

RECIBO DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN,  
HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Señor trabajador:

Sírvase recibir el ejemplar adjunto del Reglamento de la referencia, el que incluye información de los riesgos laborales, de acuerdo a lo dispuesto en el Título VI del D.S N° 40 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (modificado por el D.S. N° 50 del 21 de julio de 1988).

En el Reglamento siguiente usted encontrará una nómina de los riesgos más significativos a los cuales podrá estar expuesto, en diversas operaciones y sitios en el lugar de trabajo, y que deben ser conocidos por el trabajador.

Esta nómina de riesgos es el producto de un trabajo y análisis de un equipo de profesionales de nuestra empresa, orientado a clasificar las tareas críticas en áreas específicas, además de aquellas tareas comunes a otros cargos que revisten algún riesgo para el trabajador.

Finalmente, solicitamos que proceda a firmar este documento, quedando así constancia de que fue informado de los riesgos específicos y generales, de las medidas preventivas y correctivas, y métodos de trabajo correctos que Ud. deberá adoptar.

.....  
Nombre y firma del trabajador

Sergio Aravena Albillar..  
Nombre y firma representante empresa

Fecha Julio 2008: .....

PREAMBULO:

El presente reglamento se ha establecido para dar cumplimiento a lo estipulado en el Artículo N° 9 del Código del Trabajo, en cuanto a señalar las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad, que deben observarse en la empresa o establecimientos con que se tienen contratos, y asimismo para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo N° 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y sus normas complementarias.

El Artículo N° 67 de la Ley N° 16.744 establece lo siguiente:

"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 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 les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo."

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

La prevención de riesgos requiere que tanto el sector laboral como la parte empleadora, realice una acción mancomunada y en estrecha colaboración para alcanzar sus objetivos principales que radican en DETECTAR, CONTROLAR Y SUPRIMIR LAS CAUSAS que provocan los accidentes y enfermedades laborales.

En resumen este Reglamento está destinado a poner todo trabajo en las condiciones de higiene y de seguridad necesarias, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación que se solicita a todas las personas que laboran para la empresa.

## TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

### ➤ ARTICULO N° 1: DEFINICIONES:

Para los efectos del siguiente reglamento se entenderá por:

- **EMPRESA:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- **TRABAJADOR:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a la empresa por los cuales reciba remuneración.
- **RIESGOS PROFESIONALES:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que pueda provocarle un accidente o una enfermedad profesional.
- **ACCIDENTE DEL TRABAJO:** Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produce incapacidad o muerte (Art. 5, Ley 16.744).
- **ACCIDENTE DEL TRAYECTO:** Es el que ocurre en el TRAYECTO DIRECTO de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo. Este accidente deberá ser acreditado ante el Organismo Administrador del Seguro de Accidente, mediante Parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes (2 testigos); o primera atención en Hospital o Posta del S.S.

- ENFERMEDAD PROFESIONAL: Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
- NORMAS DE SEGURIDAD: Es el conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento.
- ARTICULO N° 2: Los trabajadores de la empresa quedan sujetos tanto a las normas de la Ley N° 16.744 y sus decretos complementarios actualmente vigentes, o que en el futuro se dicten, como a las normas del presente Reglamento y a las instrucciones emanadas del Depto. de Prevención de Riesgos y demás instancias oficiales contempladas en la Ley.
- ARTICULO N° 3: De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a su personal de los riesgos del trabajo y les entregará sin costo alguno los elementos de protección personal, previo estudio del Depto. de Prevención de Riesgo, de la necesidad de usarlos, además deberán utilizarse en forma permanente mientras estén expuestos a los riesgos de cuya prevención se trate.

## TITULO II - DEFINICION Y AMBITO DE APLICACION

*ARTICULO N° 1:* El presente Reglamento es el conjunto de normas que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo, corresponde dictar a la empresa en el ejercicio de sus facultades de organización, administración y dirección.

Tiene por objeto fundamental precisar las obligaciones y prohibiciones a que deben estar sujetos los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias donde la empresa presta sus servicios.

*ARTICULO N° 2:* Las normas del presente Reglamento son aplicables a todos los trabajadores que pertenecen a la empresa, sin perjuicio de las demás que sean pertinentes y que provengan directamente de la Ley o de acuerdos contenidos en Contratos Individuales de Trabajo o en otros instrumentos colectivos de igual carácter.

*ARTICULO N° 3:* El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todos los trabajadores que laboran en la empresa.

