

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Empresa:
TOTAL SERVICES SPA.

**TOTAL SERVICES SPA**
76.740.559 - 6
Matías Francisco Olivares Castizaga
Gerente General
16.888.956-9

CONTENIDO DE REGLAMENTO

GENERALIDADES.	5
TÍTULO I	6
DISPOSICIONES GENERALES.	6
TÍTULO II	7
DEL CONTRATO DE TRABAJO.	7
TÍTULO III	9
DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.	9
TÍTULO IV	10
DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.	10
TÍTULO V	11
DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS.	11
TÍTULO VI	11
DEL FERIADO ANUAL.	11
TÍTULO VII	11
DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS	11
LEY 20.047 PERMISO PATERNAL Y 20.545 PERMISO POSTNATAL PARENTAL.	11
TÍTULO VIII	14
INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS.	14
TÍTULO IX	15
SANCIONES Y MULTAS.	15
TÍTULO X	16
DE LAS REMUNERACIONES.	16
TÍTULO XI	18
LEY 20.348 DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES.	18
TÍTULO XII	19
LEY 20.422 DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.	19
TÍTULO XIII	20
DE LAS OBLIGACIONES.	20
TÍTULO XIV	22
DE LAS PROHIBICIONES.	22
TÍTULO XV	23
CONFIDENCIALIDAD.	23
TÍTULO XVI	24
LEY 20.005 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.	24
TÍTULO XVII	26
LEY 20.949 REDUCE EL PESO MÁXIMO DE LA CARGA HUMANA.	26
TÍTULO XVIII	28
PREVENCIÓN DE DELITOS Y DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS DE LA LEY N°20.393	28
TÍTULO XIX	29

LEY 2951 DE DESCANSO EN SILLA PARA TRABAJADORES PARTICULARES.	29
TITULO XX	29
LEY 19.631 SOBRE EL PAGO DE IMPOSICIONES EN EL DESPIDO.	29
TÍTULO XXI	30
DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.	30
TÍTULO XXII	31
DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.	31
SEGUNDA PARTE: REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.	34
PREÁMBULO.	34
TITULO I	34
DISPOSICIONES GENERALES.	34
TITULO II	36
COMO ACTUAR ANTE UN ACCIDENTE.	36
TITULO III	39
DE LOS COMITÉS PARITARIOS.	39
TÍTULO IV	43
OBLIGACIONES.	43
TÍTULO V	46
PROHIBICIONES.	46
TÍTULO VI	47
PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744.	47
DE LA LEY 16.744 D.S. N° 101 (Diario Oficial N° 12.061 del 7 de junio de 1968).	48
TÍTULO VII	50
DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR.	50
TÍTULO VIII	55
SANCIONES Y MULTAS.	55
TÍTULO IX	55
LEY 20.096 ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE OZONO Y DE LA EXPOSICIÓN A RADIACIÓN SOLAR.	55
TÍTULO X	58
DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION	
MANUAL LEY 20.949	58
TÍTULO XI	58
CONTROL DE SALUD.	58
TÍTULO XII	59
DE LAS NORMAS ESPECIALES SOBRE TRABAJO DE MENORES Y MUJERES.	59
TITULO XIII	59
DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.	59
TITULO XIV	60
LEY N° 20.660, MODIFICA LEY N° 19.419, EN MATERIA DE AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO.	60
.	62
PROTOCOLOS MINSAL	62
PROGRAMA DE VIGILANCIA DE EXPOSICION A SÍLICE (PLANESI).	62

PROTOCOLO DE EXPOSICION OCUPACIONAL A RUIDO – PREXOR.	65
PROTOCOLO PSICOSOCIAL.	68
PROTOCOLOS DE VIGILANCIA PARA TRABAJADORES EXPUESTOS A FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS DE EXTREMIDADES SUPERIORES RELACIONADOS CON EL TRABAJO.	69
ANEXO I “PROTOCOLO PARA LA APLICACIÓN DEL D.S. N° 594/99 DEL MINSAL, TÍTULO IV, AGENTES FÍSICOS – VIBRACIONES.”	77
PROTOCOLO COVID-19	78
LEY 21.643/2024 (LEY KARIN)	82

GENERALIDADES.

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa **TOTAL SERVICES SPA.**, que el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Código del Trabajo, (DFL N°1) y en el artículo 67° de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto N° 40 del Ministerio Del Trabajo y Previsión Social, de fecha 11/02/69). El artículo 67° ya mencionado, establece que: "las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan.

Los objetivos del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son los siguientes:

- a) Dar a conocer a todos los trabajadores, todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones en las que se pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas y estipulaciones que lo regulan.
- b) Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- c) Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para los trabajadores o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, gente, equipo, materiales, ambiente, (GEMA) etc.

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

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

Recursos Humanos será el encargado de recibir por parte de los trabajadores de la empresa sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias del presente Reglamento. Además, llevará un registro por cada trabajador en que se anotarán sus datos personales, los cursos de capacitación en que haya participado, las sanciones que se le hayan aplicado, las menciones por actuaciones destacadas o meritorias y demás que procedan.

El empleador mantendrá en reserva toda la información y datos privados de los trabajadores a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 154 bis del Código del Trabajo.

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1°: Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- 1) **TRABAJADOR:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a la empresa y por los cuales recibe remuneración.
- 2) **JEFE DIRECTO:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Jefe en Obra, de Departamento, de Sección, de Turno, Supervisores, Capataces u otros. Cuando exista 2 o más personas que tengan la misma categoría es Jefe Directo el de mayor jerarquía.
- 3) **EMPRESA:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.

Identificación de la Empresa:

Nombre Razón Social	Total Services SPA.
Dirección	O'Higgins 480 OFICINA 5, Quillota, V región de Valparaíso.
Teléfono	(+56 9) 61582373
Rut	76.740.559-6

Artículo 2°: DEL INGRESO: Toda persona que desee ingresar como trabajador a la Empresa **TOTAL SERVICES SPA.**, deberá presentar al departamento de Recursos Humanos, los siguientes documentos:

- a) Cédula de Identidad R.U.T. Vigente
- b) Currículum Vitae.
- c) Certificado de Antecedentes.
- d) Contrato de Trabajo y finiquito del último empleador si los hubiese tenido.
- e) Certificado de estudios cursados en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- f) Certificado de Salud. (Opcional, sólo cuando la situación lo amerite)
- g) Si fuere casado, certificado de matrimonio, certificado de nacimiento de hijos para tramitar autorización de cargas familiares.
- h) Certificado que acredite el nombre del sistema previsional al que está acogido.
- i) Certificado que acredite el nombre del sistema de salud al que está acogido.
- j) Si fuere mayor de 18 años, certificado de haber cumplido con la Ley de Reclutas.
- k) Cualquier otro antecedente que la institución estime necesario de carácter imprescindible, según su propia calificación, para poder celebrar el contrato de trabajo.
- l) Aprobar con éxito los procedimientos de contratación, pruebas o exámenes de competencia o médicos que la Empresa **TOTAL SERVICES SPA.**, tenga establecido de acuerdo con la naturaleza de las funciones para las cuales postule.
- m) El personal a contratar por la empresa deberá contar con residencia definitiva o en proceso de tramitación (demostrable con el carnet).

Artículo 3°: La comprobación posterior para ingresar se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 N° 1 del Código del Trabajo. Esto es **"Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta grave."**

Artículo 4°: Cada vez que sufran variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su ficha de ingreso, deberá comunicarlo en un plazo de 48 horas hábiles de ocurrida la modificación, al departamento de recursos humanos.

TÍTULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 5°: Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1° y dentro de los 15 días a la incorporación del trabajador, se procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo que se extenderá en dos ejemplares del mismo tenor que consta de la siguiente distribución: Original empleador, copia trabajador. En el original debe constar, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

En el evento que el contrato de trabajo sea por obra, trabajo o servicio determinado su duración inferior a treinta días, deberá escriturarse en el plazo de 5 días de que fueron contratados los servicios del trabajo.

Si el trabajador se negare a firmar el contrato el empleador puede enviarlo a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo antes señalado, a efecto de que ésta requiera la firma y si el trabajador insiste en su actitud ante dicha inspección podrá ser despedido sin derecho a indemnización. Por el contrario, si el empleador no hace uso del derecho antes mencionado dentro del plazo indicado, la falta de contrato escrito hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. Finalmente, cabe hacer presente que el contrato se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo. De esta manera, aun cuando no se haya escriturado el contrato, éste existe tácitamente y tiene la misma validez.

Artículo 6°: El contrato de trabajo de los menores de 18 años de edad deberá ser firmado, conjuntamente con estos, por el representante legal del menor, o en su defecto, por la persona o institución que lo tenga a su cuidado y, a falta de todos los anteriores, deberá acompañarse la autorización del Inspector del Trabajo respectivo. **En ningún caso se podrá contratar a menores de 15 años de edad**

Artículo 7°: El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador, fecha de nacimiento e ingreso del trabajador.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias.
- d) El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- f) Plazo del contrato.
- g) Beneficios adicionales que suministra el empleador.
- h) Cláusulas de termino de contrato y/o falta a la prioridad.

Artículo 8°: Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes.

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

TÍTULO III

DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.

Artículo 9°: La jornada ordinaria de trabajo estará sujeta al siguiente horario:

- Personal administrativo: Tendrá una jornada de trabajo de lunes a jueves, desde las **08:00** horas hasta las **18:00** horas y el día viernes de **08:00** horas hasta las 17:00 horas. Con una hora de colación.
- Personal de operaciones: Tendrá una jornada de trabajo de lunes a viernes de **08:30** horas hasta las **18:00** horas. Con una hora y media de colación. Y el día sábado desde las **08:00** horas hasta las **12:00** horas. Cumpliendo con 44 horas de trabajo ordinarias semanales

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 de acuerdo con este Código 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 10°: Se excluye de la limitación de jornada de trabajo a todos aquellos trabajadores mencionados en el artículo 22 del Código del Trabajo, en especial, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo al Código del Trabajo para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos, como también los demás trabajadores que no ejerzan sus funciones en las dependencias del empleador, como por ejemplo, los expertos PRP, agentes de venta u otros.

Artículo 11°: La jornada ordinaria diaria de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas el tiempo de una hora para la colación. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, se considerará como trabajado para computar la duración de la expresada jornada. Los trabajadores deberán dejar constancia del inicio y término de la colación en los correspondientes registros de asistencia.

