros auxilios, ya sea dentro de la Empresa recurriendo al botiquín, o enviándolo directamente a la clínica del Organismo Administrador. En casos muy calificados y si las circunstancias así lo exigen, el afectado deberá ser enviado directamente al hospital más cercano, dándose el aviso correspondiente al Organismo Administrador del Seguro;
- l. Informar a su Jefe Directo o en su ausencia, al área de personal u otra autoridad de la Empresa, en el acto, de cualquier accidente que sufra, por leve o sin importancia que parezca.
- m. El hecho de no denunciar en forma inmediata la ocurrencia de un accidente del trabajo tanto a la empresa como posteriormente al Instituto de Seguridad del Trabajo, dificultará la debida atención del trabajador.
- n. Los trabajadores deberán cooperar con todas las actividades de prevención que se realicen en la Empresa, siendo obligatoria su participación en aquellas que le sean así señaladas por el Departamento de Prevención de Riesgos. En particular, deben cooperar con las investigaciones de accidentes e inspecciones de seguridad que lleven a cabo el Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario, los jefes directos o supervisores y los profesionales del Instituto de Seguridad del Trabajo, debiendo aportar los datos que se les soliciten sobre accidentes, condiciones y acciones incorrectas en el trabajo y, alternativas de mejoramiento existentes;
- o. Todo trabajador que padezca alguna enfermedad o problema que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá informarlo a su jefe inmediato, el que deberá analizar y adoptar las medidas que procedan. Especial atención se tendrá cuando el trabajador padezca de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc.
- p. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta de cualquier dolencia, malestar o enfermedad infecciosa o epidémica que pueda afectar su capacidad o seguridad en el trabajo;
- q. En caso de producirse un accidente del trabajo, en los términos considerados en la definición legal, el jefe inmediato o quien la Empresa designe, deberá enviar al afectado al servicio asistencial u hospital del Instituto de Seguridad del Trabajo, con la correspondiente orden de atención provisoria o con la Declaración Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT).
- r. Si el accidente implica más de una jornada de trabajo perdida para él o los afectados, el jefe inmediato deberá proceder a realizar una investigación o análisis completo del hecho a fin de determinar las causas que lo produjeron y así determinar las medidas preventivas a aplicar para evitar la ocurrencia de acontecimientos similares a futuro. Finalizada la investigación y dentro de las 48 horas siguientes, se deberá enviar un informe escrito del caso a la Gerencia General de la Empresa;
- s. Presentar, antes de volver a su trabajo, un "Certificado de Alta" otorgado por el médico tratante del Organismo Administrador, cuando haya sufrido un accidente de trabajo a consecuencia del cual haya sido sometido a tratamiento médico. Sin este certificado, no podrá trabajar;
- t. Usar, en todo momento, cortesía, modales correctos y deferencia con los compañeros de trabajo, supervisores, clientes y público en general.
- u. Los trabajadores que dentro de sus funciones deban atender en sus recintos a personas extrañas a la Empresa, deberán adoptar las medidas de seguridad para protegerlos, informando a su jefatura en forma precisa de su accionar;
- v. El trabajador deberá permitir la apertura y revisión del o los casilleros asignados en vestidores de la Empresa en el caso de investigación de un accidente en que él esté involucrado;
- w. Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes cumplirán sus instrucciones y preservarán su integridad.

Artículo 154°. El orden y aseo reduce los accidentes, conserva el material, reduce el tiempo y los esfuerzos y hace más agradables los lugares de trabajo. Será obligación de los trabajadores:

- a. Mantener los pisos y áreas de trabajos limpios y libres de obstáculos;

- b. Los restos de vidrios deben ser depositados en recipientes especiales y las basuras en otro recipiente, ambos etiquetados para indicar su propósito;
- c. Apilar los materiales con orden, de manera que no obstruyan pasadas ni caminos;
- d. Todo trabajador deberá preocuparse y velar por el buen estado, funcionamiento y uso del equipo que utiliza para efectuar su trabajo. Deberá, asimismo, preocuparse que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden y despejada de obstáculos;
- e. Los trabajadores que efectúen una reparación, revisión o cualquiera otra faena que implique retirar las defensas o protecciones deberán reponerlas apenas hayan terminado su labor;
- f. Si por motivos justificados el trabajador debe abandonar una máquina que accione, deberá detener la marcha del motor o sistema que la impulse;
- g. Devolver o entregar, a quien corresponda, antes de retirarse de su trabajo, todo documento, máquina, herramientas, elementos o efectos de importancia o valor, a fin de que sea guardado con la debida seguridad. El trabajador deberá indemnizar el valor de las herramientas y útiles confiados a su cuidado, cuando la pérdida, destrucción o inutilización de ellos se deba a su negligencia, y
- h. Cuidar la buena conservación de los edificios, dependencias, bienes y servicios de la Empresa.

Artículo 155°. Clases de fuegos y forma de combatirlos:

- 1) Fuegos clase A: Combustibles sólidos comunes, tales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos: se extinguen o apagan con extintores de agua a presión, polvo químico seco ABC y espuma.
- 2) Fuegos clase B: Líquidos combustibles e inflamables, tales como grasas y materiales similares: se extinguen o apagan con extintores en base a espuma, dióxido de carbono (CO₂), y polvo químico seco ABC – BC.
- 3) Fuegos clase C: Inflamación de equipos que se encuentran energizados eléctricamente: deben extinguirse o apagarse mediante extintores tales como dióxido de carbono, y polvo químico seco ABC – BC.
En caso de cortocircuito, NUNCA debe usarse agua o extintores comunes: es peligroso para el que los usa, ya que se expone a recibir un fatal golpe de electricidad.
- 4) Fuegos clase D: Metales combustibles tales como magnesio, sodio, titanio, potasio: se extinguirán con polvo químico especial.

**CAPITULO III
DE LAS PROHIBICIONES**

Artículo 156°. Queda prohibido a todo trabajador :

- a. Ingresar o permanecer en el lugar de trabajo bajo la influencia del alcohol, prohibiéndose terminantemente el ingreso al establecimiento de bebidas alcohólicas, beberlas o darles de beber a terceros;
- b. Ingresar o permanecer en el lugar de trabajo o faena, bajo la influencia de drogas o estupefacientes. Esto será pesquisado por el personal competente, mediante el respectivo examen que contempla el presente Reglamento Interno.
- c. Fumar o encender fuegos en los lugares que se encuentran señalados como prohibidos, o que no estén expresamente autorizados. Para estos efectos se define que el único lugar autorizado para fumar en las instalaciones de Puerto Columbo serán las identificadas con señalética que indique “Área de Fumadores”. Sólo se podrá fumar en aquel lugar el cual se ha designado en carácter de “exclusivo y excluyente”.
- d. Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo;
- e. Ingresar a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos, sin estar debidamente autorizados para hacerlo;
- f. Provocar desorden, jugar, empujarse, reñir, discutir o realizar acciones temerarias, dentro del recinto de la Empresa en todo momento;
- g. Alterar el registro de hora de llegada o el registro de hora de salida de algún trabajador y tratarse por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente;
- h. Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos;

- i. Permitir que personas no capacitadas traten de remover cuerpos extraños de los ojos o de algún accidentado o de sus heridas;
- j. Permanecer en lugares de trabajo después del horario, sin autorización del jefe inmediato;
- k. Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la Empresa proporciona;
- l. Apropiarse de elementos de protección personal pertenecientes a la Empresa o asignados a algún otro compañero de trabajo;
- m. Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la Empresa proporciona;
- n. 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, etc.;
- ñ. Efectuar alguna de las operaciones que siguen sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlas: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagüe, etc. que existan en las faenas;
- o. Correr sin necesidad dentro del establecimiento;
- p. Operar máquinas que no le corresponda o no estando expresamente autorizado, aunque sea aprendiz proveniente de una escuela especializada en práctica;
- q. Cambiar correas de transmisión, cuando la máquina o el motor estén en funcionamiento;
- r. Dejar sin vigilancia una máquina en funcionamiento;
- s. Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras;
- t. Lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro del recinto de la Empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna;
- u. Trabajar en altura, conducir vehículos motorizados de cualquier tipo, si padece de vértigo o mareos; trabajar en faenas que exijan esfuerzo físico, si padece insuficiencia cardíaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados, si padece de una enfermedad profesional producida por ese agente contaminante (ambiente ruidoso, si padece una sordera profesional, etc.); o ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado o autorizado para ello;
- v. Activar sin motivo las alarmas y equipos de control de incendio;
- w. Falsear o negarse a proporcionar información a jefaturas de la empresa, profesionales del Instituto de Seguridad del Trabajo y organismos fiscalizadores, en relación a las condiciones y acciones en el trabajo, accidentes y aspectos de seguridad en general;
- x. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos o similares, acerca de la seguridad e higiene industrial;

Artículo 157. Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento Interno se entienden incorporadas a los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores.