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 les impongan las normas reglamentaciones, o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo V del Título III del Libro I del Código del Trabajo.(Artículo 67 LEY 16774)

## TITULO III - DE LA INDIVIDUALIZACION Y REQUISITOS DE INGRESO

*ARTICULO N° 4:* Toda persona interesada en ingresar como trabajador de la Empresa debe presentar, como mínimo, los siguientes documentos:

- a. Individualización completa del interesado, con mención de su nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, cédula de identidad, Rol Unico Tributario. Si fuere casado o viudo, acompañará libreta o certificado de matrimonio.
- b. Si el interesado fuera mayor de 18 años, deberá acompañar certificado de haber cumplido el Servicio Militar Obligatorio, de haber quedado eximido del mismo, o de haber pasado a la reserva sin instrucción. Si fuera MENOR de 18 años, deberá acompañar autorización notarial de sus padres o guardadores legales.
- c. Declaración jurada de no haber sido condenado ni estar declarado reo por resolución judicial ejecutoriada en proceso por crimen o simple delito. En todo caso, acompañará un Certificado de Antecedentes para Fines Especiales en vigencia a nombre del interesado.
- d. Certificado de trabajo del último empleador y último finiquito, si lo hubiere.
- e. Tres fotografías tamaño carnet con el nombre y número de cédula de identidad.
- f. Someterse a los exámenes y pruebas que el Departamento de Personal determine.

Lo anterior es sin perjuicio de las restantes exigencias que la empresa determine, según el cargo o función a que postule el interesado.

*ARTICULO Nº 5:* Si con posterioridad se comprueba que para ingresar a la Empresa se han proporcionado antecedentes o documentos falsos o adulterados, este hecho será considerado como falta de probidad, suficiente para poner término al Contrato de Trabajo sin indemnización, sin perjuicio de la calificación que este hecho corresponda a los Tribunales de Justicia.

*ARTICULO Nº 6:* Cada vez que tengan variación los antecedentes personales indicados en el artículo Nº 1, el trabajador deberá comunicarlo al Departamento de Personal en el mismo mes de producirse las variaciones, acompañando las certificaciones pertinentes.

#### TITULO IV - DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

##### PARRAFO 1º: DEL CONTRATO DE TRABAJO.

*ARTICULO Nº 7:* Al ser aceptado un trabajador para ingresar a la empresa, deberá suscribir dentro de los 15 días siguientes a su iniciación de actividades en la empresa, el respectivo Contrato de Trabajo. Dicho contrato se extenderá en duplicado, quedando un ejemplar en poder del trabajador y el otro en poder del empleador. Se dejará constancia del hecho de que el trabajador ha recibido copia de su Contrato de Trabajo.

*ARTICULO Nº 8:* Tratándose de menores de 18 años, el contrato de trabajo deberá ser firmado por el menor y su representante legal, o en su defecto, por la persona que lo tenga a su cargo o cuidado. A falta de todos los anteriores, deberá obtenerse la autorización del Inspector del Trabajo respectivo.

*ARTICULO Nº 9:* El contrato deberá, como mínimo, contener las estipulaciones que ordena la Ley.

*ARTICULO Nº 10:* Toda modificación al contrato de trabajo que requiere el consentimiento de ambas partes, se consignará por escrito al dorso de los ejemplares del mismo, firmando ambas partes.

Estas modificaciones podrán consignarse en un documento aparte, el que formará parte del contrato respectivo.

## PARRAFO 2º: DEL TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

**ARTICULO Nº 12:** El Contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a. Mutuo acuerdo de las partes.
- b. Renuncia del trabajador, dando aviso al empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.
- c. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinido. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato a plazo fijo. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.
- d. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- e. Muerte del trabajador.
- f. Caso fortuito o fuerza mayor.

**ARTICULO Nº 13:** El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

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

**ARTICULO Nº 14:** Sin perjuicio de lo señalado en el artículo precedente, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesario la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

En los casos de 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, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores, no podrán ser invocadas con respecto a los trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

*ARTICULO Nº 15:* Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con las letras D,E y F del artículo Nº 12, o si el empleador le pusiese término por aplicación de una o más causales señaladas en el artículo Nº 13, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales. Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en la letra F del artículo Nº 12, el plazo será de seis días hábiles.

*ARTICULO Nº 16:* Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso 1º del artículo Nº 13, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

La comunicación al trabajador deberá, además, indicar precisamente el monto total a pagar por concepto de indemnización por años de servicios, en conformidad a la Ley.

*Artículo Nº 17:* El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos Nos. 12, 13 y 14, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro de sesenta días contados desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo señalada en el inciso 1º del artículo Nº 16 y la indemnización por años de servicios que corresponda, aumentada esta última en un veinte por ciento.

### PARRAFO 3º: DE LA JORNADA DE TRABAJO

*ARTICULO Nº 18:* La jornada ordinaria de trabajo será de **45** horas semanales distribuidas de la siguiente forma:

#### Horario 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.

*ARTICULO Nº 19:* Si el personal que trabaja en alguno de los turnos descrito en el Art. Nº 38, por razones de servicio queda exento del descanso dominical, se declara que la jornada de trabajo será de lunes a domingo, con un día de descanso durante la semana.

*ARTICULO Nº 20:* Estarán excluidas de la limitación de la jornada de trabajo las personas que se desempeñen como Gerentes, Coordinadores y, en general, todos aquellos que trabajen sin fiscalización inmediata y los que ejerzan sus funciones en cada faena de la empresa.