Artículo 12°: Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la Empresa, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

El artículo 35 bis del Código del Trabajo establece que las partes pueden pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según sea el caso, sea de descanso, con goce de las remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado. La norma legal establece que el pacto deberá constar por escrito y tratándose de empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, en ningún caso podrá acordarse de que la compensación se realice el día domingo. Respecto de la oportunidad de la compensación, la Dirección del Trabajo ha señalado en 5510/262 de 23.12.03, que la compensación de las horas no laboradas puede efectuarse con anterioridad o posterioridad al respectivo día de descanso.

Artículo 13°: El trabajador no podrá abandonar el lugar de trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin la autorización escrita de su jefe directo. Este acto faculta al "Empleador" a desvincular al "Trabajador" a poner término al contrato que se encuentre vigente, según Art. 160 Inciso 4. Abandono del trabajo por parte del trabajador.

Artículo 14°: Se prohíbe trabajar fuera de las horas enunciadas en el presente Reglamento Interno, salvo lo indicado en el Título siguiente.

Artículo 15°: La asistencia y cumplimiento de la jornada de trabajo se controlará a través de un reloj control, libro de asistencia u otro medio de los autorizados por la Dirección del Trabajo, sistema que será la forma de probar el fiel cumplimiento tanto de la asistencia como de las horas efectivamente trabajadas. Por ello los trabajadores deberán firmar o timbrar la asistencia, con el propósito de registrar la hora de entrada o salida. Este registro no podrá ser enmendado. No requerirán de marcar o firmar su asistencia el personal Directivo y los apoderados con facultad de administración de la Empresa, siempre que así se haya estipulado en sus respectivos contratos. Empresa **TOTAL SERVICES** utilizara como registro de ingreso y salida de todo el personal, con libro de asistencia.

Artículo 16°: Los trabajadores con más de un año de servicio en la empresa tendrán derecho a un feriado anual con goce de remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo a las normas legales y lo pactado contractualmente. El feriado deberá tomarse una vez al año y deberá solicitarse por escrito con 30 días de anticipación a la época que se desee hacer uso y respetando en todo caso la planificación elaborada por la jefatura.

Artículo 17°: Por acuerdo entre la empresa y el trabajador que deberá constar por escrito, se podrá convenir el uso del feriado legal en forma fraccionada o acumulada. El pacto sobre fraccionamiento tendrá lugar solo respecto de más de 12 meses de antigüedad con contratos de trabajo indefinidos y el relativo a la acumulación no podrá exceder de dos periodos también consecutivos.

TÍTULO IV DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 18°: Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 9° de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en días domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

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

Es una grave infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el desempeñar horas extraordinarias sin que conste la autorización por escrito del empleador.

Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean estas ordinarias o extraordinarias, la Empresa aplicará los controles que le sean necesarios según lo previsto en el Art. 33 del Código del Trabajo.

Artículo 19°: Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

Artículo 20°: No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador. Según artículo 35 bis del Código del Trabajo

Artículo 21°: El derecho a reclamar el pago de las horas extraordinarias prescribe en 6 meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Artículo 22°: Salvo en el caso de las horas extraordinarias, queda prohibido al trabajador ejecutar trabajo alguno fuera del horario establecido para la jornada ordinaria.

TÍTULO V DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS.

Artículo 23°: Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la empresa, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

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

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

TÍTULO VI DEL FERIADO ANUAL.

Artículo 24°: Los trabajadores con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra que se otorga de acuerdo a las formalidades que establezca el Reglamento.

Todo trabajador con más de 10 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 susceptible de negociación individual o colectiva.

Con todo sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Artículo 25°: Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 26°: El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse de acuerdo de las partes, pero sólo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67 del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Artículo 27°: Sólo si el trabajador teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la Empresa, el empleador debe compensarle el tiempo por concepto de feriado que le habría correspondido.

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

Artículo 28°: Del otorgamiento del feriado Legal se dejará testimonio por escrito en duplicado, firmando por la Empresa y el trabajador, indicándose en él, (el período por el cual se da el feriado), los días comprendidos de éste. Quedará un ejemplar a cargo de las partes.

TÍTULO VII DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS LEY 20.047 PERMISO PATERNAL Y 20.545 PERMISO POSTNATAL PARENTAL.

Artículo 29°: Se entiende por Licencia el período en que el trabajador por razones previstas por la Legislación Laboral vigente interrumpe la relación de trabajo con el empleador, sin dejar de pertenecer a ésta.

Artículo 30°: Se distinguen las siguientes Licencias

a) Por enfermedad: El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo debe dar aviso a la Empresa, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad. Para los efectos de validez del aviso será necesaria la debida identificación de la persona que en la empresa recibiere el aviso, para así evitar una mala comunicación y el conocimiento oportuno de esa ausencia.

Fuera del aviso, el trabajador deberá presentar el formulario de Licencia, con la certificación médica que corresponda dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de iniciación de la Licencia.

La empresa podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y podrá, siempre que lo estime conveniente, disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo.

Mientras subsiste la enfermedad y dura la Licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a sus labores.

b) Por Servicio Militar: Los trabajadores que salgan a cumplir con el Servicio Militar o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, tendrán derecho a la reserva de sus ocupaciones, sin goce de remuneraciones. Al reincorporarse al trabajo deberá ser integrado a las labores convenidas en el respectivo contrato de trabajo o a otras similares en el grado y remuneración a las que anteriormente desempeñaba, siempre que esté capacitado para ello.

La obligación del empleador de conservar el puesto al trabajador que haya cumplido con las obligaciones militares se extinguirá 30 días después de la fecha de Licenciamiento, en el caso de enfermedad comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de 4 meses.

c) Licencia por Maternidad: Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un permiso por maternidad que se iniciará 42 días antes del parto y que terminará 6 meses después de él, con derecho a subsidio que será pagado por los Organismos de Salud o Caja de Compensación, según corresponda al sistema de previsión al cual esté afiliada la trabajadora. Además, tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

- 1) Este subsidio será equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones, de las que se descontarán únicamente las imposiciones de seguridad social y descuentos legales correspondientes.
- 2) El permiso prenatal podrá aumentarse por causa de enfermedad debidamente comprobada con el certificado médico correspondiente.
- 3) Durante el descanso maternal le está prohibido trabajar para la empresa. Este derecho es irrenunciable.
- 4) La trabajadora deberá comprobar su estado de embarazo con certificado médico o de matrona, donde debe establecerse la fecha de inicio del período de licencia.
- 5) Si a consecuencia o en razón de su estado, la trabajadora no pudiese desempeñar sus labores, deberá acreditar el hecho a la empresa con el correspondiente certificado médico.
- 6) Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora gozará de fuero laboral.
- 7) Si la empresa hubiere puesto término al contrato de trabajo de la trabajadora, estando ésta en desconocimiento de su estado de embarazo, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a sus labores, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado

- médico o de matrona. La afectada deberá reclamar dentro del plazo de 60 días hábiles, contado desde el momento del despido.
- 8) Durante el período de embarazo, la trabajadora que desempeñe labores habituales en actividades consideradas por la autoridad competente como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro puesto de trabajo que no sea perjudicial para su estado. Se entenderá especialmente como perjudicial para la salud todo trabajo que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; exija un esfuerzo físico o permanecer de pie largo tiempo; considere una jornada de trabajo nocturna, en horas extraordinarias o en condiciones que involucren empleo de materiales que representen un riesgo para la trabajadora y su estado; y cualquier otra actividad o condición que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.
 - 9) Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio de maternidad cuando la salud de su hijo menor de hasta un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores.
 - 10) La falsificación o adulteración, así como el incumplimiento de la licencia médica por parte del trabajador, dará derecho a la empresa a establecer la denuncia de los hechos ante la Justicia Ordinaria.
 - 11) Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.
 - 12) Terminado el permiso postnatal toda mujer trabajadora tendrá derecho a un tiempo de descanso adicional de 12 semanas a continuación de dicho permiso postnatal, de carácter irrenunciable con derecho a subsidio con un límite establecido por el tope imponible fijado para los descuentos previsionales, del cual puede hacer uso la madre o el padre, a elección de la mujer. La titular del derecho es siempre la madre.
 - 13) Alternativamente al período posnatal parental de 12 semanas, la trabajadora podrá optar a un permiso por media jornada, caso en el cual el descanso corresponde a 18 semanas a continuación del permiso posnatal.
 - 14) Para hacer efectiva la voluntad de la trabajadora de acogerse a esta modalidad de permiso por media jornada, ella deberá comunicarla al empleador con 30 días de anticipación a la fecha término del permiso posnatal.
 - 15) Permiso Licencia por Maternidad de acuerdo a pandemia COVID-19: En primer término, para aquellos trabajadores que se encuentren haciendo uso de un permiso postnatal parental cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe por causa de la enfermedad COVID-19, la ley establece una licencia médica preventiva que regirá a partir del vencimiento del permiso postnatal. Si el permiso ha terminado entre el 18 de marzo de 2020, día en que se declaró el estado de catástrofe, y la fecha de publicación de esta ley, este derecho operará retroactivamente.

Esta licencia deberá otorgarse por jornada completa y se extenderá por un período de 30 días, el cual podrá renovarse por un máximo de dos veces, por el mismo plazo, por períodos continuos entre sí.

PERMISO POR FALLECIMIENTO DE PARIENTES

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero. En caso de fallecimiento de algún familiar, se concederán días de permiso, con goce de remuneración íntegra, de acuerdo a las siguientes condiciones:

Causante	Período permiso (mínimo)
Hijo	7 días continuos
Cónyuge	7 días continuos
Hijo no nato	3 días continuos
Padre o madre	3 días continuos

El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

- Adicional, durante el periodo embarazo hasta un año después de expirado el permiso de 12 semanas posteriores al parto, antes señalado, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta al término de su relación laboral contractual, previa autorización judicial de desafuero.
- Si la madre muriera en el parto o durante el periodo del permiso postnatal a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre o a quien le fuere otorgar la custodia del menor, quien gozará del fuero.
- Para hacer uso de los beneficios antes estipulados la trabajadora, o el trabajador, en su caso deberá presentar el correspondiente certificado médico en que acredite algunas de las situaciones descritas
- Derecho de las madres trabajadora a amamantar a sus hijos. 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 se podrá ejercer de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:
 - En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo
 - dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones
 - postergando a adelantando en media hora, a en una hora, el inicio o 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.
- El tiempo no trabajado por cualquier circunstancia accidentes, licencias médicas, permisos no recuperables, permisos sin goce de remuneración, etc., salvo feriado legal, será rebajado proporcionalmente de la respectiva remuneración mensual, sin perjuicio del pago de aquellos beneficios compensatorios adicionales establecidos en contratos individuales o colectivos en los casos que proceda.
- Con todo, la Empresa – a través de personas facultadas para ello – podrá otorgar permisos con o sin goce de sueldo, o sujetos a recuperación, con la sola exigencia de que la inasistencia sea previamente autorizada e informada por escrito a la oficina de personal.
- Se llevará un registro individual en la oficina de personal con los permisos concedidos y las horas trabajadas en compensación.
- La recuperación deberá hacerse efectiva dentro de los 30 días siguientes al permiso otorgado.
- Adicionalmente, el trabajador podrá convenir con su jefe inmediato, con conocimiento paralelo de la oficina de personal, que ciertas horas trabajadas por sobre la jornada normal

sean imputadas a permisos concedidos sujetos a la condición de ser recuperados, a días (sándwich) u otros similares, o adicionarse a los días de feriado legal.