En lo que no esté contemplado en el presente Reglamento Interno, tanto la Empresa como los trabajadores se atenderán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en el Código del Trabajo.

CAPITULO IV

DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL

Artículo 158°. 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 159°. El Empleador velará por que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

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

Artículo 160°. 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 161°. Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada. 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.

CAPITULO V

DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A RADIACIÓN ULTRAVIOLETA O CON DISCAPACIDAD

Artículo 162°. El empleador deberá 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 deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitaria y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

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.

Los informes meteorológicos emitidos por medios de comunicación social deberán incluir antecedentes acerca de la radiación ultravioleta y sus fracciones, y de los riesgos asociados.

Los organismos públicos y privados que midan radiación ultravioleta lo harán de acuerdo con los estándares internacionales y entregarán la información necesaria a la Dirección Meteorológica de Chile para su difusión. Estos informes deberán expresar el índice de radiación ultravioleta según la tabla que establece para estos efectos la Organización Mundial de la Salud, e indicarán, además, los lugares geográficos en que se requiera de protección especial contra los rayos ultravioleta.

Los trabajadores deben tener en cuenta lo siguiente:

06:00 AM: Sale el sol, no hay riesgo para la piel.

07:00 a 09:00 AM: El sol es inofensivo.

10:00 AM: Aplicar protector solar 20 minutos antes de exponerse al sol y reaplicar cada dos horas.

11:00 AM a 16:00 PM: Período más dañino. Evite exponerse directamente al sol. Usar polera o camisa manga larga y gorro de ala completa.

17:00 a 18:00 PM: Sol aún dañino para la piel.

19:00 a 20:00 PM: Sol no presenta gran riesgo para la piel.

21:00 PM: Puesta de sol sin riesgo para la piel.

La empresa adoptará las siguientes medidas de prevención necesarias para proteger eficazmente a sus trabajadores cuando este expuesto a radiación ultravioleta por trabajo a cielo abierto o rajo abierto, entregando los siguientes elementos:

- a. Gafas protectoras contra radiaciones UV.
- b. Casco de seguridad y en casos especiales legionarios.
- c. Protector solar factor 50.

Como medida de protección adicional está prohibido trabajar con poleras manga corta y pantalón corto, bermudas o pescadores.

Los empleadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas.

Deberán tomar, a lo menos, las siguientes medidas:

- a) Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control en los siguientes términos: “La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta fotoenvejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular.”
- b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.
- c) Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas para ellos.
- d) Las medidas específicas de control a implementar, según exposición, son las siguientes, las que deberán emplearse siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por Orden del Presidente de la República”.

Ingeniería: realizar un adecuado sombrije de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV (tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados;

Administrativas: si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombrije adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición;

Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar.

- e) La Empresa debe implementar y mantener un programa de instrucción teórico práctico para los trabajadores de, al menos, una hora cronológica mensual, donde se eduque respecto a los riesgos y consecuencias para la salud que puede generar la exposición a la radiación UV y las medidas preventivas a considerar. Este programa debe constar por escrito. Sin perjuicio de lo anterior, cabe mencionar que el artículo 3° del Decreto Supremo 594 MINSAL establece: “La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella”.

Por su parte el Decreto Supremo N° 109 considera a la radiación UV como un agente que entraña riesgo de enfermedad profesional.

Artículo 163°. El empleador deberá efectuar los ajustes necesarios y proporcionar servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad tener un desempeño laboral adecuado. Al efecto, según la naturaleza de la función y el tipo y grado de discapacidad del trabajador, el empleador deberá asignar al trabajador labores que sean compatibles con lo anterior y/o proporcionar equipos, maquinarias y útiles de trabajo especialmente diseñados o adaptados para ser usados por personas con discapacidad; elementos de movilidad, cuidado e higiene personal necesarios para facilitar la autonomía y la seguridad de las personas con discapacidad; elementos especiales para facilitar la comunicación, la información y la señalización para personas con discapacidad; y equipos y material pedagógico especiales para la capacitación de las personas con discapacidad. La empresa deberá adecuar los mecanismos de selección en todo cuanto sea necesario para permitir la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

CAPITULO VI DEL CONSUMO DEL TABACO

Artículo 164°. En conformidad a lo que dispone el artículo 11 de la Ley 19.419, de 9 de octubre de 1995, modificada por la Ley 20.105, de 16 de mayo de 2006, y por la Ley 20.660 de 8 de febrero de 2013, queda prohibido fumar en todas las dependencias de la Empresa, salvo en aquellos patios o espacios al aire libre expresamente habilitados al efecto.

**CAPITULO VII
DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES**

Artículo 165°. Con el propósito de cumplir lo expresado en los artículos 21 y siguientes del Decreto Supremo N°40 del año 1969, modificado por el Decreto Supremo N°50, de 1988, La empresa utilizará los siguientes mecanismos de información para sus trabajadores:

- a. Entregar un ejemplar del presente Reglamento Interno, para ser leído detenidamente;
- b. Informará específicamente 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 olor), sobre 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 tales riesgos.
- c. La obligación de informar será cumplida al momento de firmarse el contrato de trabajo, o cuando se creen nuevas actividades que impliquen riesgos, en cuyo caso se hará a través del comité Paritario de Higiene y Seguridad o de charlas específicas del Departamento de Prevención de Riesgos.
- d. 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 166°. El trabajador deberá observar las siguientes reglas generales de seguridad:

- a. Informar inmediatamente a su Superior directo sobre cualquier condición o acción que pueda provocar accidentes;
- b. Informar inmediatamente a su Superior directo cualquier accidente personal y/o material;
- c. Usar, para la tarea que ejecuta, el equipo de protección personal reglamentario, cuidarlo y mantenerlo en buen estado;
- d. Usar correctamente la ropa apropiada de trabajo;
- e. Mantener en todo momento ordenada y limpia su área de trabajo, al igual que sus herramientas;
- f. Mantener siempre las herramientas adecuadas y en buen estado;
- g. Trabajar equipos solamente cuando haya sido debidamente autorizado;
- h. Evitar bromas y distracciones, y no improvisar operaciones o situaciones frente a cualquier duda, consultando a su Supervisor directo y;
- i. Tomar conocimiento acerca de los riesgos típicos que entrañan sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control, algunos de los cuales se indican a continuación:

Riesgos existentes	Consecuencias	Medidas preventivas
Caídas a nivel y distinto nivel.	Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Lesiones múltiples Muerte.	En aquellos lugares, donde no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo, los trabajadores deberán utilizar protectores auditivos.
Golpes y tropiezos	Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Lesiones múltiples	Dar cumplimiento al Procedimiento de trabajo seguro "Tránsito en el Recinto". Reglamento Interno y Especial de Contratistas. - Transitar por vías demarcadas para tránsito peatonal. - Uso de elementos de protección personal. - Portar credenciales del Recinto. - Estar atento a las condiciones del entorno. - No transitar por áreas operacionales o donde se efectuen maniobras.