#### PARRAFO 4º: DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

*ARTICULO Nº 21:* Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan la jornada ordinaria semanal de 45 horas.

*ARTICULO Nº 22:* Se convendrá por escrito, sea en el Contrato de Trabajo o en acto posterior, el número de horas extraordinarias que por circunstancias o causas especiales deba trabajar el trabajador, en faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, las que en todo caso no podrán exceder de dos (2) por día.

*ARTICULO Nº 23:* No obstante, la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. Sin embargo, si al término de la jornada, el trabajador permaneciera más allá de lo prudente en los recintos de la Empresa, sea en las duchas, en actividades extra-programáticas, en camarines u otras dependencias, este tiempo no tendrá el carácter de horas extraordinarias.

*ARTICULO Nº 24:* 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.

*ARTICULO Nº 25:* Los trabajadores menores de 18 años, no podrán trabajar más de ocho (8) horas diarias, en ningún caso.

*ARTICULO Nº 26:* El trabajo en horas extraordinarias será pagado con el recargo legal del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

*ARTICULO Nº 27:* Las horas extraordinarias trabajadas en días domingo o festivos no domingos, serán pagadas con los recargos que se establecen en los Contratos Colectivos.

*ARTICULO Nº 28:* La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago del respectivo sueldo y su derecho a reclamarlas prescribirá a los seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias. La prescripción se interrumpe por la interposición de un reclamo administrativo.

#### PARRAFO 5º: DEL CONTROL DE ASISTENCIA

*ARTICULO Nº 29:* Para todos los efectos del presente Reglamento 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.

*ARTICULO Nº 30:* 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 Libro de Asistencia del Personal o en un Reloj Control con tarjetas de registro.

Todo trabajador, al ingresar o al dejar el trabajo, o que deba ausentarse del recinto donde la empresa presta sus servicios durante la jornada de trabajo, deberá dejar debida constancia de sus entradas y salidas en el Control de asistencia.

*ARTICULO N° 31:* Los vestuarios permanecerán cerrados durante las horas de trabajo. El supervisor los abrirá y cerrará media hora antes y después respectivamente del cambio de turno.

*ARTICULO N° 32:* Se descontarán de la remuneración del trabajador los atrasos y los días u horas de inasistencia no justificadas.

*ARTICULO N° 33:* No se permitirán los atrasos reiterados.

#### PARRAFO 6º: DE LAS REMUNERACIONES

*ARTICULO N° 34:* Se entiende por remuneración las contra prestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero, que debe percibir el trabajador del Empleador por causa del Contrato de Trabajo, como retribución por sus servicios.

La remuneración que percibirán los trabajadores serán aquellas que se hayan convenido con el empleador en los respectivos Contratos de Trabajo. En ningún caso la remuneración 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.

*ARTICULO N° 35:* Constituyen remuneración entre otras las siguientes:

- a. Sueldo o Jornal, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por periodos iguales determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, según lo dispuesto en el Art. 41 del Código del Trabajo.
- b. Bonos, tratos y otros ingresos percibidos por el desempeño de las labores propias del contrato.
- c. Gratificación, que corresponde a la parte de las utilidades de tiempo, día, semana, quincena o mes.
- d. Sobre tiempo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.

*ARTICULO N° 36:* Para gozar del derecho al pago de la semana corrida, el trabajador deberá haber cumplido la jornada diaria completa de todos los días trabajados por la empresa o faena correspondiente, en la semana respectiva. Perderá el derecho si registra atrasos que exceden dos (2) horas en la semana o cuatro (4) en el mes calendario. En este último caso, perderá el derecho a la semana corrida en la liquidación mensual correspondiente a dicho mes. No harán perder el derecho las inasistencias debido a accidentes del trabajo, licencias o permisos autorizados por el jefe directo.

*ARTICULO N° 37:* Solo los Supervisores podrán recomendar por escrito que un determinado trabajador no pierda el derecho al pago de la semana corrida, en casos especialmente justificados.

*ARTICULO N° 38:* Las remuneraciones serán pagadas en el recinto de la empresa, en moneda de curso legal, en cheque o a través de un traspaso a una cuenta corriente o de ahorro si el trabajador así lo solicita, el último día hábil del mes (al cual el trabajador prestó sus servicios), a partir de las dos última hora de la jornada normal de trabajo.



*ARTICULO N° 39:* La empresa pagará la gratificación anual de acuerdo a la Ley, salvo que existan acuerdos diversos al respecto que emanen de los contratos individuales u otros, en cuyo caso pagará la gratificación convenida en estos instrumentos.

*ARTICULO N° 40:* La empresa deducirá de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva en su caso y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Sólo con acuerdo del 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 todas las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento (15%) de la remuneración total del trabajador.