- Asimismo, se podrá autorizar el otorgamiento de permisos sin recuperación inmediata, para cuyos efectos se llevará un registro individual, que dará cuenta de los permisos concedidos y de las horas trabajadas en compensación.
- **Permiso del Padre:** El inciso 2º del artículo 195 del Código del Trabajo establece que el padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Este permiso también se otorga al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se cuenta 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 (Ley de Adopción). Ahora, si bien es cierto el permiso de cinco días por nacimiento de un hijo constituye un derecho de carácter irrenunciable para el padre trabajador, no lo es menos que el carácter de "permiso" que este representa implica que su ejercicio no puede significar desconocer las obligaciones que le impone el contrato de trabajo y los deberes que le asisten para con el empleador. De esta forma, el trabajador debe solicitarlo, sea a éste o a quien lo represente, no pudiendo éstos condicionar o negar tal petición.
- **Por accidente de trabajo** El que, de haber ocurrido en la Institución, deberá ser denunciado al Organismo Administrador del Seguro e investigado y atendido directamente por ella a través de los medios internos y externos de que dispone. De ser accidente de trayecto, deberá ser puesto a la brevedad en su conocimiento para los fines del caso y en forma que se indica en el Reglamento de Higiene y Seguridad.

TÍTULO VIII

INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS.

Artículo 31°: Los reclamos, peticiones e informaciones individuales serán formulados por el interesado, por escrito, a la unidad de Recursos Humanos.

Si ellos no fueren atendidos deberán plantearse al representante Legal de la Empresa, igual procedimiento se seguirá en el caso de reclamos formulados con motivo de aplicación de las sanciones previstas en el presente Reglamento Interno, pero si éstas consisten en amonestación o multas. La respectiva resolución será de cargo del Representante Legal.

Artículo 32°: El empleador, en conformidad con el espíritu de colaboración que debe reinar en las relaciones laborales, tiene especial interés en el permanente conocimiento, por parte de los trabajadores, de la marcha, los problemas y proyecciones de la Empresa, por ello

a) Sostendrá reuniones informativas, en la medida que sea necesario con los órganos de colaboración mutua que pueden coexistir al interior de la Empresa.

b) Cuando estime que los antecedentes sobre la situación de la Empresa deben ser de interés general de los trabajadores y conocidos por éstos, celebrará las reuniones que sean con los trabajadores para que se cumpla tal finalidad.

Considerando que el trabajador despedido tiene 60 días hábiles desde la fecha de terminación de sus servicios, para interponer reclamo ante el Tribunal competente, el empleador deberá resolver la petición de reconsideración de la medida en un máximo de 10 (diez) días hábiles contados igualmente desde la terminación del Contrato.

TÍTULO IX SANCIONES Y MULTAS.

Artículo 33°: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con lo siguiente:

- a) Una acción subestándar ameritará una amonestación verbal.
- b) En caso de reincidencias, con una amonestación por escrito suscrita por el jefe superior que tenga poder de administración, con copia a la hoja de vida e inspección del trabajo respectiva. Esto se aplica también, para las faltas graves que se definan en reunión de comité paritario de higiene y seguridad o por alguna persona de la gerencia.

Si el trabajador a quien se aplica una medida disciplinaria se encuentra disconforme con ella, por considerar que no es proporcional a la infracción cometida, tiene la posibilidad de apelar al superior inmediato de la persona que la haya aplicado. El trabajador debe comunicar su intención de apelar a quien le haya aplicado la sanción y solicitará que le obtenga una entrevista con su superior inmediato. Su petición le será respondida por escrito, indicándole el lugar, la fecha y la hora en que será atendido.

- c) En último término, con una multa aplicada por la Gerencia, la que podrá ser desde un 10% hasta un 25% de la remuneración diaria del infractor. El afectado por esta medida podrá solicitar reconsideración según lo señalado en la letra b precedente, situación que deberá ser resuelta dentro del plazo de 10 días hábiles de notificada la sanción.

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

En todo los casos, las multas, podrán reclamarse dentro del tercer día de aplicada y notificada ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

TÍTULO X DE LAS REMUNERACIONES.

Artículo 34°: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación.

No constituyen remuneraciones las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramienta, de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la Ley ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo. Para los efectos previsionales la indemnización por año de servicio no constituirá remuneración.

Artículo 35°: Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a) Sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos 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) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.
- c) Bonos, tratos y otros ingresos percibidos por desempeño de las labores propias del contrato.
- d) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Artículo 36: Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 37°: La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará en el lugar en que el trabajador preste sus servicios, durante la jornada laboral. A solicitud escrita del trabajador, podrá pagarse mediante depósito en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se cancelarán el último día hábil trabajado del mes y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laboral inmediatamente anterior, dentro de la hora siguiente al término de su jornada, en el domicilio legal de la empresa. A solicitud escrita del trabajador, podrá pagarse mediante depósito en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista.

Si nada se dijere en los contratos individuales o colectivos, a solicitud expresa del Trabajador, se darán anticipos quincenales.

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

La remuneración mínima establecida en el inciso precedente no será aplicada a los trabajadores menores de 18 años hasta que cumplan dicha edad, caso en que se estará a la remuneración mínima fijada por ley para este tipo de trabajadores.

Artículo 38°: La remuneración de los trabajadores de la Empresa será aquella que en cada caso particular se estipule en el respectivo contrato o la que eventualmente pudiera pactarse en otra convención autorizada por Ley. En caso alguno su monto mensual podrá ser inferior al Ingreso Mínimo vigente por jornada completa, salvo las excepciones legales.

Artículo 39°: Las remuneraciones de los trabajadores se liquidarán mensualmente y se pagarán en moneda de curso legal el último día hábil de cada mes.

Artículo 40°: El empleador pagará al trabajador, existan o no utilidades, una gratificación mensual cuyo monto será equivalente en cada mes a **0,39583** Ingresos Mínimo Mensuales, con un tope máximo de 4.75 ingresos mínimos mensuales, según lo establecido en el Art. 50 del Código del Trabajo.

Artículo 41°: El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador. Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determinen las leyes.

Artículo 42°: 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.

Artículo 43°: Los pagos se efectuarán desde las oficinas de la empresa, ubicada en el recinto de trabajo. Para hacer efectivo el pago, el trabajador deberá acreditar su respectiva identificación, si la empresa lo estima conveniente. Por otra parte, la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, entre otros, en dictamen 380/32 de 26.01.93, que no existe inconveniente jurídico para que el empleador, a solicitud de sus trabajadores les pague sus remuneraciones a través del sistema de cajeros automáticos de Redbanc siempre que los dependientes puedan disponer oportunamente del monto depositado. Así, La Dirección del Trabajo ha limitado el pago a través del sistema señalado u otro similar, a dos requisitos, por una parte, que sea a solicitud de los trabajadores, y, en segundo lugar, que éstos puedan disponer de su dinero oportunamente, vale, decir, en la fecha en que deba pagarse según el contrato. Finalmente, cabe señalar que el derecho a percibir la remuneración íntegra, en moneda de curso legal, es un derecho individual, de forma que, si los trabajadores convienen con su empleador el pago de sus remuneraciones por el sistema de cajeros automáticos Redbanc, tal acuerdo resulta inoponible respecto del dependiente que no dio su autorización expresa para ello.

Artículo 44°: Los reclamos que procedieran por la diferencia de pago de remuneraciones por descuentos efectuados o por otras circunstancias incidentes en el monto de la remuneración a percibir por el trabajador, deberán hacerse dentro de los dos días hábiles siguientes.

TÍTULO XI

LEY 20.348 DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Artículo 45°: La empresa **TOTAL SERVICES SPA.**, garantizará a todos los trabajadores, el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 62° bis del Código del Trabajo. En cumplimiento a este imperativo y siguiendo lo dispuesto en el artículo 154° número 13 del Código del Trabajo, la empresa ha adoptado los criterios y procedimientos descritos en los siguientes artículos.

Artículo 46°: Las remuneraciones del personal de la empresa se encontrarán pactadas en los respectivos contratos individuales de trabajo, o en su defecto en los contratos o convenios colectivos que se suscriban, las cuales guardarán relación directa con las labores y funciones para las cuales ha sido contratado, independiente de su sexo.

Artículo 47°: Son contrarias al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen labores iguales o un mismo trabajo, aquellas definiciones o actos que redundan en una diferencia sustancial en las compensaciones de uno y otro, que se adopten sobre la base de la condición sexual del trabajador o trabajadora.

Artículo 48°: Sin perjuicio de lo indicado en el artículo anterior, se podrá diferenciar la compensación entre trabajadores que se desempeñen en cargos iguales o similares, sobre la base de los siguientes criterios:

- 1) Diferencias en las capacidades individuales de los trabajadores no relacionadas a su género.
- 2) Distinciones en las calificaciones o evaluaciones de desempeño del personal que realice la empresa, basadas en los rendimientos objetivos de los funcionarios, su productividad u otros atributos del ejercicio del cargo como la asistencia y puntualidad, entre otros.
- 3) Diferencias en la idoneidad del ocupante del cargo, es decir, personas que tienen diferencias objetivas en su calificación y/o experiencia (títulos, grados académicos, certificaciones, años de experiencia en cargos similares, etc.).
- 4) Diferentes niveles de responsabilidad dentro de la organización de la empresa, asociado al nivel de toma de decisiones, cobertura de influencia y magnitudes del cargo, como por ejemplo la cantidad de personal a cargo, presupuesto asignado, entre otras variables.

Artículo 49°: Todo trabajador o trabajadora de la empresa que se sienta afectado en cuanto a sus remuneraciones y que considere que son inferiores a los trabajadores que desarrollen trabajos iguales a los que realiza, tiene derecho a efectuar la reclamación correspondiente.