		- Respetar la señalización en áreas operacionales.
Sobre esfuerzos en manejo de materiales	Lesiones temporales y permanentes en espalda y columna (lumbagos y otros).	<p>Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de materiales es fundamental que los supervisores y trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan.</p> <p>Entre las medidas preventivas podemos señalar:</p> <p>Al levantar materiales, el trabajador deber doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. - Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad, y otros).
Proyección de partículas	<p>Lesiones como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuerpos extraños. - Conjuntivitis. - Erosiones. - Quemaduras. - Pérdida de la visión en uno o los dos ojos. 	<p>En las actividades que existan riesgos de proyección de partículas, los supervisores deberán asegurarse que las máquinas y equipos cuenten con protecciones y que éstas permanezcan en su lugar y en óptimas condiciones.</p> <p>A su vez, los trabajadores deberán utilizar en forma permanente equipos protectores visuales y faciales que indique la supervisión, tales como: gafas o lentes con vidrio endurecido y protección lateral, caretas protectoras faciales y otros.</p>
<p>Irregularidad en: Superficies de trabajo Escalas móviles o fijas, Andamios Rampas, Escaleras Pisos y pasillos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Caídas del mismo y distinto nivel. - Esguinces. - Heridas. - Fracturas. - Contusiones. - Lesiones múltiples. - Parálisis. - Muerte. 	<p>Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes, es preciso adoptar las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito. - Al bajar por una escalera se deberá utilizar el respectivo pasamanos. - Delimitar pasillos y zonas de tránsito y mantenerlos libres de obstáculos. - Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida, antes de subirse. - No utilizar andamios para almacenar materiales. - Utilizar superficies en forma adecuada considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir. - Dar a escalas un ángulo adecuado, la distancia del muro al apoyo debe ser de $\frac{1}{4}$ del largo utilizado. - No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos. - Sobre 1,50 metros de altura, se deberá utilizar arnés de sujeción. - Los andamios se deben armar con estructura y plataforma de trabajo completa (4 bandejas por piso armado), se debe colocar además barandas y rodapiés

<p>Artefactos eléctricos en mal estado Derrame de productos inflamables y combustibles Conexiones eléctricas en mal estado Falta de mantenimiento eléctrica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contacto con fuego u objetos calientes. - Quemaduras. - Asfixias. - Fuego descontrolado. - Explosión, etc. - Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> - No fumar en áreas donde esté prohibido. - Verificar que las conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y con su conexión a tierra. - Evitar el almacenamiento de materiales combustibles, especialmente si éstos son inflamables. - Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y o explosiones. - Uso de elementos de protección personal adecuados al riesgo eléctrico. - Reportar al área de mantenimiento mal estado de equipos, herramientas y en general condición de mal estado.
<p>Irregularidad en: Superficies de trabajo Escalas móviles o fijas, Andamios Rampas, Escaleras Pisos y pasillos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Caídas del mismo y distinto nivel. - Esguinces. - Heridas. - Fracturas. - Contusiones. - Lesiones múltiples. - Parálisis. - Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sólo personal autorizado y calificado podrá conducir los vehículos de la empresa. - Diariamente operador debe realizar check list a maquinaria reportando a jefatura o encargado el mal estado de maquinaria. - Cumplir y observar el debido resguardo de las normas de tránsito, tanto dentro de la Empresa, recintos de faenas, como fuera de éstos. - Respetar distancias de seguridad de maquinarias, no cruzar en radios de giro de maquinarias. - No perder de vista a maquinarias y equipos en movimiento. - Dar aviso a operador en caso de moverse el área de trabajo. - La maquinaria siempre tiene preferencia. - No se debe consolidar ni desconsolidar en presencia de personal que transitan en el radio de trabajo o de manobra. - No se puede cargar ni descargar contenedores en presencia de personal transitando o fuera del rango visual del operador. - No transitar por medio de bloques de contenedores o áreas de trabajo si no hay visibilidad o maquinaria en movimiento. - Señalar adecuadamente el área exclusiva de movimientos y estacionamientos de los vehículos y maquinarias u equipos - No dejar materiales sobresalientes. - Mantener cajones de escritorios y archivadores cerrados.

		<ul style="list-style-type: none"> - Almacenar herramientas, materiales en forma ordenada. - Mantener zonas de trabajo, ordenadas, despejadas y libres de obstáculos, respetando demarcaciones respectivas, - No apoyar maquinas o equipamiento de oficina cerca de los bordes de escritorio o mesas, - Disponer una distancia mínima de 1,30 mts. entre pasillos, elementos y/o insumos. - No usar cajones de escritorio o cajas para alcanzar objetos en altura. - Disponer un correcto almacenamiento y/o apilamiento de los insumos, cajas, etc. a fin, de que no se desequilibren y caigan desde la altura. - Respetar el área de demarcación de zona de trabajo. - Se debe respetar las normas de tránsito, no transportar personas en vehículos no destinados para ello, respetar límites máximos de velocidad.
<p>Mal manejo de compresores Falta de entrenamiento Compresor en mal estado</p> <p>Falta de man- tención</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Heridas. - Contusiones. - Fracturas. - Lesiones traumáticas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer funcionar en forma periódica la válvula de seguridad, para evitar que ésta se agripe. - Drenar el compresor frecuentemente para expulsar el agua que se forme por condensación en el interior del acumulador de aire. - Verificar regularmente el nivel de aceite. - Efectuar el cambio de los lubricantes, dentro de los períodos recomendados. - Eliminar las fugas y derrames de aceite. - Verificar que las válvulas de descarga se encuentren abiertas. - Observar en forma periódica la presión de trabajo señalada en el manómetro. - Revisar las conexiones, codos unidos, mangueras y cañerías conductores de aire comprimido. - No permitir el uso de alambres como abrazaderas. - Planificar la mantención del compresor y acudir a personal especializado. - Proteger los sistemas de transmisión correa polea. - Normalizar y señalizar los tableros eléctricos.
<p>Mal uso de o mal estado de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Serrucho eléctrico - Sierra corta metal - Sierra circular - Taladro radial - Vibropisón 	<ul style="list-style-type: none"> - Incidentes en operación de herramientas y equipos eléctricos. - Heridas cortantes. - Heridas punzantes. - Contusiones. - Fracturas. - Amputaciones. - Proyección de partículas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Al operar las máquinas, herramientas o equipos de trabajo, deberán preocuparse del correcto funcionamiento de éstas. - Mantener ordenado y aseado su lugar de trabajo. - Poner los dispositivos de seguridad adecuados en partes en movimiento, puntos de operación, transmisiones. - Mantención periódica de máquinas, herramientas y equipos. - Utilizar los elementos de protección personal correspondientes.

<ul style="list-style-type: none"> - Vibrador de inmersión - Placa Compactadora - Sierra cortadora de pavimento - Generador eléctrico - Trompo 	<ul style="list-style-type: none"> - Lumbagos. - Atrapamiento. - Ruido. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reparación, limpieza o recarga de combustible debe hacerse con maquinaria detenida o desconectada. - No operar equipos o máquinas sin estar capacitados. - No quitar las protecciones a las máquinas o equipos.
<p>Sobre esfuerzos en manejo de materiales</p>	<p>Lesiones temporales y permanentes en espalda y columna (lumbagos y otros).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento del lugar de trabajo en orden y aseado. - Seleccionar la herramienta u equipo adecuado. - Revisión del estado de la herramienta u equipo a utilizar. - Herramientas en buen estado y guardadas en lugares seguros, que no ocasionen peligro para los trabajadores - Utilizar la herramienta u equipos sólo para lo que fue diseñado. - Sólo debe ser utilizada la herramienta u equipo previa capacitación por parte de la jefatura u encargado.
<p>Herramientas de mano y equipos de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Golpes. - Heridas. - Atrapamientos. - Proyección de partículas. - Lesiones múltiples. 	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar que el operador tenga la capacitación necesaria. - Evitar las maniobras bruscas. - Centrar y amarrar bien la carga. No sobrecargar. - Motor conectado a tierra. - La torre debe estar anclada a la estructura del edificio. - Prohibir el transporte de personas en plataformas. - Plataforma de recepción amplia, con barandas y rodapié. - No engrasar el riel. - El moderador debe estar protegido por una caseta de techo resistente y usar casco. - El operador debe inspeccionar la máquina antes de comenzar la jornada sobre todo las condiciones y lubricación del cable de acero. - Al terminar la jornada, la plataforma debe quedar en el piso, desenergizada y el interruptor bajo llave. - Lubricar los cables sólo con aceites especiales.
<p>Mal estado o falta de mantenimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Caídas de distinto nivel en elevadores de plataformas. - Golpes. - Contusiones. - Heridas. - Lesiones traumáticas. - Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar superficies de trabajo construidas de acuerdo a las normas de seguridad vigentes. - Uso de elementos de protección personal conforme a la estructura a utilizar. - Chequear diariamente estructura. - No usar andamios para almacenamiento de materiales. - Mantener superficies de trabajo en buenas condiciones y limpias. - Utilizar la superficie adecuada considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir.