*ARTICULO N° 41:* Junto con el pago de las remuneraciones, la empresa entregará al trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. El trabajador deberá firmar la respectiva liquidación.

*ARTICULO N° 42:* La empresa, solo en la medida de sus posibilidades, otorgará anticipos semanales de sus remuneraciones a los trabajadores, cuyos montos no deberán exceder la proporción de la remuneración neta que corresponda al período trabajado.

#### PARRAFO 7°: DEL FERIADO

*ARTICULO N° 43:* En los casos de nacimiento y muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine.

*ARTICULO N° 44:* Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

*ARTICULO N° 45:* Todo trabajador, con más de 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 posible de negociación individual o colectiva. Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

*ARTICULO N° 44:* El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

*ARTICULO N° 46:* El trabajador con remuneración fija tendrá derecho a una remuneración por los días de feriado, incluyendo los domingo y festivos, igual a la que hubiere obtenido de estar trabajando. Para los trabajadores con remuneraciones variables deberá considerarse el promedio de lo ganado en los tres últimos meses trabajados.

*ARTICULO N° 47:* El feriado no es compensable en dinero, por lo tanto, el trabajador deberá hacer uso de él.

Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

*ARTICULO N° 48:* El feriado debe tomarse una vez al año; no obstante, por acuerdo entre el empleador y el trabajador el feriado podrá acumularse, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

## TITULO V. DE LAS LICENCIAS

### PARRAFO 1º: DEL SERVICIO MILITAR

*ARTICULO N° 49:* El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración mientras hiciere el Servicio Militar Obligatorio, formase parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción y hasta 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 servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

### PARRAFO 2º: LICENCIAS MEDICAS

*ARTICULO N° 50:* El trabajador que por enfermedad estuviere imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la empresa por sí o por medio de un tercero, dentro de las 48 horas siguientes de sobrevenida la imposibilidad.

*ARTICULO N° 51:* Fuera del aviso, el trabajador enfermo deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante certificado médico y la debida licencia. La empresa podrá verificar en cualquier momento la existencia de la enfermedad y podrá encargar a un facultativo de su elección que examine al trabajador.

*ARTICULO N° 52:* Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a la empresa.

### PARRAFO 3º: DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD

*ARTICULO N° 53:* Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, y a las licencias suplementarias que correspondan conforme a la Ley.

*ARTICULO N° 54:* Para hacer uso del descanso de maternidad, la trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

*ARTICULO N° 55:* La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad o de descanso suplementario o ampliado, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones previsionales y los descuentos legales que corresponda.

*ARTICULO N° 56:* Si a consecuencia o en razón de su estado la trabajadora no pudiere desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante el empleador con el correspondiente certificado médico.

*ARTICULO N° 57:* La madre trabajadora tendrá además derecho :

- a. A permiso y subsidio cuando la salud de su hijo menor de un año requiera su presencia en el hogar con motivo de enfermedad grave, siempre que esta circunstancia se acredite mediante certificado médico y visto bueno del servicio que otorga la atención médica.
- b. A disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo, que en conjunto no pueden exceder de una hora, que se considerarán efectivamente trabajadas para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

## TITULO VI. INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

### PARRAFO 1º: DE LAS INFORMACIONES

*ARTICULO N° 58:* La comunicación es un tema estratégico para la administración de esta 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. Lo anterior, sin perjuicio de las reuniones periódicas que se realizarán con los representantes de las diferentes organizaciones existentes al interior de la empresa.

### PARRAFO 2º: DE LAS PETICIONES Y RECLAMOS

*ARTICULO N° 59:* Los trabajadores podrán formular, bajo su nombre y firma, las peticiones o reclamos de cualquier naturaleza con ocasión de su desempeño laboral o de los hechos que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

Estas peticiones o reclamos deben presentarse directamente al jefe inmediato.

## TITULO VII. DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

### PARRAFO 1º: DE LAS OBLIGACIONES

*ARTICULO N° 60:* Es obligación preferente del trabajador cumplir las estipulaciones contenidas en su Contrato de Trabajo, las leyes laborales, las disposiciones del presente Reglamento Interno, y en especial las siguientes:

- a. Concurrir puntual y diariamente a su trabajo a las horas fijadas y permanecer en él toda la jornada.
- b. Conocer y cumplir con todo lo establecido en el Reglamento Interno
- c. Usar correctamente durante las horas de trabajo y cuidar los implementos de seguridad y la ropa de trabajo, determinados por el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- d. Dar aviso de inmediato a sus jefes de las pérdidas, deterioros, o descomposturas que sufran los equipos, herramientas, maquinarias, etc. que estén a su cargo.
- e. Registrar todo ingreso y salida del trabajo en los controles que lleva la empresa, marcando la tarjeta en el reloj control o firmando el libro de registro, según el caso.