Artículo 50°: El procedimiento para formular, analizar y dar respuesta a las reclamaciones del personal que se sienta vulnerado y/o discriminado respecto del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres es el siguiente:

El trabajador afectado deberá presentar una comunicación por escrito, en dos copias, dirigida a al departamento de Recursos Humanos. Ésta deberá recepcionarla y hacer entrega de una de ellas al trabajador, con el nombre y firma del funcionario(a) que la recibe, fecha, hora y timbre del departamento de Recursos Humanos. La comunicación deberá observar al menos los siguientes antecedentes:

- 1) Nombre completo y cédula de identidad del trabajador reclamante.
- 2) Cargo y sección en la que se desempeña

- 3) Breve descripción de los motivos por los cuales considera que en su caso se produce una vulneración al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, o bien, los antecedentes que indicarían que su remuneración no es igual a la de otros trabajadores que prestan o desarrollan iguales trabajos.
- 4) Nombre de los trabajadores que usa como referencia de comparación.
- 5) Recibida la reclamación, el departamento de Recursos Humanos tendrá un plazo de 15 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para reunir todos los antecedentes que necesite para el estudio y análisis del cargo, funciones y remuneración. Dentro del mismo plazo, deberá notificar al trabajador (a) reclamante, en forma personal, entrevistando a la persona e informándole de la fecha estimativa en la cual entregará sus conclusiones y la fecha en la cual la empresa entregará su respuesta.
- 6) Concluida la investigación y ponderación de los antecedentes, la empresa dará respuesta por escrito a la reclamación presentada, notificándosela personalmente al trabajador(a) afectado(a).
- 7) La empresa garantizará la confidencialidad en el manejo de los antecedentes entregados en el curso del proceso de formulación de la reclamación.
- 8) En caso de que el trabajador(a) no esté de acuerdo con la respuesta del empleador, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a lo dispuesto en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Artículo 51°: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada y respondida por la empresa en un plazo máximo de 30 días.

TÍTULO XII

LEY 20.422 DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

Artículo 52°: Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

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

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

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

TÍTULO XIII DE LAS OBLIGACIONES.

Artículo 53°: Los trabajadores de la empresa están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes:

- a) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.
- b) El trabajador no puede alegar ignorancia respecto de las disposiciones de este reglamento.
- c) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador timbre indebidamente tarjetas de otros dependientes.
- d) Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que éstos impartan en orden al buen servicio y/o intereses del establecimiento.
- e) Mantener en todo momento relaciones jerárquicas de respeto y orden, deferentes con sus jefes y otras jefaturas, compañeros y subalternos.
- f) Obedecer a sus jefes en todo lo relacionado con el trabajo y con dar estricto cumplimiento a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.
- g) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
- h) Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
- i) Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen.
- j) Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o de Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la empresa exigirá presentación de licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad profesional.
- k) Los trabajadores no podrán ausentarse del trabajo durante el horario establecido sin la autorización expresa de la jefatura directa. En todo caso, y de contar con el permiso respectivo, el trabajador deberá registrar su asistencia al momento de salida y llegada estampando su Jefe directo un Vº Bº en los registros correspondientes.
- l) Todos los trabajadores deberán registrar los permisos autorizados por escrito que tengan durante la jornada laboral
- m) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de todos los bienes de la empresa.
- n) Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
- o) Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
- p) Acatar las disposiciones de la empresa para el uso de las ropas adecuadas, no pudiendo utilizar prendas, accesorios o adornos que no estén contemplados en el vestuario original.
- q) Usar debidamente y de acuerdo a las indicaciones que entregue la empresa, elementos y equipos de protección personal, uniforme, bloqueadora solar, gorros de protección, lentes y otros similares.
- r) El trabajador no puede acusar olvido de no usar los EPP si ha recibido las instrucciones de uso.
- s) Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de higiene en la empresa a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y atraer insectos y roedores.

- Utilizar los casilleros individuales para los fines exclusivos con los que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios y restos de comida, debiendo además mantenerlos permanentemente aseados (en el caso de contar con ellos).
 - Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida y otros, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos.
- f) Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.

OBLIGACIONES DE LOS CONDUCTORES DE VEHÍCULOS

Artículo 53 A

- Participar de manera activa a todas las actividades de capacitación que se efectúen por parte de la empresa, y que sean orientadas a la reducción de incidentes o accidentes en la Conducción de Vehículos de **TOTAL SERVICES SPA.,**
- Asistir a la realización de evaluaciones Psicosensotécnicas con la finalidad de obtener una mirada objetiva de la responsabilidad en la conducción de Vehículos en territorios complejos, esto aplicará al personal que se habilite para la conducción de vehículos corporativos.
- Se deberán proporcionar todos los antecedentes que sean necesarios para acreditar que quienes utilicen los vehículos de **TOTAL SERVICES SPA.,** para que cumplan con los estándares de conducción que mencionamos a continuación:
 - Licencia de Conducir Vigente
 - Hoja de Vida del Conductor (antigüedad máxima 1 mes)
 - Capacitación de manejo defensivo y/o 4x4 - 4x2
 - Charla de Prevención de Riesgos en la conducción
 - Examen Psicosensotécnico Vigente (sólo cuando se requiera)
 - Examen médico de Altura Vigente
 - **TOTAL SERVICES SPA.,** podrá cada 6 meses de solicitar la renovación de la hoja de vida de conductor.
- Presentarse a su trabajo en perfectas condiciones físicas y psíquicas para desempeñar sus funciones;
- Someterse a los controles que determine el empleador o quién éste designe, para constatar que el conductor no está bajo la influencia del alcohol, algún tipo de drogas o cualquier sustancia psicotrópica o alucinógena que altere o pueda alterar las condiciones físicas o psíquicas del trabajador;
- A lo menos una vez por semana el trabajador realizará una revisión y completará el Check list de Vehículos, para corroborar el estado de éste.
- En caso de desperfecto del vehículo en carretera tomar las medidas necesarias, para evitar la ocurrencia de algún tipo de accidente o males mayores, y dar inmediato aviso a la empresa;
- Conducir el vehículo personalmente con la máxima responsabilidad, preocupándose en especial de constatar diariamente los niveles de agua, aceite, líquido de frenos, presión de neumáticos, funcionamiento de luces y de sus engrases en las oportunidades que corresponda, como también mantener un debido control de la carga del extintor de incendio. Velar por el buen estado del vehículo a su cargo, avisando a su empleador, de cualquier desperfecto que observe o notare, dentro del más breve plazo, para que se proceda a efectuar las reparaciones que fueran del caso;
- Informar de inmediato de cualquier falla del equipo de cualquier siniestro o accidente de tránsito en que haya sido averiado el vehículo, haya o no afectado a terceros, para efectos

de acceder a los seguros que tiene contratado el empleador, tanto en Chile como en el extranjero. Debe, obligatoriamente, dejar constancia del siniestro en Carabineros de Chile o en los cuarteles de policías de cada país en donde ocurre el accidente o la avería del equipo de frío;

- Informar de inmediato de cualquier pana en carretera que no le permita cumplir el horario o plazo estipulado en los manifiestos de carga internacional. De no efectuar la constancia respectiva, oportunamente, la multa o infracción por tal motivo, será de cargo del trabajador, autorizando desde ya el mismo, los descuentos pertinentes por esta causa en sus liquidaciones de sueldo mensual.
- Entregar a su empleador los partes o infracciones que le hayan sido cursado durante el transcurso de su recorrido inmediatamente llegado a la garita de descanso o a su destino final, o bien informarlo mediante teléfono o radio a su superior dentro de las 24 horas siguientes de haber recibido la infracción.

Artículo 54°: La Empresa **TOTAL SERVICES SPA.**, estará obligada a cumplir las siguientes normas de Orden:

- a) Respetar a la persona y la dignidad del trabajador.
- b) Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales.
- c) Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y salud de los trabajadores, con la prevención adecuada de los riesgos y, las medidas de higiene laboral, además del cumplimiento de las instrucciones de los organismos competentes.
- d) Dar al trabajador ocupación efectiva y en las labores convenidas.
- e) Cumplir con las normas laborales y contractuales.
- f) Confiar su representación a mandos medios idóneos que, junto a sus propias obligaciones como dependientes tendrán que asumir en lo que corresponda, los deberes y limitaciones que tiene el empleador.
- g) Oír los reclamos que formulen los trabajadores, buscando dar una rápida y justa solución.
- h) Asimismo, deberá escuchar las sugerencias que le hagan los trabajadores y en lo que corresponda, al Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- i) La Empresa, además, promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

TÍTULO XIV DE LAS PROHIBICIONES.

Artículo 55°: Se prohíbe a los trabajadores de la Empresa:

- a) Trabajar sobretiempo sin autorización previa por escrito del jefe directo.
- b) Formar corrillos, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
- c) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
- d) Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
- e) Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos a la Empresa o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones, o desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta Empresa.
- f) Revelar datos o antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la Empresa cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
- g) Desarrollar, durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
- h) Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo, excepto que la Institución lo autorice.
- i) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en sus dependencias o lugares de trabajo.
- j) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
- k) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. Este último caso debe avisar y consultar previamente a su Jefe inmediato, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- l) Adulterar el registro de hora de llegada y salida al trabajo, registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
- m) Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquina u otros sin la previa autorización por escrito de su jefe.
- n) Botar basura o desperdicios en lugares no destinados a ello.
- o) Vulnerar dentro de la Empresa las normas ordinarias de moral y buenas costumbres.
- p) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
- q) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
- r) Vender y/o prestar sus elementos de protección personal (Ej: zapatos de seguridad, antiparras, protectores auditivos, etc.).
- s) oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.
- t) 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.
- u) Recibir visitas ajenas al trabajo, dentro de las dependencias del establecimiento, durante la jornada laboral.
- v) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la Empresa **TOTAL SERVICES SPA.**, 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.

TITULO XV CONFIDENCIALIDAD.

Artículo 56: Las obligaciones y prohibiciones señaladas en este Reglamento tienden fundamentalmente a resguardar los bienes de Empresa **TOTAL SERVICES SPA.**, velando por el fiel y el oportuno cumplimiento de las obligaciones y derechos derivados al Reglamento.

Artículo 57: Los trabajadores deberán dar estricto cumplimiento a las obligaciones contenidas en el respectivo reglamento, instrucciones, circulares, normas y reglamento de la empresa y las órdenes de sus jefes directos o supervisores.