		<ul style="list-style-type: none"> - Señalizar las áreas de tránsito, de trabajo y de almacenamiento. - No utilizar andamios cubiertas de nieve o escarcha, las que se eliminarán antes de trabajar. - Armar andamios con estructura y plataforma de trabajo completa. Se debe colocar barandas y rodapié. - Dar a escalas un ángulo adecuado. La distancia del muro al apoyo debe ser de $\frac{1}{4}$ del largo utilizado. - No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos. - Sobre 1.80 mts. de altura, utilizar cinturón de seguridad.(ARNES). - No utilizar andamios para almacenar materiales. - Utilizar superficies en forma adecuada considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir. - No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos. - Los andamios se deben armar con estructura y plataforma de trabajo completa (4 bandejas por piso armado), se debe colocar además barandas y rodapiés.
<p>Contacto con energía eléctrica:</p> <p>Cuando se entra en contacto en el conductor energizado (polo positivo) en un área donde no existe aislamiento.</p> <p>Cuando se entra en contacto con los conductores positivos y negativo (hacer "puente").</p> <p>Cuando toma contacto con partes metálicas, carcaza o chasis de equipos,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quemadura por proyección de materiales fundidos. - Incendios debido a causas eléctricas. - Asfixia por paro respiratorio. - Fibrilación ventricular. - Tetanización muscular. - Quemaduras internas y externas. - Lesiones traumáticas por caídas. 	<ul style="list-style-type: none"> - No efectuar uniones defectuosas, sin aislamiento. - No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos. - No usar equipos o maquinarias defectuosas y/o sin conexión a tierra. - No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma. - Realizar mantenimiento periódico a equipos e instalaciones. - No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización ni herramientas adecuadas. - No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). - No reforzar fusibles. - Normalizar, tanto en diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos). - Utilizar los elementos de protección personal, necesarios para el trabajo efectuado. - El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en prevención de riesgos, y deben estar dotados de herramientas, materiales y elementos apropiados.

<p>maquinarias, herramientas que se encuentran energizadas debido a fallas de aislamiento.</p>		<p>riesgos, y deben estar dotados de herramientas, materiales y elementos apropiados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se deben supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos. - Se deben informar los trabajos y señalizar (en los tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos. - Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos). - Utilizar los elementos de protección personal necesarios para el trabajo efectuado. - El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en prevención de riesgos, y debe estar dotado de herramientas, materiales y elementos apropiados. - Se debe supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos. - Se deben informar los trabajos y señalizar (en los tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos. - Mantener señalización en tableros eléctricos.
<p>Proyección de partículas en general.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Heridas. - Contusiones. - Lesiones múltiples. - Pérdida de visión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de elementos de protección personal, casco, zapatos de seguridad, antiparras y careta si fuera necesario. - Prohibido el uso de pantalón corto. - Verificar el buen estado de las herramientas y cuidar de sacar las rebarbas. - Utilizar la superficie de trabajo adecuado, andamio o andamio de caballete y cinturón de seguridad, en caso de que el andamio no cuente con baranda (prohibido el uso de escalas). - En labores de moldajes exteriores, colocación o descimbre y montaje o desarme de andamios, uso obligatorio de cinturón de seguridad, si se hace en altura, sobre 1,8 metros. - Mantener el orden y el aseo. - Señalizar las zonas donde existe peligro de golpes por caídas de material o herramientas. - Uso de elementos de protección personal, calzado, guantes, caso con barbiqueo.
<p>Excavaciones sin señalización Falta de protección</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Heridas - Contusiones - Lesiones múltiples 	<ul style="list-style-type: none"> - Taludes confeccionados conforme a estudio de mecánica de suelos. - Delimitar el perímetro de la excavación. - Señalizar, advirtiendo la existencia de la excavación. - Usar elementos de protección personal. - Evitar el acopio de material a menos de

		0,60 mts. de los bordes. - No permitir el tránsito de vehículos o maquinaria, a menos de 2 metros de los bordes.
Atrapamiento, falta de protección que pueden generar caídas de distinto nivel y golpes de excavaciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Contusiones - Heridas - Lesiones Traumáticas - Parálisis - Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> - Confeccionar pasarelas para áreas de trabajo o condiciones con riesgo de caídas o lesiones. - Por ejemplo para excavaciones: atravesar la excavación, con el mínimo de tres tablonces de ancho, con barandas. Distancia de 30 mts. entre una y otra. - Si no se tiene talud adecuado, se debe entibar toda excavación de más de 1,5 metros de profundidad. - Oficinas sobre los 2 metros deben contar con protección y protección anti rodamiento. - No sobrecargar superficies en altura.
Chequeo de accesorios de alimentación del contenedor reefers (cables, plug, etc)	- Contusiones, contacto con fuente eléctrica, heridas, caídas a distinto y mismo nivel	Utilizar Check List para dar cumplimiento a la verificación, informar a Jefatura toda condición de irregularidad al Jefe de Operaciones. Dar cumplimiento a Procedimiento de trabajo PTS-022.
Montaje y desmontaje de motor Gen/Set.	- Contusiones, contacto con fuente eléctrica, heridas, caídas a distinto y mismo nivel, corte de cables, mal estado de equipos.	Uso de elementos de protección personal en buen estado y secos. Equipos y plataformas en buen estado, verificar su condición antes de realizar los trabajos. Dar cumplimiento a Procedimiento de trabajo interno.
Chequeo de transporte versus carga a transportar (carta temperaturas°).	- Atropello, mala maniobra, contusiones, daños a la carga.	Cada vez que se realice un monitoreo al sistema y contenedor, usar elementos de protección para trabajos eléctricos, verificar superficie de trabajo y herramientas, verificar T°, ventilaciones de la unidad. No realizar trabajo en caso de lluvia.
Montaje y desmontaje de motor Gen/Set.	- Caídas a distinto y mismo nivel, fallas eléctricas y de equipamiento.	Uso de elementos de protección personal en buen estado y secos. Equipos y plataformas en buen estado, verificar su condición antes de realizar los trabajos. Dar cumplimiento a Procedimiento de trabajo interno.
Movilización y despacho de contenedor reefers.	- Daño a la carga y transporte, atropello, choques daño al personal.	Todo despacho debe ser informado via correo electrónico. Al momento del despacho el frigorista debe posicionarse de tal manera que siempre sea visible al operador de la maquinaria. No permitir que en el área de maniobra intercedan otras personas ajena a las faena.
Mantenimiento en general de los equipos de conexión.	- Contusiones, contacto con fuente eléctrica, heridas, caídas a distinto y mismo nivel, corte de cables, mal estado de equipos, proyección de elementos, corte de cables	Utilizar equipo de protección personal conforme a características del trabajo, seco y en buen estado. Siempre considerar una distancia prudente entre los equipos energizados y partes del cuerpo. Inspeccionar cables antes de realizar conexiones, no caminar sobre ellos. Dar cumplimiento a Procedimiento de trabajo interno.