- f. Cumplir estrictamente los manuales de operación y procedimiento, las normas y métodos de trabajo establecidas y las instrucciones que le impartan sus jefes.
- g. Permanecer en el lugar indicado para el desarrollo de su labor durante todo el horario de trabajo y pedir autorización escrita a su jefe directo si debe ausentarse temporalmente de él.
- h. Solicitar previamente autorización cuando deba abandonar las faenas en forma intempestiva por causa que lo justifiquen y, además, por escrito, como lo estipula la ley, cuando no pueda concurrir a éstas.
- i. 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.
- j. 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.
- k. Ordenar y cuidar los útiles, maquinarias y materiales que se le entreguen para el desempeño de sus labores, velando por su conservación y buen uso.
- l. Usar 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.
- m. Entregar, guardar antes de retirarse, al término de la jornada, a quien corresponda, todo documento, máquina, herramienta, elementos, efectos de importancia o valor, a fin de que sea guardado con la debida seguridad y en el lugar destinado a tales fines.
- n. Usar en todo momento modales correctos y deferencia para sus compañeros y superiores.
- o. 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.
- p. Observar, en todo momento y lugar, una conducta correcta y honorable en los recintos de las empresas donde se prestan nuestros servicios.
- q. En caso de ser reemplazado por otro trabajador, instruir a éste adecuadamente acerca de todos los deberes, peligros y antecedentes propios del cargo.
- r. Realizar la labor convenida.
- s. Mostrar el contenido de cualquier bolso, bulto, paquete, cartera, portadocumentos, etc. que ingrese o saque de la empresa o recinto, cuando personal de portería lo solicite.
- t. Velar en todo momento por los intereses de la empresa, evitando pérdidas humanas y materiales, mermas, operaciones deficientes, deterioro o gastos innecesarios.
- u. Efectuar los reemplazos que disponga la empresa de acuerdo a las instrucciones de su jefe directo.

#### PARRAFO 2º: DE LAS PROHIBICIONES

**ARTICULO Nº 61:** Sin perjuicio de lo dispuesto en los Contratos Individuales de Trabajo, las leyes laborales y sus reglamentos, queda estrictamente prohibido a los trabajadores lo siguiente:

1. Faltar al trabajo o abandonarlo durante la jornada, sin el correspondiente permiso.
2. Presentarse al trabajo en estado de intemperancia o bajo el efecto de alucinógenos o drogas.
3. Introducir al recinto de la Empresa bebidas alcohólicas, estupefacientes, alucinógenos o drogas, salvo aquellos que se consumen por prescripción médica.
4. Portar armas de cualquier clase, en las 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.
5. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual”.
6. Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente las labores o inducir a la realización de tales actividades.
7. Causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable daños a maquinarias, equipos, instalaciones, materias primas, productos y ropa de trabajo.
8. Retirar o dejar inoperante elementos o dispositivos de seguridad e instalados por la empresa.
9. Operar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización.
10. Llegar atrasado al trabajo.
11. Marcar tarjeta o firmar controles de asistencia fuera de las horas de entrada o salida, sin el permiso correspondiente.
12. Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada o salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
13. Ausentarse del lugar específico de trabajo, si no está autorizado por su superior inmediato.
14. Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las faenas actividades sociales, políticas o sindicales.
15. Jugar, empujarse, reñir o discutir dentro de las faenas de la empresa, a la hora que sea.
16. Ofrecer en los establecimientos, objetos de venta, de cualquier tipo, origen o naturaleza, hacer compras o pedir u otorgar préstamos a otro trabajador o a terceros.
17. Efectuar juegos de azar o participar en ellos dentro del lugar de trabajo.
18. Usar elementos, efectos o materiales de la empresa en asuntos personales.
19. Deteriorar, modificar, transformar o mutilar la ropa de trabajo proporcionada por la empresa.
20. Sacar del recinto de las faenas máquinas, herramientas, elementos de trabajo, productos, materiales, o cualquier efecto nuevo o usado de propiedad de la empresa, sin autorización expresa y por escrito de su jefe directo.
21. Efectuar actos que atenten contra la moral, disciplina y buenas costumbres.

22. Rayar, romper, retirar o destruir avisos, afiches, señales, circulares o cualquier publicación que coloque o realice la administración de la empresa.
23. Utilizar los vehículos de la empresa a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
24. No cumplir el 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.
25. Fumar en los lugares en que esté expresamente prohibido.
26. Ingerir o fumar en ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales.
27. Desentenderse de normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado.
28. Reparar o intervenir maquinarias o equipos.

#### TITULO VIII: DE LAS SANCIONES Y MULTAS

*ARTICULO Nº 62:* 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 derecho-habientes, 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.

*ARTICULO Nº 63:* Los afiliados o sus derechos-habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de 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 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

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

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los

respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

*ARTICULO Nº 64* : 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 un origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo del 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 Servicios de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo éste 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 Nº 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador 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, contado 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 considerará el valor de aquella.

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 cobre por ellas al proporcionarlas a particulares. .