Sin perjuicio de lo expresado, el trabajador contrae las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir las obligaciones de este Reglamento.
- b) El trabajador deberá desempeñar sus funciones desde la fecha de su contrato y hasta el término.
- c) Cumplir fiel y esmeradamente sus deberes para con la empresa y obedecer las órdenes que le impartan su superior jerárquico.
- d) El trabajador no podrá recibir gratificaciones de ninguna índole de lo contrario será considerada como falta grave a las obligaciones que imponen el presente reglamento.

El trabajador tendrá dedicación exclusiva al trabajo y no podrá realizar durante su jornada diaria ninguna otra actividad remunerada, para ninguna persona distinta de su empleador. Asimismo, el trabajador se abstendrá de realizar o iniciar, por sí mismo o a través de terceros, cualquier negocio o actividad que pueda estar en conflicto con **Empresa TOTAL SERVICES SPA.**, excepto que el empleador lo autorice por escrito. Las condiciones de esta cláusula es parte esencial de este reglamento y la trasgresión a esta obligación será considerada como falta grave a las obligaciones que imponen el presente reglamento.

El trabajador no podrá difundir, comentar, revelar, bajo ninguna forma de expresión hablada, escrita o grabada en ninguna de sus formas conocidas, la información de asuntos relacionados con el negocio del su empleador, cualquier sea la forma en que haya tomado conocimiento de dicha información.

El trabajador guardara absoluta reserva y confidencialidad de los asuntos que le encargue el empleador y de aquellos que en función del propósito de su cargo deba tomar conocimiento. Las obligaciones indicadas en esta cláusula tienen el carácter esencial y su incumplimiento será considerado como falta grave a las obligaciones que impone el presente reglamento.

TÍTULO XVI

LEY 20.005 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.

Definición:

Artículo 58°: Por acoso sexual se entiende el 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 de empleo.

A modo de ejemplo, sin que esta numeración se entienda taxativa o excluyente de otras conductas, se presentan los siguientes niveles para categorizar las conductas de acoso sexual en el trabajo.

Nivel 1) Acoso menos leve: bromas, chistes, piropos, halagos, conversaciones de contenido o connotación sexual.

Nivel 2) Acoso leve: Miradas, gestos lascivos, muecas

Nivel 3) Acosos menos graves: llamadas telefónicas, correos electrónicos, presiones a salir o invitaciones con connotaciones sexuales.

Nivel 4) Acoso grave: manoseos, sujetar, acorralar.

Nivel 5) Acoso gravísimo: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos

Artículo 59°: Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la empresa (o establecimiento, o servicio), o a la Inspección del Trabajo competente.

Artículo 60°: La denuncia deberá contener:

a). La individualización del presunto acosador.

b). La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.

c). Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

Artículo 61°: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

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

Artículo 62°: La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los 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 denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 63°: Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 64°: El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de uno de los partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 65°: 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 66°: 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 67°: 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 68°: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el (o los) artículo(s) del 86 al 91 inclusive de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo 69°: El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar el día 7° contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 9° (Estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que la empresa tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo)

Artículo 70°: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 4° de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 71°: Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al 5° día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 72°: El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

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

Artículo 74°: Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

Este título se regirá por el Código del Trabajo y sus correspondientes modificaciones establecidas en la ley 20.005.

TITULO XVII

LEY 20.949 REDUCE EL PESO MÁXIMO DE LA CARGA HUMANA.

Artículo 75°: La normativa sobre las manipulaciones manuales de carga, establece obligaciones para los empleadores en beneficio de los trabajadores que realizan cargas manuales. A su vez, obliga al trabajador a cumplir con los procedimientos de trabajo para el manejo o manipulación manual de carga, y con las obligaciones y prohibiciones que para tal efecto se contengan en este reglamento interno.

- a) Es manejo o manipulación manual de carga cualquier labor que requiera principalmente el uso de fuerza humana para levantar, sostener, colocar, portar, empujar, desplazar, descender, transportar o ejecutar cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto.
- b) No se considerarán manejo o manipulación manual de carga, el uso de fuerza humana para el transporte de bandejas o la utilización de herramientas de trabajos menores, tales como taladros, martillos, destornilladores y el accionamiento de tableros de mandos y palancas.
- c) Cuando tenga que manipular una carga el trabajador deberá usar la protección personal adecuada, en todo caso, guantes, zapatos de seguridad, etc.

Artículo 76°: En la empresa se velará para que en las faenas al manipular carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, entre las que se pueden indicar:

- a) Grúas o sistemas transportadores.
- b) Carro o carretillas, con superficies de altura regulable, carros provistos de plataformas elevadora; y otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo

Además, se procurarán los medios adecuados para que los trabajadores reciban la formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y en la ejecución del trabajo específico que debe desarrollar en el cumplimiento de sus funciones. Para ello, confeccionara un programa que incluya como mínimo:

- a) Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga y las formas de prevenirlos.
- b) Información acerca de la carga que debe manejar manualmente.
- c) Uso correcto de las ayudas mecánicas.
- d) Uso correcto de los equipos de protección personal, en caso de ser necesario.
- e) Técnicas seguras para el manejo manipulación manual de cargas.

La formación anterior podrá ser realizada con la colaboración del organismo administrador del Seguro de la Ley N° 16.744 al que se encuentre afiliada la empresa, el Comité Paritario, del

Departamento de Prevención de Riesgos, o por medio de la asesoría de un profesional competente o por un representante del empleador capacitado en la materia.

Artículo 77°: Con el objeto de determinar los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga, el empleador evaluará los referidos riesgos, conforme a los criterios que se indican en la normativa legal, Ley 20.949 del 17 de septiembre del 2016.

Por acción satisfactoria en los métodos de trabajo se entiende aquella que corresponde a la capacitación en los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociadas al manejo o manipulación manual de carga, y en los procedimientos que permitan prevenir principalmente el daño osteomuscular.

Por evaluación de riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores se define como "aquel procedimiento científico técnico cuyo objetivo es identificar y valorar los factores de riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga".

La evaluación de los riesgos deberá efectuarla la empresa por intermedio de alguna de las personas o entidades autorizadas. Los riesgos derivados del manejo manual de cargas, además de lo señalado en las normas legales vigentes, podrán ser evaluados con la periodicidad acordada entre el empleador y los representantes de los trabajadores, por indicaciones de Comité Paritario de Higiene y seguridad o del Departamento de Prevención de Riesgos.

Artículo 78°: 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. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo N° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

No podrá exigirse o admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

Quedan prohibidas las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

TITULO XVIII

PREVENCIÓN DE DELITOS Y DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS DE LA LEY N°20.393

Artículo 79°: **TOTAL SERVICES SPA.**, ha implementado un conjunto de medidas que incluyen la adopción de modelos de organización, administración y supervisión, con el objeto de prevenir la comisión de los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a funcionario público, nacional o extranjero, a que se refiere la ley N°20.393, que establece, que podrá ser responsable de tales delitos que sus trabajadores y demás dependientes cometan dentro del ámbito de sus funciones, cumpliéndose los requisitos que determina.

El objetivo primordial de este artículo es la obligación de los funcionarios inexcusable al orden o posición jerárquica, en contribuir ante situaciones de carácter delictivo y ajeno a las responsabilidades detalladas en el presente reglamento interno.

La incursión en estas actividades de forma dolosa será recurso necesario para presentar la denuncia a la entidad competente, como también la desvinculación contractual del trabajador o trabajadores involucrados, esto debido a la posición de conflicto en la cual se encontraría la empresa.

Artículo 80°: La empresa delimitará estos dictámenes por medio de una política interna para compenetrar a las diferentes ramas ejecutivas en el cumplimiento de la normativa.

Artículo 81°: Para efecto de la aplicación establecido en este título, los conceptos que tengan una definición en la ley se regirán por lo que la norma específica establezca. Sin perjuicio de lo anterior, se explican o definen algunos conceptos.

- Código de ética: documento que una guía para cada trabajador, independiente de su rango jerárquico. Promueve una conducta basada en un comportamiento, cuyos sellos distintivos son la rectitud y honestidad, en cada una de sus acciones y sus principios.
- Comité de Ética: órgano responsable de asesorar en materias de ética y conducta, y asegurar la debida aplicación y difusión del Código de Ética.
- Alta administración: Conformada por el Gerente General y la plana ejecutiva de la compañía.
- Funcionario Público: Todo aquel que se desempeña en un organismo público incluido los que se desempeñan en las empresas autónomas del Estado.
- Conducta Impropia: Conducta contrarias a derecho tipificadas en leyes, reglamentos de organismos fiscalizadores, y normativa establecida por la Empresa.
- Cohecho: comete el delito de Cohecho.
 1. El que ofreciere o consistiere en dar a un empleado público un beneficio económico de otra naturaleza, en provecho de este o de un tercero, para que realice acciones u omisiones indebidas de su trabajo.
 2. El que, prometiére o diere a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de naturaleza, en provecho de este o de un tercero, para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventajas indebidos en el ámbito de cualquiera transacción internacional.
- Financiamiento al Terrorismo: comete este delito toda persona que, por cualquier medio, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad que se utilicen en la comisión de cualquier de los delitos terroristas, como por ejemplo atentar contra autoridades, atentar o apoderarse de un medio de transporte público. (art. 8 Ley 18.314).
- Lavados de Activos: comete el delito quien efectúa cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen directa o

indirectamente de la perpetración de hechos constitutivos de delitos tales como: tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas, conductas terroristas, tráfico de armas y organizaciones para la delincuencia.

Artículo 82°: Ante cualquiera de las actividades anteriormente descritas, el trabajador deberá de enunciar la situación de forma rauda, a un ente imparcial y éticamente responsable, para gestionar la solicitud de denuncia.

TÍTULO XIX

LEY 2951 DE DESCANSO EN SILLA PARA TRABAJADORES PARTICULARES.

Artículo 83°: En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque función en como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

TÍTULO XX

LEY 19.631 SOBRE EL PAGO DE IMPOSICIONES EN EL DESPIDO.

Artículo 84°: **TOTAL SERVICES SPA.**, en el cumplimiento de sus obligaciones y en respuesta a este mismo, y rigiéndose por la normativa legal vigente, es por qué se mantiene al día toda remuneración y pago de imposiciones independiente la naturaleza de esta. Sin hacer excepción si es trabajador o trabajadora o la calidad de este, pudiendo ser temporera o trabajadora de casas particular. Basándose en el siguiente párrafo:

Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido del trabajador, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, manteniéndose la obligación del empleador de pagar las remuneraciones al trabajador hasta que entere el pago de las cotizaciones atrasadas

Artículo 85°: Para que el despido sea válido, el empleador debe acompañar, el aviso de término de contrato, con los certificados que acrediten fehacientemente el pago de las siguientes cotizaciones previsionales:

- a) De pensiones, AFP o IPS
- b) De salud, FONASA o ISAPRE
- c) Del seguro de Cesantía, (Ley 19.728), si corresponde.