<p>Atención de clientes, agentes de aduana, proveedores, contratistas y público en general.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agresiones físicas y psicológicas, difonía por uso excesivo de la voz. 	<p>Inducción a personal en puesto de trabajo, Uso de ventanillas de atención al público que permite establecer una distancia prudente con los usuarios. Entrega de Procedimientos de trabajo por cada área de trabajo.</p>
<p>Uso de móvil de acercamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No respetar señales de tránsito en general por el trabajador y conductor del móvil (conductor en malas condiciones físicas y metales) generando caídas a mismo y distinto nivel, atropello, choque. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento periódico a móvil de acercamiento, Establecimiento de horario y ruta de ingreso y salida de móvil de acercamiento. - Inducción al personal en temas de uso de móvil. - Realización de exámenes ocupacionales. - Denuncia de acciones y condiciones inseguras.
<p>Asistencia a reuniones, capacitaciones u otras actividades en móvil de la Empresa, propio u externo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición de siniestros en la ruta. Malas condiciones climáticas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Respetar señales del tránsito - Manejo a la defensiva.
<p>Activación Plan de Emergencia del Recinto, evacuación a zonas de resguardo, uso de equipos contra incendio, primeros auxilios según sea la emergencia.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Señalización de vías de escape, zona de resguardo, equipos contra incendio. - Mantenimiento periódico de equipos para emergencia. - Entrenamiento de uso y manejo de equipos para emergencias.
<p>Radiación Ultravioleta por Exposición Solar¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eritema (quemadura solar en la piel). - Envejecimiento prematuro en la piel. - Cáncer a la piel. - Queratoconjuntivitis. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía. - Realizar faenas bajo sombra. - Usar bloqueador solar adecuado al tipo de piel. - Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo. - Beber Agua de forma permanente. - Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel en especial brazos, rostro y cuello. - Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta ³ informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición ⁴. - Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.



RIESGOS EN TRABAJOS CON MAQUINARIA Y MANTENCIÓN

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS DE CONTROL
1.- Proyección de partículas	Lesión ocular, Lesión Facial.	Uso de Elementos de Protección Personal según el proceso (gafas de seguridad o protector facial). Conocer el procedimiento de trabajo seguro.
2.- Caídas a igual o distinto nivel	Fracturas, esguinces, contusiones, heridas.	Mantener la superficie de trabajo sin desniveles pronunciados, despejada, ordenada y limpia. Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
3.- Sobreesfuerzos	Lumbalgias, fatiga muscular, enfermedades músculo tendíneas y/o neurológicas periféricas.	Conocer y utilizar método correcto de levantamiento manual de materiales. No cargar más peso que el permitido (hombres 25 Kg; Mujeres 20Kg). No sobrepasar su capacidad física. Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga. Solicitar ayuda si es necesario.
4.- Contactos con energía Eléctrica	Quemaduras.	Inspección frecuente de cables y Artefactos eléctricos
	Tetanización, fibrilación Ventricular, quemaduras.	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantenimiento. Sistemas eléctricos normalizados según Código Eléctrico. No recargue las instalaciones eléctricas.
5.- Exposición a humos metálicos	Lesiones al aparato y tracto respiratorio.	Protección respiratoria para el control y emisión o manejo de extracción de Humos metálicos. Contar con sistema de extracción forzada

6.- Incendio	Quemaduras, lesiones, Intoxicaciones.	Desernegizar todo equipo o máquina que este cerca del amago de incendio. Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia de su empresa.
7.-Mantención Maquinaria/equipos de transferencia	Contusiones, heridas, caídas, peligro de muerte, contacto con productos químicos e inflamables.	Dar cumplimiento a Procedimiento de trabajo interno. Mantención y Registro de estado de maquinarias y equipos de transferencia y carguío.
8.-Mantención sistemas de extinción y estanque de agua	Contusiones, heridas, caídas a mismo y distinto nivel, peligro de muerte, espacios confinados, falta de ventilación..	Dar cumplimiento a Procedimiento de trabajo interno, Mantención Red de extinción y Estanques
9.- Almacenamiento de residuos peligrosos	Dermatitis, peligro de incendio y derrames.	Dar cumplimiento a Procedimiento Manejo de Residuos Peligrosos y instructivo interno.

Otras formas de evitar accidentes/ incidentes son:

- a) Cumplir y ayudar a que se cumplan los mensajes de los afiches de seguridad.
- b) Respetar las señalizaciones.
- c) Comunicar al Jefe directo cualquier riesgo de accidente que se observe.
- d) Interesarse en participar en charlas y cursos de seguridad.
- e) Participar y/o colaborar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- f) Preguntar todo lo que no sepa.
- g) Respetar las disposiciones de seguridad establecidas en las faenas y en este Reglamento Interno.
- h) Usar siempre los elementos de protección personal adecuados al riesgo.
- i) Mantener la limpieza y orden en la obra.
- j) Se incluye en el presente Reglamento la Matriz de Identificación de Peligro (PR-SGI-04).
- k) Se deberán considerar anexadas a este reglamento todos los instructivos y Procedimientos de Trabajo que se emitan para lograr procedimientos seguros de trabajo.
- l) Se deberán considerar anexadas a este reglamento todas las circulares de seguridad y de trabajo que se emitan para lograr procedimientos seguros de trabajo.

CAPITULO VIII DE LAS MERCANCIAS PELIGROSAS

Artículo 167°. Los Supervisores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a los trabajadores de los riesgos que entraña la manipulación de las mercancías peligrosas; de dar a conocer, además, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo que deberán aplicarse durante la faena, solicitando la asesoría del Experto en Prevención de Riesgos y/o del Organismo Administrador de la Ley 16.744, cuando desconozca las medidas y/o métodos de trabajo que la manipulación de las mercancías requieren.

Artículo 168°. Cuando se vaya a manipular mercancías peligrosas, o ésta esté en tránsito, el Supervisor velará para que se haya confeccionado adecuadamente el formulario de declaración de mercancías peligrosas y comunicado oportunamente a las autoridades. Es necesario contar con la hoja de seguridad del producto, para ello cada área debe solicitarla y remitir a Prevención de Riesgos.

Artículo 169°. El Supervisor velará porque se realice, ya sea en tierra, una eficiente segregación de las mercancías peligrosas, evitando que se produzca contaminación de un producto con otro, o del medioambiente.

Artículo 170°. El Supervisor deberá informar al personal en la faena, experto en prevención de riesgos y Jefe de Operaciones de cualquier riesgo o incidente que se haya producido por mercancía peligrosa, que pueda afectar la salud humana o provocar daños al terminal o carga y/o daños al ambiente. Debe darse cumplimiento al Procedimiento de trabajo seguro en la recepción, almacenamiento y despacho de sustancias peligrosas.

Artículo 171°. El Supervisor velará para que las maquinarias que se utilicen en las faenas estén técnicamente certificadas (horquillas, porta contenedores, rampas etc.), en especial las que laboran en el interior de las Bodegas, las cuales no podrán exceder en sus velocidad máxima de 10 K/h. Aquellas que transiten en el recinto no podrán exceder la velocidad máxima de 20 k/h.

Artículo 172°. El Supervisor deberá velar que los vehículos circulen a una velocidad segura, de acuerdo a las condiciones del Terminal.

Artículo 173°. El Supervisor, velará por el buen uso de los implementos de seguridad durante toda la jornada laboral, la que dependerá de las características de la faena a ejecutar.

Artículo 174°. Cuando se manipulen mercancías peligrosas, los trabajadores y el Supervisor velarán para que los embalajes, tambores, pallets, bidones, etc., se transfieran adecuadamente, de manera que no se dañen los envases (roturas) y se produzcan derrames y cuando esto ocurra se reparen lo antes posible.

Las mercancías de retiro directo o depósito prohibido son:

- Clase 1, 3.1, 5.2, 6.2, 7 III, Hidróxido de Sodio, Tetraetil de Plomo de acuerdo a Ordinarios N°12.600/25 VRS

Artículo 175°. Al manipular mercancías peligrosas, clases 2.3 (gases venenosos) ; 6.1 (venenosos); y 8.0 (corrosivos), el Supervisor velará para que el personal use sus equipos de protección personal adicionales, tales como coletes, guantes de PVC, gafas, máscaras de protección respiratorias con filtros químicos, etc., según sea el caso particular.