Artículo 65: La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales estará compuesta por:

- a) Dos médicos en representación del Servicio Nacional de Salud, uno de los cuales la presidirá;
- b) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de los trabajadores;
- c) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de las entidades empleadoras; y
- d) Un abogado.

Los miembros de esta Comisión serán designados por el Presidente de la República, en la forma que determine el reglamento.

El mismo reglamento establecerá la organización y funcionamiento de la Comisión, la que en todo caso, estará sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social.

*ARTICULO Nº 66:* El trabajador que incurra en cualquier tipo de transgresión a las disposiciones que se establecen en el presente Reglamento y que no sean causal de terminación de su contrato de trabajo, será sancionado con alguna de las siguientes medidas:

- a. Amonestación verbal por su jefe directo.
- b. Amonestación escrita por el coordinador, quedando constancia en la hoja de vida del trabajador mediante copia de la carta de censura firmada por el trabajador, si se estimare procedente se informará de esta sanción a la Inspección del Trabajo.
- c. Multa aplicada por la gerencia de la empresa, las que podrán ser desde un 10% hasta un 25% de la remuneración diaria del infractor.

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

*ARTICULO Nº 67:* 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 su derecho.

*ARTICULO Nº 68:* 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 de la calificación que de los hechos corresponde a los Tribunales de Justicia.

## LEY 20.005 DE ACOSO SEXUAL

*ARTICULO Nº 69:* Se entiende por acoso sexual que una persona realice en forma indebida por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien lo recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo

*ARTICULO Nº 70:* En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia mediante carta formal dirigida al Gerente General o al jefe de Administración, señalando nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del



denuncio, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante

*ARTÍCULO N° 71:* Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

*ARTICULO N° 72:* Una vez recibida la denuncia comenzara en una investigación interna que debe constar por escrito y será llevada a cabo por el Gerente General u otra persona que designe. La investigación contempla.

Notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de acoso sexual  
Citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

- Entrevistas individuales y personales con los afectados para que estos puedan fundamentar sus dichos y presentar los descargos
- Recolección de Datos e Información ( de testigos o pruebas)
- Separación Momentánea de los espacios físicos
- Dependiendo de la gravedad se podrá adoptar medidas como la redistribución de los horarios
- Elaboración de Informe para la Inspección del Trabajo

*ARTICULO N° 73:* Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

*ARTICULO N° 74:* Una vez recibida la denuncia el empleador dispondrá de un plazo de dos días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación, dentro de dicho plazo se deberá remitir el informe de primera instancia a la inspección del Trabajo.

*ARTICULO N° 75:* Una vez remitido el informe de primera instancia a la inspección del trabajo el empleador dispondrá de 30 días para terminar la investigación y remitir el informe final.

*ARTICULO N° 76:* El Gerente general haciendo uso de sus facultades podrá designar otra persona de su confianza, imparcial y debidamente capacitado para realizar dicha investigación. Esta persona deberá ser ajena a los involucrados de otra sección o Departamento y deberá tener un cargo de jefatura.

*ARTICULO N° 77:* Se aplicaran sanciones a los involucrados dependiendo de la gravedad de los hechos que van desde las estipuladas en el presente reglamento en el TITULO VII Artículos N° 61 al 63 hasta las contempladas en el Código del Trabajo, sin perjuicio de la calificación que le den a los hechos los tribunales de Justicia.

## TITULO IX - PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS (Ley 16.744)

-----

*ARTICULO Nº 78:* La empresa deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad laboral que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo o sus derechos habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrá 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 de Salud.

Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades laborales, que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajador o muerte de la víctima en la forma y con la periodicidad que señala el Reglamento (Decreto No 101).

*ARTICULO Nº 79:* Los afiliados o sus derechos-habientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la comisión médica de reclamos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las mutualidades en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médico.

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

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

Los plazos mencionados en este Art. se contarán desde la recepción de la carta certificada que notifica la resolución de la cual se reclama.

La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2do. del Título VIII de la Ley.

*ARTICULO Nº 80:* Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

Lo dispuesto en el inciso anterior, se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

*ARTICULO Nº 81:* La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el Artículo Nº 42 de la Ley Nº 16.744.

*ARTICULO Nº 82:* Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de 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.

*ARTICULO Nº 83:* El término de 90 días hábiles establecido por la Ley para interponer el reclamo o deducir el recurso, se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta.

*ARTICULO Nº 84:* La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica: a) A virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo de las disposiciones de la Ley Nº 16.744 y de la Ley Nº 16.395; y b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el Artículo Nº 79. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

*ARTICULO Nº 85:* El recurso de apelación establecido en el inciso 2do. del Artículo Nº 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 Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta.

Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3ro. del Artículo Nº 77 de la Ley Nº 16.744, los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los Artículos 80 y 91.

## TITULO X. ORGANIZACION EN PREVENCION DE RIESGOS

### COMITES PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

*ARTICULO Nº 86:* De acuerdo con 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 representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley Nº 16.744, serán abligatorias para la empresa y los trabajadores.