Artículo 86°: las circunstancias en las cuales puede ser aplicada las sanciones de la Ley Bustos son las siguientes:

- a) Las contempladas en el art. 159, N° 4,5 y 6 del Código Del Trabajo; esto es, vencimiento del plazo del contrato de trabajo; conclusión o término del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y caso fortuito o fuerza mayor.
- b) Las contempladas en el art. 160; que corresponden a las causales imputables al trabajador y que **TOTAL SERVICES SPA.**, puede invocar cuando estima que el trabajador ha incurrido en negligencia, falta de probidad, abandono del trabajo, entre otros.
- c) Las del artículo 161; sobre las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio.

TÍTULO XXI DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 87°: (Artículo 159° del Código del Trabajo).

El Contrato de Trabajo debe terminar en los siguientes casos;

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- c) Muerte del trabajador.
- d) Vencimiento del plazo convenido. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de dos o más contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida.
- e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 88°: (Artículo 160° del Código del Trabajo).

El contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el trabajador ha concurrido en alguna de las siguientes causales, caso en el cual la Empresa dará aviso por escrito a la Inspección del Trabajo, dentro del tercer día hábil contado desde la separación del trabajador.

- a) Falta de probidad, vía de hecho, injurias o conducta inmoral previamente comprobada.
- b) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio de la Empresa y que hubiere sido prohibido por escrito en el respectivo Contrato de Trabajo.
- c) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días, durante dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin previo aviso de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la Empresa.
- d) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
- e) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
- f) La negativa a trabajar sin causa justificada en las tareas convenidas en el contrato.
- g) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento de la empresa, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.
- h) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, equipos, herramientas, útiles de trabajo o materiales.
- i) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 89°: (Artículo 161.1 del Código del Trabajo).

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 productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirán por lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos los 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 dos párrafos anteriores no podrán ser invocadas respecto de los trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulen la materia.

La invalidez total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo tendrá derecho a la indemnización

Artículo 90°: La expiración del Contrato de Trabajo, a solicitud del trabajador, la Empresa le otorgará un certificado que expresará únicamente fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador realizó.

Artículo 91°: Sin perjuicio de la terminación el contrato de trabajo y de las demás sanciones que establezcan las leyes y reglamentos generales, cuando así proceda, toda infracción al presente Reglamento Interno, Higiene y Seguridad será sancionada con:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito con anotación en la Carpeta del trabajador.
- c) Amonestación por escrito con anotación en la Carpeta del trabajador y copia a la Inspección del Trabajo.

Artículo 92°: Las sanciones indicadas en el artículo anterior serán aplicadas por la siguiente jefatura:

A.- Jefatura directa o superior del área: Sanción indicada en la letra "a" y "b" del artículo anterior.

B.- Jefatura máxima del área: Las sanciones indicadas con las letras "a" y "b" y "c" del artículo anterior.

Las reclamaciones de las mismas podrán llevarse a efecto ante la jefatura máxima del área en un plazo no mayor de 48 horas de comunicada la sanción.

TÍTULO XXII

DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.

Artículo 93°: La Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A.

"Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

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

Artículo 94°: La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y provisionales de dar que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de estos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de estos.

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiese hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas del párrafo 1° del título VII del código del trabajo.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Artículo 95°: La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y provisionales que a estos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva inspección del trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.

En el caso de que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y provisionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en cuanto a estas normas. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución provisional acreedora.

En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución provisional acreedora. La dirección del trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y provisional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.

Artículo 96°: Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y provisionales que afecten a los contratistas y subcontratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada, al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificada por la dirección del trabajo de las infracciones a la legislación laboral y provisional que se constaten en la fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa

principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.

Artículo 97°: Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184 del código de trabajo, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena cualquiera sea su dependencia en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del ministerio de salud.

Sin perjuicio del derecho que se reconocen en el párrafo 1° del título VII del código del trabajo al trabajador en régimen de subcontratación, respecto de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. PREÁMBULO.

Artículo 98°: Estas normas tienen por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en la Empresa, las que tendrán el carácter de **obligatorias** para todo el personal de la Institución, en conformidad con las disposiciones de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

“Art. N° 67 de la Ley N° 16.744”:

“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 utilizan los elementos de protección personal que les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Art. 157 Título III, libro 1 del Código del Trabajo.

Llamado a la colaboración:

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo, o al menos reducirlos al mínimo.

Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la Empresa debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la Empresa llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento; poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugerir ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones.

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 99°: De los accidentes laborales.
Según el artículo 5° de la ley 16.744 se entiende por:

- a) **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
- b) **Accidente del trabajo estudiantes en práctica:** Toda lesión que un estudiante sufra a causa o con ocasión de sus estudios, o de la **realización de su práctica profesional o educacional**, y que le produzca incapacidad o muerte.
- c) **Accidente del Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan sólo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. "Y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro"¹.
Se exceptúan 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 a la **ACHS (Asociación Chilena de Seguridad)**.
- d) **Accidente del Trayecto estudiantes en práctica:** Se considerarán también como accidente del trabajo, los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación o sitio de trabajo del estudiante y el establecimiento educacional respectivo, el lugar donde realice su práctica educacional o profesional como también los ocurridos en el trayecto directo entre estos últimos lugares.

Artículo 100°: Hospitalización y Atención Médica.

En **ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD**, es la Institución a cargo de las obligaciones que, respecto a accidentes y enfermedades profesionales establece la Ley N° 16.744 para con el personal de la Empresa, en virtud del convenio establecido conforme a lo dispuesto en el Artículo N° 8 de la citada Ley.

En caso de que la Empresa deje de ser adherente de la **ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD** será, de acuerdo con la Ley, el instituto de seguridad laboral quien tome a su cargo las mencionadas obligaciones.

Desde el momento de ocurrido el accidente, la atención de los accidentados y gastos correspondientes serán de cuenta de la **ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD**.

En caso de accidentes graves en que se requiere atención médica inmediata, se debe agotar todos los medios para obtenerla, aunque para ello sea necesario desestimar los servicios asistenciales de la **ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD**, todo esto sin perjuicio de informar posteriormente de las medidas adoptadas para que la **ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD**. Tome las providencias del caso.

De las Notificación del Accidente del Trabajo.

Todo trabajador que sufra un accidente, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su Jefe inmediato (**Supervisor**) y **al encargado del departamento de prevención de riesgos** o en su defecto al **Jefe de RR.HH.**

¹ Se amplía la definición de accidentes de trayecto, Ley N° 20.101

Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado.

De acuerdo con el Art. 74 del Decreto 101 (Ley 16.744) todo accidente debe ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda a las 24 horas de acaecido; al no hacerlo así se puede perder los derechos y beneficios que otorga la Ley de Accidentes.

Procedimiento en caso de accidentes cubiertos por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (ley 16.744).

Artículo 101º: La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la **ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD**. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la **ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD**, solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a la **ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD**, a fin de que tome las providencias del caso.

TITULO II COMO ACTUAR ANTE UN ACCIDENTE.

A. Procedimiento frente a un Accidente del Trabajo:

- 1) Después de ocurrido un accidente se da aviso inmediato a su jefe directo, el cual dará aviso al departamento de prevención de riesgos con la información necesaria para dar la cobertura de primeros auxilios.
- 2) Si no se requiere una ambulancia, diríjase al centro de atención **ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD, hospital, posta, sapu más cercano.**
- 3) Si requiere de una ambulancia, llame o pídale a un tercero que se comunique con **URGENCIA AMBULANCIA ACHS 1404 o al 800 800 1404** desde cualquier punto del país.
- 4) Cuando lo atiendan, debe presentar su Cédula de Identidad y la Declaración Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) debidamente firmada por tu empleador. (la cual también se realiza de forma electrónica, al momento del accidente)

B. Procedimiento frente a un Accidente de trayecto:

- 1) Si después de ocurrido un accidente no requiere ambulancia, diríjase al centro de atención **ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD** más cercano a su lugar de trabajo o del accidente:
- 2) Si requiere de una ambulancia, llama o pídele a un tercero que se comunique con **URGENCIA AMBULANCIA 1404 o al 800 800 1404** desde cualquier punto del país.
- 3) Cuando te atiendan, debes presentar la Cédula de Identidad y la Declaración Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) debidamente firmada por su empleador.
- 4) Deberás contar con medios de prueba que ayuden a acreditar que el accidente se produjo en el trayecto de directo de ida o regreso. Estos medios de prueba pueden ser partes de Carabineros, testigos, certificados de atención en el Servicio de Urgencia al que concurriste, etc.

5) Los antecedentes deben ser entregados en el centro de atención **ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD** donde fuiste atendido.

6) Después deberás llamar al mismo centro consultando por la resolución.

7) Si la resolución acoge el accidente como uno de trayecto, tendrás derecho a recibir las prestaciones que la Ley 16.744 contempla. Si se determina lo contrario, será derivado a su sistema previsional de salud común (Fonasa, Isapre o Servicio de Salud).

C. Procedimiento frente a un Accidente fatal o grave:

Los accidentes fatales son aquellos accidentes que provocan la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.

Los calificados como graves son los que cumplen con las siguientes características:

- Que obliguen a realizar maniobras de reanimación o de rescate.
- Que impliquen una caída de altura de más de 2 metros.
- Que provoquen, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo. Se aclara mediante la siguiente lista e lesiones que deben ser consideradas graves ORD N°4611:

1. Pérdida de ojo.
2. Pérdida total o parcial de pabellón auricular
3. Pérdida de parte de la nariz sin compromiso óseo y con compromiso óseo
4. Pérdida de parte o trozo de labio
5. Pérdida de piezas dentales
6. Pérdida completa de los dientes con compromiso de encías o de mandíbula, que requiera prótesis.
7. Pérdida de cuero cabelludo con compromiso de partes blandas y óseas por astricción de cráneo.
8. Desfloramiento de dedos con y sin compromiso Óseo.
9. Pérdida de pulpejos.

- Que involucren un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de la faena afectada.