Artículo 176°. Las medidas de seguridad y el equipo de protección personal durante la carga/descarga de mercaderías peligrosas serán las siguientes:

A) MERCADERIAS CLASE 2 – GASES

- Prohibido fumar en toda área de la faena.
- Ramal de incendio operativo y mangueras conectadas.
- Cuando se trabaje en bodegas o compartimientos cerrados, deberá haber una buena ventilación.
- Prohibido efectuar trabajos en caliente o soldaduras en toda el área de la faena.
- Extintores en área de faena.
- Señalización de advertencia con leyenda “PROHIBIDO FUMAR”.
- Si hay razones para suponer que puede producirse una fuga de gas inflamable, el acceso a la bodega o compartimiento será autorizado una vez que se haya constatado que no hay peligro.
- Las lámparas portátiles y otros sistemas de alumbrado deben estar en buenas condiciones. Aquellos que no presenten seguridad deben ser desconectados para evitar cortocircuitos.
- En caso de producirse un incendio, debe regarse con abundante agua los recipientes para evitar su calentamiento. Las botellas de acetileno que se hayan calentado, deben ser apartadas, pues pueden explotar aún después de ser refrigerados.
- Los elementos de protección personal serán los siguientes:
 - a) Calzado de seguridad.
 - b) Casco de seguridad.
 - c) Guantes de P.V.C.
 - d) Máscara antigases o conforme a la sustancia química.

B) MERCADERIA CLASE 3 - LIQUIDOS INFLAMABLES

- Prohibido fumar en el Terminal.
- Prohibido efectuar trabajos en caliente y soldaduras en áreas de la faena.
- Los compartimientos cerrados y bodegas deberán contar con buena ventilación para evitar la acumulación de gases inflamables que pueda desprender la carga.

- Si existe razón para sospechar que hay filtración de sustancias peligrosas, no se permitirá la entrada a bodegas hasta que se pruebe la inexistencia de mezclas de vapor, gases tóxicos, narcóticos y explosivos en el aire.
 - Ramal de incendio operativo y mangueras conectadas.
 - Extintores en el área.
 - Señalización de advertencias con leyenda “PROHIBIDO FUMAR”.
 - Se deberá instalar barreras de contención para evitar el tránsito de vehículos que no participen en la faena misma.
 - Los sistemas de alumbrado, ya sean portátiles u otros, deberán estar en buenas condiciones para evitar chispas, cortocircuitos. Aquellos que no presenten seguridad deberán ser desconectados.
 - Los elementos de protección personal serán los siguientes:
 - a) Calzado de seguridad (suela no conductora).
 - b) Casco de seguridad.
 - c) Guantes de cuero.
 - d) Máscara antigases.
- C) MERCADERIA CLASE 4 SÓLIDOS INFLAMABLES**
- Prohibido fumar en el Terminal.
 - Prohibido efectuar trabajos en caliente y soldadura u otros que signifiquen riesgos de inflamación por aumento de temperatura.
 - Ramal de incendio operativo, mangueras conectadas.
 - Señalización de advertencia con leyenda “PROHIBIDO FUMAR, PELIGRO INFLAMABLE”.
 - Se deberán instalar barreras de contención para evitar el tránsito de vehículos ajenos a la faena.
 - Los bodegas u otros lugares cerrados, deberán estar limpios, secos y frescos.
 - Los espacios cerrados, deberán estar bien ventilados debido a que hay sustancias de esta clase que son capaces de desprender polvos que forman con el aire una mezcla inflamable o explosiva.
 - Los sistemas de alumbrados portátiles o fijos deberán estar en buenas condiciones, de modo que no signifiquen riesgos de chispas o cortocircuitos; en caso contrario deberán ser desconectados.
 - Los Elementos de Protección personal serán los siguientes:
 - a) Zapatos de seguridad.
 - b) Casco de Seguridad.
 - c) Guantes de cuero y/o P.V.C., según circunstancias.
- D) MERCADERIA CLASE 5 SUSTANCIAS OXIDANTES**
- Ramal de incendio operativo, mangueras desconectadas.
 - Bancos de CO2 o gas inerte operativo.
 - Extintores portátiles.
 - Compartimientos o bodegas deben estar limpios, secos y bien ventilados.
 - Al manipular este tipo de mercaderías, debe evitarse el golpear la carga o arrastrarla en el piso.
 - Prohibido fumar en el área de faena.
 - Se deberá contar con señalización de advertencia con leyenda “PROHIBIDO FUMAR”.
 - Los Elementos de Protección Personal serán los siguientes:
 - a) Zapatos de seguridad.
 - b) Guantes de cuero y/o P.V.C.
 - c) Botas de tipo ingeniero, si se trata de corrosivos derramado.
 - d) Respirador con cartucho químico, en caso de producirse emanaciones de gases tóxicos.
- E) MECADERIAS CLASE 6 SUSTANCIAS VENENOSAS TOXICAS E INFECCIOSAS**
- Deberán manipularse alejados de mercaderías alimenticias.
 - Area de manipulación bien ventilada.
 - Evitar la inhalación e ingestión y el contacto directo de la piel con la carga.
 - Los elementos de protección personal serán los siguientes:
 - a) Zapatos de Seguridad.

- b) Guantes de P.V.C.
- c) Respirador con cartucho químico, en caso de producirse emanaciones de gases tóxicos.

F) MERCADERIA CLASE 8 CORROSIVOS

- Area de manipulación limpia, seca y bien ventilada.
- Los elementos de protección personal serán los siguientes:

- a) Botas de goma tipo ingeniero.
- b) Guantes de P.V.C.
- c) Casco de seguridad con cubre facial plástico.
- d) Cobertor de P.V.C.
- e) Respirador con cartucho químico, en caso de producirse emanaciones de gases.

G) MERCADERIA CLASE 9 SUSTANCIAS PELIGROSAS DIVERSAS

- Area de manipulación limpia, seca y bien ventilada.
- Los elementos de protección personal serán los siguientes:

- a) Zapatos de seguridad.
- b) Casco de seguridad.
- c) Guantes de cuero y/o P.V.C.
- d) Respirador con cartucho químico (harina de pescado pellets).

CAPITULO IX

DE LOS PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS

Artículo 177°. Para efectos de conocimiento de los trabajadores, se reproduce el texto legal del procedimiento de reclamos establecidos en los artículos 76, 77 y 77 bis de la Ley 16.744 y 73, 76, 79, 80, 90, 91 y 93 del Decreto Supremo 101 publicado en el Diario Oficial de 7 de junio de 1968:

(Art. 76): La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechohabientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, 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 fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto.

(Art. 77): Los afiliados o sus derechohabientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de noventa días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales,

de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

(Art. 77 bis): El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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 hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional (hoy Instituto de Previsión Social), 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 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, con 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 efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

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

DECRETO N° 101, DE 1968.

(Artículo 72): En el 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, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que puedan 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 que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.

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

(Artículo 76): 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.

(Artículo 79): 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.

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 misma ley.

(Artículo 80): 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 90): La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comere:

a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la Ley N° 16.395; y,

b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comere dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79°.

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

(Artículo 91): El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comere. En caso 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 93): Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley, 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 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.

**CAPITULO X
DE LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES**

Artículo 178°. Los elementos de protección personal en buenas condiciones usados en todo trabajo otorgan una protección adicional de seguridad, protegiendo al trabajador de lesiones indeseadas. El uso adecuado de ellos prolonga el tiempo de su vida útil. Con el objeto de prevenir los accidentes, los trabajadores deberán observar las siguientes normas:

- a. Los trabajadores deberán dar aviso inmediato a su Jefe Directo y al Departamento de Prevención de Riesgos o a cualquier ejecutivo de la Empresa, de toda anomalía que se observe en las instalaciones, maquinarias, equipos, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja, que pueda producir riesgos para las personas;
- b. Aquel trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe Directo, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareo, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, enfermedades infecciosas, etc.;
- c. Todo trabajador deberá obedecer los avisos de seguridad en que se advierta al personal de riesgos existentes;
- d. Los Supervisores directos serán responsables de la instrucción sobre prevención, supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal y del cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad de las normas impartidos por el Departamento de Prevención de Riesgos y el Organismo Administrador;
- e. Todo trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual trabaja, y la forma de operarlos. La persona que constate que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio deberá dar la alarma, avisando al Jefe o a cualquier ejecutivo o compañero de labores que se encuentre cerca y de inmediato ubicar el extintor de incendio adecuado y usarlo según las instrucciones. Todo trabajador deberá velar por que los elementos contra incendio se mantengan en lugares accesibles y en buen estado. Cualquier anomalía deberá ser informada de inmediato, y
- f. Todos los trabajadores deberán cumplir con las instrucciones dadas para el caso de incendio o evacuación, emitidas por sus jefes o líderes de emergencia.