*ARTICULO Nº 87:* Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores.

Por cada miembro se designará, además, otro en carácter de suplente. Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la Empresa donde se haya constituido el Comité Paritario.

**ARTICULO Nº 88:** La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto Nº 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

**ARTICULO Nº 89:** 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 o faena y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo.
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales, dictado por el Servicio Nacional de Salud u otros Organismos Administradores del Seguro contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos por lo menos durante un año.

**ARTICULO Nº 90:** Corresponderá a la Inspección del Trabajo respectivo 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.

**ARTICULO Nº 91:** Tanto la empresa como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario, proporcionándoles las informaciones relacionadas con las funciones que le corresponde desempeñar.

**ARTICULO Nº 92:** El comité se reunirá, en forma ordinaria, una vez al mes; pero podrá hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de la empresa.

En todo caso, el Comité Paritario deberá reunirse cada vez que en la empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una incapacidad permanente de un 40%.

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

**ARTICULO Nº 93:** El Comité Paritario podrá funcionar siempre que concurren, a lo menos, un representante patronal y un representante de los trabajadores. Cuando a las sesiones no concurren todos los representantes patronales o de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

**ARTICULO Nº 94:** 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.

**ARTICULO Nº 95:** Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

**ARTICULO Nº 96:** Cesarán en su cargo los miembros de los comités que dejen de prestar servicios en la empresa, o cuando no asista a dos reuniones consecutivas, sin causa justificada. Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en caso de impedimento de éstos, por cualquier causa o por vacancia de cargo.

*ARTICULO N° 97:* Son, entre otras funciones del Comité Paritario

- a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los elementos de protección.
- b) Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- c) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales, y
- f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador del Seguro.

*ARTICULO N° 98:* Para todo lo que no esté contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario se atenderá a lo dispuesto en la Ley N° 16.744, en el Decreto N° 54.

## TITULO XI. CONTROL DE SALUD

-----

*ARTICULO N° 99:* Se considera necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que todo trabajador mantenga un adecuado control de su salud física y mental. Especialmente necesario es este control tratándose de faenas que se efectúen en condiciones ambientales desfavorables (polvo, ruido, humedad, iluminación inadecuada y/o deficiente, baja o alta temperatura, vibraciones, ambientes tóxicos, etc ).

## TITULO XII. DE LA OBLIGACION DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

-----

*ARTICULO N° 100:* El empleador deberá informar e instruir oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

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

*ARTICULO N° 101:* La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos y se hará a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y del Departamento de Prevención de Riesgos.

Se debe agregar Información de riesgos laborales de acuerdo a la actividad que desarrolla la empresa.

## Ejemplo: INFORMACION DE RIESGOS LABORALES

### 1. Riesgo Existente: MANEJO DE MATERIALES

Consecuencias: Lesiones por Sobreesfuerzo (Lumbago) Heridas Contusas y/o Cortantes, Fracturas, Esguinces y Otras lesiones al Cuerpo o Miembros de éste.

#### *MEDIDAS PREVENTIVAS:*

- Al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.
- 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.

### 2. Riesgo Existente: CAIDAS DEL MISMO Y DISTINTO NIVEL

Consecuencias: Esguinces Heridas, Fracturas, Contusiones, Lesiones Múltiples.

#### *MEDIDAS PREVENTIVAS:*

- Evitar correr dentro de los establecimientos y por las escaleras de tránsito.
- Al bajar por una escalera se deberá utilizar el respectivo pasamanos.
- Cuando se vaya a utilizar una escala portátil, cerciórese de que está en buenas condiciones (largueros, peldaños, zapata, etc) si ésta es de tijera compruebe que esté completamente extendida antes de subirse.
- Al trabajar en altura, use los elementos de protección adecuados (casco, cinturón de seguridad con cabo de vida, etc.).

NOTA: Otras Medidas Preventivas, Riesgos existentes y Consecuencias se harán de acuerdo a los trabajos que se realicen.

## LEY 20.001 (PESO MAXIMO DE CARGA HUMANA)

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

*ARTICULO 102:* 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.

*ARTICULO 103:* El empleador velará para 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.

*ARTICULO 104:* Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.

*ARTICULO 105:* Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

*ARTICULO 106:* 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."

LEY 20.096  
(ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS  
AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO)

De las medidas de difusión, evaluación, prevención y protección

*ARTICULO 107:* Para la comercialización y utilización industrial de productos controlados que no estén prohibidos en conformidad a esta Ley, en sus etiquetas y publicidad deberá incluirse un aviso destacado que advierta que dicho producto deteriora la capa de ozono.

El contenido, forma, dimensiones y demás características de este aviso serán determinadas por la normativa técnica que para tal efecto dictará el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Corresponderá al Servicio Nacional del Consumidor velar por el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo, y su infracción será sancionada conforme a la Ley N° 19.496, sobre Protección de los Derechos de los Consumidores.