D. Procedimiento frente un Accidente Grave o Fatal:

- 1) Suspensión de la faena afectada. El empleador debe suspender en forma inmediata las áreas afectadas y además, de ser necesario, deberá evacuarlas cuando exista la posibilidad de que ocurra un nuevo accidente de similares características.
- 2) Controlar los riesgos de la zona. Las personas que ingresen al área afectada deben estar debidamente entrenadas y equipadas.
- 3) Informar el accidente. La empresa deberá informar de forma inmediata un accidente del trabajo fatal o grave, tanto a la Inspección del Trabajo como a la Seremi que corresponda al domicilio en que éste ocurrió.

Artículo 102°: Investigación de los Accidentes.

- a) El Jefe Directo del accidentado, deberá informar al Departamento de prevención de riesgos sobre las causas del accidente y deberá practicar en conjunto con los testigos, el accidentado (siempre y cuando sea factible) y el encargado de prevención de riesgos una investigación completa para determinar la causa raíz del problema y las medidas de solución para evitar la repetición. Estos antecedentes deberán ser enviados al Comité Paritario para su estudio y análisis, del cual el comité ratificará las causas del accidente y presentará la investigación definitiva firmada por algún miembro representante del comité.
- b) El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que, a consecuencia de ello, sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la Empresa, sin que previamente presente

un certificado de alta dado por la **ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD**. Este control será de responsabilidad del Jefe Directo del trabajador accidentado.

Sin perjuicio a lo anterior la empresa podrá descargar vía intranet **ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD** los respectivos certificados de alta según sea el caso.

TITULO III DE LOS COMITÉS PARITARIOS.

Artículo 103°: De los Comités Paritarios.

ORGANIZACIÓN, ELECCIÓN Y FUNCIONAMIENTO.

- 1) De acuerdo con la legislación vigente, en toda obra o faena en que trabajen más de 25 personas, sean empleados u obreros, se organizarán los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de la Empresa, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744 serán obligatorias para la Empresa y los trabajadores. Si la Empresa tuviese varias sedes en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad, si se cumple con la cantidad de personas requeridas.
- 2) Los Comités Paritarios estarán integrados por 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 Empresa.
- 3) La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
- 4) Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:
 - a. Tener más de 18 años.
 - b. Tener un año de antigüedad en la Empresa.
 - c. Saber leer y escribir.
 - d. Acreditar haber asistido a un curso de Orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictado por el Servicio de Salud o por el organismo administrador respectivo. Si no contara con este curso, deberá asistir y aprobar uno autorizado por el Servicio de Salud, a la brevedad posible.
 - e. Tanto la Empresa como los trabajadores deberán colaborar con el comité Paritario, proporcionándole las informaciones que requiera, relacionadas con las funciones que les corresponde desempeñar.
 - f. 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, o cuando así lo requieran.
 - g. En todo caso el Comité deberá reunirse cada vez que en la Empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o sea grave tanto por las lesiones que produzca o por los daños materiales que ocasione.
 - h. Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo que en ellas se ha empleado. Por decisión de la Institución, las sesiones podrán ejecutarse fuera del horario de trabajo, pero en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como tiempo extraordinario, para los efectos de su remuneración.

- i. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante de la Empresa y un representante de los trabajadores. Cuando a las sesiones del Comité Paritario 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.
- j. El Comité designará un presidente y un secretario. No existiendo acuerdo para hacer estas designaciones. Ellas se harán por sorteo.
- k. 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 en prevención decidirán sin ulterior recurso.
- l. Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- m. Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva Empresa o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.
- n. Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los miembros en propiedad en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- o. El Comité Paritario deberá actuar en forma coordinada con el Departamento de RR.HH... En caso de desacuerdo entre ellos, resolverá sin ulterior recurso, el Organismo Administrador del Seguro.
- p. Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el Decreto N°54 de la Ley 16.744.

FUNCIONES DE LOS COMITÉS PARITARIOS.

- 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 de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en la Empresa.
- 4) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- 5) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- 6) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.
- 7) Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los trabajadores, en organismos públicos o privados autorizados para el control y dirección de esos organismos.

Artículo 104°: De la Instrucción Básica.

Todo trabajador que ingrese a trabajar por primera vez a la Empresa deberá ser instruido en las funciones que desarrollará, los riesgos a los que estará expuesto, los dispositivos de seguridad existentes y los elementos de protección personal que deberá utilizar.

La responsabilidad de esta instrucción recaerá en el Supervisor o jefe inmediato y el Experto de la Empresa.

Artículo 105°: De la responsabilidad de los Ejecutivos y Jefatura de la Empresa.

Es responsabilidad de cada líder de equipo (Gerentes, jefes, Supervisores, etc.):

- 1. Velar por el cuidado y mantenimiento de los equipos de protección personal y exigir que éstos sean usados en el lugar y momento necesarios.
- 2. Hacer cumplir todas las reglas y normas que figuran en el Reglamento y las instrucciones específicas para aquellas operaciones importantes que encierran riesgos especiales.

3. Organizar y mantener el orden y aseo en su área de trabajo.
4. Mantener el buen estado de los equipos y herramientas que están a su cargo, organizando un programa de inspección de ellas; y preocuparse que los adquiridos sean de buena calidad.
5. Mantener estricta vigilancia sobre la ubicación correcta de las protecciones que se hayan colocado en cada equipo.
6. Velar por la seguridad del personal a su cargo, debiendo tomar todas las medidas de seguridad y dar las instrucciones necesarias antes de empezar una labor, especialmente tratándose de nuevas operaciones o labores, o de trabajos en que participen nuevos trabajadores, o trabajadores sin experiencia en esas actividades o faenas.
7. Analizar las infracciones a este Reglamento que tenga conocimiento, sugiriendo a su jefe directo la sanción que estime corresponde aplicar de acuerdo al Título XIV de la Primera Parte del presente Reglamento.
8. Confeccionar cuando proceda el "Informe de Investigación de Accidentes".
9. Dar aviso inmediato de los accidentes a sus superiores, y, simultáneamente, al Departamento de Personal.
10. Efectuar los cambios de labor de una persona, cuando por motivos de seguridad ello sea necesario.
11. Estudiar y aplicar la sanción sugerida por el Supervisor.
12. Velar porque se proporcionen todos los elementos de seguridad que requiera el personal a su cargo.
13. Revisar el "Informe de Investigación de Accidente" informado por el Supervisor, dando su conformidad a éste y remitiéndolo al Departamento de Personal y Depto. de Prevención de Riesgos.
14. Distribuir en la Sección o Departamento, en lugares visibles y apropiados las instrucciones y afiches de seguridad.
15. Preocuparse del adecuado cumplimiento del procedimiento sobre recarga y conservación de los extintores de incendio.
16. Hacer inspecciones periódicas para determinar las condiciones inseguras que pudiesen existir, y eliminarlas.
17. Otorgar las facilidades necesarias a su personal para que cumpla con los exámenes médicos y psicotécnicos que corresponda.

Artículo 106°: De los equipos de protección personal.

- 1) Todo el personal deberá usar el o los elementos de protección personal (EPP) que requiera el trabajo a realizar, con el objeto de evitar accidentes laborales. La Empresa deberá proporcionar en forma gratuita dichos elementos.
- 2) El trabajador deberá usar el equipo de protección personal que proporcione la empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.
- 3) Los elementos de Protección Personal que reciban son de propiedad de la empresa, por lo tanto, no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto de la faena, salvo que el trabajo así lo requiera.
- 4) Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable e intencional, la reposición será a cargo del trabajador.
- 5) Todo trabajador deberá informar en el acto al jefe inmediato si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o se ha deteriorado, solicitando su reposición.

- 6) El trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique el jefe inmediato o lo que disponga las Normas de Seguridad o Reglamentos.
- 7) Los jefes inmediatos serán directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal y del cumplimiento de las normas de este reglamento.
- 8) Las maquinarias, equipos y/o tareas del tipo que sean deberán ser manejados con los elementos de protección requeridos, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.

Artículo 107°: Normas Generales.

- 1) Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emita el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y la ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD y que estén relacionadas con el trabajo o actividades que desarrollan dentro de la Empresa.
- 2) Todo trabajador al momento de ingresar a la Empresa deberá llenar una ficha de antecedentes generales y médicos colocando los datos que allí se pidan., especialmente, en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y/o accidentes que se hayan sufrido y las consecuencias que hayan dejado.
- 3) Los elementos de seguridad que la Empresa proporciona al personal son considerados como elementos de trabajo, por lo tanto, su uso es obligatorio durante la jornada laboral.
- 4) El usuario deberá velar por el buen estado de limpieza y mantención de su equipo.
- 5) En relación a la Ley N° 20.001, corresponde al empleador velar porque en las labores de carga y descarga se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual de las cargas.
- 6) El empleador debe procurar, así mismo, que el trabajador reciba una formación satisfactoria para la manipulación manual de cargas, en relación con los métodos de trabajo que deba realizar, a fin de proteger su salud.
- 7) La Empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

TÍTULO IV OBLIGACIONES.

Artículo 108°: Son obligaciones para todo el personal los siguientes puntos:

- 1) Todo trabajador deberá preocuparse del buen funcionamiento de los equipos de la Empresa. Deberá asimismo preocuparse que su área de trabajo se mantenga en orden, despejándola de obstáculos con el objeto de evitar accidentes a sí mismo o a cualquier persona que transite a su alrededor.
- 2) Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan. Especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.
- 3) Todo trabajador que sufra un accidente, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe directo.
- 4) Todo accidente del trabajo deberá ser denunciado al Organismo Administrador del Seguro dentro de las 24 horas de acaecido.
En la denuncia deberá indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente.