**CAPITULO XI
DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTES**

Artículo 179°. En el evento de producirse un accidente laboral, se deberá dar aviso al Jefe Directo del trabajador o a quien la empresa designe, independientemente de la gravedad de la lesión. A su vez, el referido Jefe deberá tomar las providencias que correspondan, ya sea aplicando los primeros auxilios y/o enviando al afectado al servicio asistencial u hospital del IST, con la correspondiente orden de atención provisoria o con la Denuncia Inmediata de Accidentes del Trabajo (DIAT).

Artículo 180°. Si el accidente implica más de una jornada de trabajo para el o los afectados, el Jefe Directo deberá proceder a realizar una investigación o análisis completo del hecho a fin de determinar las causas que lo produjeron y así determinar las medidas preventivas a aplicar para evitar la ocurrencia de acontecimientos similares o a futuro. Finalizada la investigación y dentro de las 48 horas siguientes, se deberá enviar a un informe escrito del caso a la Gerencia General de la Empresa.

**CAPITULO XII
DE LAS SANCIONES Y MULTAS Y DE SU RECONSIDERACIÓN**

Artículo 181°. El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento Interno o acuerdos del Comité Partitativo de Higiene y Seguridad, del Departamento de Prevención de Riesgos o del Organismo Administrador y jefaturas correspondientes, será sancionado con una multa de hasta el 25% de la remuneración diaria.

Los fondos provenientes de estas multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores que laboren en la empresa, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley 16.744

Artículo 182°. Cuando se compruebe un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud respectivo deberá aplicar una multa de acuerdo a un procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será resulta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quien lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

Artículo 183°. Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores.

Artículo 184°. Cuando un trabajador se considere indebidamente afectado por alguna medida de la Empresa, podrá solicitar del Empleador la reconsideración de la medida, siendo aplicable lo dispuesto en el artículo 134 del presente Reglamento Interno. Asimismo, el trabajador podrá apelar ante la Inspección del Trabajo en caso de no conformidad con la sanción impuesta.

CAPITULO XIII DE LOS ORGANISMOS INTERNOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Párrafo 1

Del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales

Artículo 185°. En la Empresa existe un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, constituido conforme a las normas establecidas en el artículo 8° de la Ley Decreto Reglamentario N° 40, de 1969, y sus modificaciones, cuyas funciones son:

1. Reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales;
2. Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo;
3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa;
4. Acción educativa de prevención de riesgos y promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;
5. Registro de información y evaluación estadística de resultados;
6. Asesoramiento técnico en los comites paritarios, supervisores y líneas de administración técnica.

Párrafo 2

De los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Artículo 186°. De acuerdo a la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad compuestos por los representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que le encomiende la Ley N°16.744 serán obligatorias para la Empresa y los trabajadores. Si la Empresa tuviere sucursales o agencias distintas en el mismo en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad si trabajan más de 25 personas.

Artículo 187°. Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

Artículo 188°. La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que se establece en el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969, y sus modificaciones.

Artículo 189°. Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores. Por cada miembro se designará, además otro de carácter suplente. Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el Comité Paritario.

Artículo 190°. Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

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

El requisito exigido por la letra c) no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.

Artículo 191°. El Comité designará un Presidente y un Secretario. No existiendo acuerdo para hacer las designaciones, ellas se harán por sorteo.

Artículo 192°. Corresponderá a la Inspección del Trabajo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la Empresa.

Asimismo, este organismo deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

Artículo 193°. Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Artículo 194°. Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la Empresa por cualquier causa, o cuando no asista a dos reuniones consecutivas, sin causa justificada, o por vacancia del cargo.-

Artículo 195°. Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en caso de impedimentos de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo,-

Artículo 196°. El Comité Paritario deberá actuar en forma coordinada con el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la Empresa.

Artículo 197°. Los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la Empresa.

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

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

Artículo 198°. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante patronal y un representante de los trabajadores. Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes laborales o de los

trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Artículo 199°. Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del Organismo Administrador del Seguro, cuyos servicios técnicos decidirán sin ulterior recurso.

Artículo 200°. Tanto la Empresa como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, proporcionándoles las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

Artículo 201°. Son funciones del Comité Paritario:

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

Artículo 202°. Los Comités Paritarios permanecerán en sus funciones mientras dura la faena, empresa, sucursal o agencia.

Artículo 203°. Para todo lo que no esté contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario se atendrá a lo dispuesto en la Ley N° 16.744, de 1 de febrero de 1968, y al Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 21 de febrero de 1969.

CAPITULO XIV EN LO REFERENTE A LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 204°. De acuerdo con el artículo 68 de la Ley N° 16.744, la Empresa proporcionará gratuitamente a sus trabajadores todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo a las características del riesgo que se presenten en cada una de las actividades que se desarrollan en la Empresa.

Artículo 205°. Considerando lo dispuesto en el Artículo 53 del D.S. N° 594, "El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo".

Artículo 206°. Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección y su higiene y mantención.

CAPITULO XV FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES

Artículo 207°. Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculoesquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

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

Artículo 208°. El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República".

Los factores de riesgo a evaluar son:

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

La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas a continuación.

Verificada alguna de las condiciones señaladas, deberá evaluarse para asignarle el nivel de riesgo correspondiente a la actividad, de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica referida.

Artículo 209°. Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

Artículo 210°. El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

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

CAPITULO XVI

PROTOCOLO SOBRE NORMAS MINIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PERDIDA AUDITIVA POR EXPOSICION A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Artículo 211°. Este protocolo deberá ser conocido por los profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales, médicos, enfermeros y todos los profesionales de los administradores del seguro de la Ley 16.744 que estén involucrados en los programas de vigilancia. Además, deberán conocerlo los expertos en prevención de riesgos, miembros de comité(s) paritario(s), dirigentes sindicales, empleadores y las trabajadoras y trabajadores de las empresas en que exista exposición ocupacional a ruido.

Artículo 212°. Los administradores de la Ley 16.744 deberán realizar la difusión a sus empresas afiliadas en donde exista exposición ocupacional a ruido y éstas a su vez deberán difundirlo entre sus trabajadores. Dicha difusión deberá quedar acreditada a través de un acta suscrita por el administrador de la Ley 16.744 y/o la 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. El contenido mínimo de dicha información debe ser, el RUT de la Empresa, teléfono y dirección así como el nombre y RUN de los trabajadores capacitados.

Artículo 213°. La aplicación del protocolo es de carácter obligatorio para los administradores del seguro de la Ley 16.744 así como 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 se cumplimiento en las materias de su competencia.

Artículo 214°. Su propósito consiste en contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de la hipoacusia de origen ocupacional, a través del establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y de salud, para el manejo integral del trabajador expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar su salud auditiva, previniendo y detectando precozmente el daño auditivo.

Artículo 215°. Su objetivo general es establecer criterios comunes sobre el concepto de exposición, para efectuar el seguimiento y establecer los plazos en las acciones preventivas y sanitarias que realicen los administradores de la Ley 16.744, las empresas y los establecimientos de salud en general.

Artículo 216°. Es obligación de los trabajadores expuestos participar activamente en la implementación del Plan de Gestión del Riesgo por Exposición Ocupacional a Ruido, que incluye el Programa de Vigilancia Ambiental (programa de protección auditiva) y Programa de Vigilancia de la Salud (programa de capacitación).