*ARTÍCULO 108:* Los efectos científicamente comprobados que produzca la radiación ultravioleta sobre la salud humana serán evaluados periódicamente por el Ministerio de Salud, sin perjuicio de las funciones que la Ley asigne a otros organismos para la evaluación de dichos efectos sobre el ganado, especies vegetales cultivadas, flora y fauna y ecosistemas dependientes o relacionados.

*ARTICULO 109:* 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.

*ARTICULO 110:* Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de

conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.

*ARTICULO 111:* Los instrumentos y artefactos que emitan radiación ultravioleta, tales como lámparas o ampollitas, deberán incluir en sus especificaciones técnicas o etiquetas, una advertencia de los riesgos a la salud que su uso puede ocasionar.

El contenido, forma, dimensiones y demás características de esta advertencia serán determinadas por la normativa técnica que para tal efecto dictará el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, en conjunto con el Ministerio de Salud.

Corresponderá al Servicio Nacional del Consumidor velar por el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo, y su infracción será sancionada conforme a la Ley N° 19.496, sobre Protección de los Derechos de los Consumidores, sin perjuicio de las facultades de la autoridad sanitaria en materia de protección de la salud de las personas.

*ARTICULO 112:* 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.

Corresponderá al Servicio Nacional del Consumidor velar por el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo, y su infracción será sancionada conforme a la Ley N° 19.496, sobre Protección de los Derechos de los Consumidores.

*ARTICULO 113:* Cuando las leyes y reglamentos obliguen a exhibir carteles, avisos o anuncios en playas, balnearios y piscinas, relativos a su aptitud para el baño o la natación, o acerca de su estado de contaminación o condiciones de seguridad, deberá incluirse en aquéllos la siguiente advertencia: "La exposición prolongada a la radiación solar ultravioleta puede producir daños a la salud."

De las infracciones y sanciones

*ARTÍCULO 114:* El que importare o exportare sustancias o productos controlados infringiendo las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos o normas técnicas, será sancionado con multa de 2 a 50 unidades tributarias mensuales, cuyo producto ingresará a rentas generales de la Nación.

Las sanciones por las infracciones antes citadas se aplicarán administrativamente por el Servicio Nacional de Aduanas, mediante el procedimiento establecido en el Título II del Libro III de la Ordenanza de Aduanas, pero no regirá a su respecto la rebaja establecida en el artículo 188 de dicho cuerpo normativo.

De las multas aplicadas conforme al inciso anterior se podrá reclamar ante la Junta General de Aduanas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 186 de la Ordenanza de Aduanas.

Con todo, en caso de que las infracciones sean constitutivas de delitos de contrabando u otros previstos en las leyes vigentes, los responsables serán sancionados penalmente conforme a dichas normas legales.



*ARTICULO 115:* Las demás infracciones de las disposiciones de esta Ley serán sancionadas con multa, a beneficio fiscal, de 2 hasta 50 unidades tributarias mensuales.

Será competente para conocer de dichas infracciones el juez de policía local correspondiente, sin perjuicio de la competencia que corresponda a los juzgados del trabajo, en su caso.

*ARTÍCULO 116:* El Director Nacional de Aduanas ordenará, por la vía administrativa y previa coordinación con la autoridad sanitaria o el Servicio Agrícola y Ganadero, según corresponda, la eliminación o disposición final de las sustancias y productos prohibidos, y de aquéllos cuya importación y exportación quede prohibida en virtud de lo dispuesto en esta Ley.

Disposiciones varias

*ARTICULO 117:* No será aplicable la exigencia del certificado previsto en el artículo 12 de esta Ley respecto del bromuro de metilo destinado a utilizarse en aplicaciones de cuarentena o de preembarque. En los demás casos, el certificado para dicha sustancia será otorgado por el Servicio Agrícola y Ganadero.

*ARTÍCULO 118:* Las entidades importadoras, distribuidoras y usuarias de bromuro de metilo tendrán la obligación de declarar al Servicio Agrícola y Ganadero, trimestralmente, las cantidades del producto, adquiridas, almacenadas, distribuidas y utilizadas, por actividad productiva específica.

### TITULO XIII. DE LA APROBACION, VIGENCIA Y MODIFICACIONES

-----

*ARTICULO Nº 119:* El presente Reglamento Interno entrará en vigencia 15 días después de haberse puesto en conocimiento de los trabajadores y fijarse su texto en un sitio visible, a lo menos, por faena con la misma anticipación.

*ARTICULO Nº 120:* El presente Reglamento tendrá una duración indefinida y si tuviese modificaciones, éstas serán puestas en conocimiento de los trabajadores en la forma y plazo señalados en el Artículo anterior.

*ARTICULO Nº 121:* Cualquiera modificación que pudiere introducir la Ley en materias relacionadas con este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, se entenderá incorporada de inmediato a este texto.