Artículo 217°. Se deberá incluir a todos los trabajadores que están expuestos a niveles sobre los criterios de acción.

Artículo 218°. El trabajador deberá permanecer en vigilancia auditiva el período que dure su exposición al ruido en su lugar de trabajo.

Artículo 219°. Las jefaturas directas tienen la obligación de participar en la implementación del Programa de Inspección Periódica sobre el uso correcto y permanente de los EPA (elementos de protección auditiva), identificando las causas que afecten el uso correcto o que alteren su rendimiento y las acciones correctivas que se apliquen, así como de la supervisión en terreno del estado estructural de los protectores auditivos y la compatibilidad con otros elementos de protección personal.

Artículo 220°. El empleador deberá capacitar a los trabajadores en el uso correcto de los PA, mediante entrenamiento demostrable, como también, respecto de su limpieza, conservación y recambio oportuno.

CAPITULO XVII

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACION DE MEDIDAS PARA LA PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Artículo 221°. El “Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo” está diseñado para ser utilizado en empresas con más de 25 trabajadores, con fines de evaluación, prevención e investigación. La aplicación del instrumento debe considerar como primer paso un acuerdo entre los trabajadores y la Empresa. Lo anterior supone un proceso de información previo sobre las características del instrumento y de sus objetivos.

Artículo 222°. El Riesgo Psicosocial alude a un conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud.

Artículo 223°. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberá participar mediante la inclusión de alguno de sus miembros o incluso del Comité en su totalidad con otros trabajadores y/o representantes de la Empresa. La Empresa debe participar a través de alguna unidad especializada, como el Departamento o Unidad de Prevención de Riesgos, el experto en prevención asesor de la Empresa, o el Departamento de Personal, o bien mediante alguna otra representación. La presencia y participación de directivos o de representantes de la Empresa hace que el proceso sea legitimado. Los trabajadores pueden quedar representados a través de la organización que les sea propia, por ejemplo, sindicato o asociación de funcionarios.

CAPITULO XVIII

DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 224°. La empresa dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Las denuncias que se realicen invocando el artículo 62 bis del Código del Trabajo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el Reglamento Interno de la Empresa.

La empresa para velar por esta garantía de igualdad prevista en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, establece el siguiente procedimiento de reclamación, para conocer y dar solución al interior de la empresa de las denuncias por contravención a este derecho de igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo:

- a) El trabajador que prevea hechos que es dable constituir contravención al derecho de igualdad de que se trata, tiene la franquicia a evidenciar, por escrito a la administración o gerencia de empresa su situación.
- b) La solicitud deberá contener la siguiente información:
 - Nombres, apellidos y RUT del trabajador afectado o afectada.
 - Cargo que ocupa y su dependencia jerárquica.
 - Fundamentación de la desigualdad, relatando capacidad, idoneidad, responsabilidad, calificación, tiempo de trabajo y cualquiera otra fundamentación que avalen dicha presentación, con el objeto de proceder a estudiar la solicitud que permitan una adecuada respuesta.
 - Fecha de la presentación firmada por el solicitante.
 - Recibida la denuncia, la administración o gerencia de la empresa tendrá un plazo de dos días hábiles, contado desde la recepción de la misma, para iniciar su indagación al respecto. Dentro de igual plazo deberá notificar al trabajador involucrado, en forma personal, el inicio del estudio de su presentación y fijará de forma inmediata las fechas de citación para oírlo, a objeto que pueden aportar pruebas que sustenten sus dichos.
- c) La indagación sobre el estudio de igualdad de remuneración constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas, declaraciones efectuadas y pruebas que pudieren aportar. Se mantendrá reserva de los hechos y se garantizará al involucrado ser oído, pudiendo hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes, a más tardar el quinto día desde su notificación.
- d) La Administración o Gerencia de la empresa, entregará una respuesta por escrito dentro de un plazo no mayor de 30 días al de su recepción.

TITULO III

DE LA APROBACION, VIGENCIA Y MODIFICACIONES

Artículo 225°. El presente Reglamento Interno comenzará a regir el día _____. Una copia de él deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo y deberá ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comience a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los Sindicatos y a los Comites Paritarios existentes en la Empresa. Además, el Empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el presente Reglamento Interno y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.

Artículo 226°. Este Reglamento tendrá una vigencia de un año, y será prorrogado en forma automática si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, la Empresa o los trabajadores.

Artículo 227°. Cualquiera modificación que pudiere introducir la Ley en materias relacionadas con este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se entenderá incorporada ipso facto al presente texto.

ANEXO

RIESGOS DEL CORONAVIRUS – COVID19

COVID-19, o CORONAVIRUS corresponde a la amplia familia de virus que generan enfermedades respiratorias, como, por ejemplo: neumonía, influencias, resfríos, gripe, sincicial.

El contagio de virus es de persona a persona a través de mucosidad que surgen de nuestra nariz (mucosidad), boca (saliva). Al momento de hablar, toser, estornudar y exhalar. El virus también es propagado por los objetos, ropa, superficies los cuales puede durar horas en el lugar según el cuidado y limpieza del lugar.

Las personas de alto riesgo de presentar cuadro grave de infección son las siguientes:

- a) Mayores de 60 años.
- b) Comorbilidades: hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves (como fibrosis quística o asma no controlada), enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar.
- c) Personas trasplantadas y continúan con medicamentos de inmunosupresión.
- d) Personas con cáncer que están bajo tratamiento.
- e) Personas con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones como infección por VIH no controlado, o medicamentos como inmunosupresores, corticoides.

DEFINICIONES:

Caso sospechoso:

Paciente con síntomas de enfermedad respiratoria aguda y que posea historia de viaje o residencia en un país, área o territorio que reporta transmisión local de Coronavirus (COVID-19).

- 1) Persona que 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 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 siguientes síntomas de la enfermedad del Covid-19:

- a. Fiebre, esto es, presentar una temperatura corporal de 37,8 °C o más.
- b. Tos.
- c. Disnea o dificultad respiratoria.
- d. Dolor torácico.
- e. Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos.
- f. Mialgias o dolores musculares.
- g. Calofríos.
- h. Cefalea o dolor de cabeza.
- i. Diarrea.
- j. Pérdida brusca del olfato o anosmia.

k. Pérdida brusca del gusto o ageusia.

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 este, 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.

Esta medida tendrá el carácter de indefinida, hasta que las condiciones epidemiológicas permitan su suspensión.”

Las personas caracterizadas como caso probable, deberán permanecer en aislamiento por 14 días desde el último contacto con el caso confirmado.

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 entre 2 días antes de la toma de muestra del examen PCR y durante los 14 días siguientes.

En ambos supuestos, para calificarse dicho contacto como estrecho deberá cumplirse además alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Haber mantenido más de 15 minutos de contacto cara a cara, a menos de un metro, sin mascarilla.
- b) Haber compartido un espacio cerrado por 2 horas o más, en lugares tales como oficinas, trabajos, reuniones, colegios, entre otros, sin mascarilla.
- c) 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.
- d) 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.

Las personas que hayan estado en contacto estrecho con una persona diagnosticada con Covid-19 deben cumplir con la medida de cuarentena por 14 días, desde la fecha del último contacto. La circunstancia de contar con un resultado negativo en un test de PCR para SARS-CoV-2 no eximirá a la persona del cumplimiento total de la cuarentena.

Caso confirmado:

Persona a quien la prueba específica para COVID-19 resultó “Positivo”.

**REGLAMENTO
INTERNO DE ORDEN,
HIGIENE Y SEGURIDAD
EN EL TRABAJO.**



ACTA RECEPCIÓN REGLAMENTO INTERNO

El trabajador más abajo individualizado certifica haber recibido copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y del Reglamento de la Ley N° 16.744 de parte de la Empresa Puerto Columbo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 156 inciso final del Código del Trabajo.

NOMBRE:

R.U.T.

FECHA DE RECEPCION:

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están consignadas, como también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y que formen parte de éste.

FIRMA