- 5) Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador, la Empresa y, en subsidio de ésta, el accidentado o enfermo, o sus derechos habientes, o el médico que diagnosticó la lesión, o el Comité Paritario.
- 6) Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acontecido a algún compañero aún en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.
- 7) Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, jefes de los accidentados y Organismo Administrador el Seguro lo requieran.
- 8) El Jefe Directo del accidentado, deberá informar al Experto de prevención de riesgos sobre las causas del accidente y deberá practicar en conjunto con los testigos, el accidentado (siempre y cuando sea factible) y el encargado de prevención de riesgos una investigación completa para determinar la causa raíz del problema y las medidas de solución para evitar la repetición. Estos antecedentes deberán ser enviados al Comité Paritario en un plazo no mayor a 24 horas de trascurrido el accidente para su estudio y análisis, del cual el comité ratificará las causas del accidente y presentará la investigación definitiva firmada por algún miembro representante del comité, la investigación de accidente puede ser remitida al Organismo Administrador, conjuntamente con la respectiva denuncia.
- 9) El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la Empresa, sin que previamente presente un certificado de Alta dado por el médico tratante del Organismo Administrador. **Sin perjuicio a lo anterior la empresa podrá descargar vía internet ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD los respectivos certificados de alta según sea el caso.**
- 10) Todo trabajador deberá dar aviso a su jefe inmediato o a cualquier ejecutivo de la Empresa de toda anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso debe ser inmediato si la anomalía se manifiesta o está ocasionando o produciendo un riesgo de accidente a equipos o las personas.
- 11) **Todo trabajador deberá conocer:**
 - a. La ubicación exacta de los equipos extintores de incendio del sector en el cual trabaja.
 - b. La forma de operarlos. En caso contrario deberá solicitar su instrucción.
- 12) Todo trabajador que vea que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar alarma avisando en voz alta a su jefe inmediato y a todos los trabajadores que se encuentren cerca.
- 13) Dada la alarma de incendio, el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en la Norma de Seguridad vigente en la Empresa para estos casos.
- 14) Todo trabajador al que se diagnostique que padece alguna enfermedad profesional tendrá derecho a que la Empresa lo destine a algún otro trabajo, aunque no sea de su especialidad, donde no existan riesgos ambientales que agraven su lesión, siendo obligación del trabajador aceptarlo.
- 15) Cuando, a juicio de la Empresa o del Organismo Administrador del Seguro, se presuman riesgos de enfermedades profesionales de los trabajadores, tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.

- 16) Todo trabajador deberá capacitarse en aspectos básicos de seguridad o participar en cursos de adiestramiento en la materia, siendo éstos de total costo para la Empresa.
- 17) Es obligación de todos los trabajadores denunciar de inmediato cualquier lesión por leve que ésta sea a su jefe directo. Este determinará el procedimiento a seguir para proporcionar la atención necesaria. (**véase artículo 102° párrafo 8**).
- 18) El no acatamiento de esta disposición podrá privar al trabajador de los beneficios que le brinda la Ley de Accidentes, ya que no existiría constancia de los hechos que está denunciando.
- 19) Todo trabajador deberá usar en forma obligada los uniformes o elementos de protección personal que la Empresa proporcione, ya que se consideran elementos de protección para realizar en mejor forma su trabajo.
- 20) De conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley N° 20.096, quedan obligados al uso de los elementos protectores contra la radiación ultravioleta que entregará el empleador, todos los trabajadores que puedan encontrarse expuestos a dicho riesgo.
- 21) Todo accidente que sea denunciado a **ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD**. (Organismo Administrador de la Ley de Accidentes, en donde la Empresa está adherida), previo a la confección de la denuncia de accidente, el jefe directo del accidentado, deberá llenar un formulario especialmente elaborado para tal efecto, el que se denominará "Informe Interno de Investigación de Accidente". Una vez hecha la investigación se procederá a la confección de la denuncia de accidente, si procediera. La persona que investigue y firme tal informe interno, dará testimonio que el accidente se debió a consecuencia o con ocasión del trabajo, por lo tanto, se convertirá en testigo y avalará tales hechos.
- 22) No se considera accidente de trabajo el que no sea producido a causa o con ocasión del trabajo que una persona realice.
- 23) Se considerarán incluidas al presente Reglamento Interno, todas las circulares y normas que emita el Comité Paritario, tendientes a controlar riesgos específicos.
- 24) Dicha obligación entrará en vigor después del primer día de publicada y entregada en oficinas, faenas u obras de la Empresa.
- 25) Todo encargado de vehículo será el responsable que éste cuente con un extintor de polvo químico seco cargado y un botiquín de primeros auxilios.
- 26) Todo el personal de la Empresa deberá participar en la Prevención de Riesgos, activamente, como también asistir a cursos de capacitación en la materia, cuando así sea requerido.
- 27) En caso de accidentes de trayecto, el afectado deberá dejar constancia del suceso en la posta, hospital o comisaría más cercana al lugar del accidente. Posteriormente, deberá avisar a la Empresa, a objeto de que ésta extienda una denuncia de accidente en trayecto.
- 28) Todo conductor de vehículo motorizado deberá portar en forma permanente sus documentos de conducir, de identidad y credencial de la Empresa.
- 29) Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y salida de la Empresa, esto por los posibles accidentes de trayecto.
- 30) Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señalizadas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestro.

31) Clases de fuego y formas de combatirlo:

FUEGOS CLASE A:

- a. Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos.
- b. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son Agua, Polvo Químico Seco Multipropósito y Espumas (Light Water).

FUEGOS CLASE B:

- a. Son fuegos que involucran líquidos combustibles o inflamables, gases, grasas y materiales similares.
- b. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son el Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y Espumas (Light Water).

FUEGOS CLASE C:

- a. Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como: Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico.

FUEGOS CLASE D:

- a. Son fuegos que involucran materiales tales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.
 - 31.1.** Los extintores de Espuma (Light Water) y Agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos Clase C (descrito en el artículo anterior), a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectado los switches o palancas en los tableros generales de luz y fuerza
 - 31.2.** El tetracloruro de carbono no debe usarse como agente extintor, dado que, está prohibido su uso por resolución N°05156 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.
 - 31.3.** Las zonas de pinturas, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa o el Comité Paritario, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.
 - 31.4.** Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
 - 31.5.** El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.
 - 31.6.** Utilizar de manera correcta y cuidar los Elementos de Protección Personal entregados por parte de **la empresa**, destinados a minimizar las lesiones en caso de ocurrir algún accidente.
 - 31.7.** Todo Trabajador que tenga contrato indefinido estará en la obligación de realizar de manera mensual el programa monitoreo de personalizado implementado por la empresa, que consiste en realizar inspecciones a equipos, herramientas y elementos de protección personal.

TÍTULO V PROHIBICIONES.

Artículo 109°: Queda prohibido a todo el personal de la Empresa:

- 1)** Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado para tal efecto. Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador informar de inmediato a su Jefe directo, con el objeto de que sea enviado al Servicio Técnico evitando así mayor deterioro.
- 2)** Fumar o encender fuego en lugares en que la Empresa, Comité Paritario o el jefe inmediato ha prohibido hacerlo o donde exista algún control o aviso indicando prohibición de fumar.

- 3) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
 - 4) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo.
 - 5) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
 - 6) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la Empresa como de sus compañeros de trabajo.
 - 7) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando esté en estado de salud deficiente.
 - 8) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc.
 - 9) No proporcionar información en relación con determinadas condiciones de seguridad en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
 - 10) Romper, rayar, retirar o destruir propagandas, comercial o promocional que la Empresa haya colocado en sus dependencias u otras.
 - 11) Romper, sacar o destruir propagandas o Normas de Seguridad que la Empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
- 12) Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
- 13) Queda estrictamente prohibido manejar, activar u operar maquinaria alguna, sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el jefe directo de cada área en forma escrita.
- Para conducir maquinarias automotrices en los lugares de trabajo, como grúas y otras similares, los trabajadores deberán poseer la licencia de conductor que exige la Ley de Tránsito (artículo 43°; D.S.:594)***
- 14) Prohíbese manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si:
- a. Se está en estado de intemperancia,
 - b. Se está en condiciones físicas defectuosas,
 - c. En el transcurso de un mes ha sido sancionado dos veces o ha provocado accidentes con daño a la propiedad y/o personas como consecuencia de un descuido o negligencia.
- 15) Prohíbese el uso de cualquier vehículo motorizado de propiedad de la empresa, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.
- 16) En relación a la Ley N° 20.001 (Ley Peso Máximo de Carga Humana) Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, se prohíbe levantar más de 50 kg.
- 17) Se prohíbe a toda mujer que se encuentre embarazada realizar operaciones de carga y descarga manual. Así también, se prohíbe que las mujeres en general y los menores de 18 años manipulen cargas superiores a los 20 Kg.
- 18) 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.

TÍTULO VI

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744.

Artículo 110°: (Artículo 76 de la Ley 16.744).

La actividad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, todo accidente o enfermedad profesional que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador o muerte.

El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes o, el médico que diagnosticó o trató a lesión o enfermedad, como igualmente el comité Paritario tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, si la empresa no lo hubiere realizado.

Artículo 111°: (Artículo 77 de la Ley 16744).

Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud 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 carga 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.

“ARTÍCULO 77 BIS DE LA LEY 16.744”

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 del organismo administrador 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 está 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 y pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

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, organismo administrador de los Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán rembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de Salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar, se expresan en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se 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 nombrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquellas.

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

DE LA LEY 16.744 D.S. N° 101 (Diario Oficial N° 12.061 del 7 de junio de 1968).

Artículo 112°: (Artículo 71, Decreto 101).

Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo 76 de la ley, la denuncia podrá ser hecha por cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio.

Artículo 113°: (Artículo 73, Decreto 101).

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

La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 20 del Título VIII de la Ley 16.744.

Artículo 114°: (Artículo 76, Decreto 101).

Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud 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. Sin embargo, respecto a los trabajadores afiliados al organismo administrador, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a esas instituciones.

Artículo 115°: (Artículo 79, Decreto 101).

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 42 de la Ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los jefes de Áreas del Servicio de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma Ley.

Artículo 116°: (Artículo 80, Decreto 101).

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.

Artículo 117°: (Artículo 81, Decreto 101).

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.

Artículo 118°: (Artículo 90, Decreto 101).

La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica.

a) A virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 16.395).

b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 119°: (Artículo 91, Decreto 101).

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 Comisión Médica. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación de la recepción de dicha carta.

Artículo 120°: (Artículo 93, Decreto 101).

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

TÍTULO VII DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR.

Artículo 121°: De la obligación de informar (D.S. N° 40, TÍTULO VI).

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

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

La Empresa considera los accidentes, tanto aquellos que causen lesiones como daños a la propiedad, como síntomas de ineficiencia que afectan al patrimonio de todos, por lo que es obligación de cada integrante de la empresa el adoptar todas las medidas de control que conduzcan a evitarlos o reducirlos al mínimo.

Para lograr este objetivo, es necesario que tanto el sector laboral como el patronal realicen una labor de estrecha colaboración en el control de las causas que provocan accidentes y enfermedades profesionales.

Por esto la empresa exige de cada uno de sus trabajadores una participación activa y constante en todo lo relacionado con prevención de riesgos de accidentes, respetando las normas de seguridad que a continuación se indican.

a- Preámbulo

Es importante que los trabajadores se capaciten permanentemente para mejorar su remuneración y también para disminuir su probabilidad de accidentarse.

Cuatro de cada cinco accidentes ocurren por actuación insegura del trabajador. Damos sólo algunos ejemplos: Distracción, imprudencia, falta de interés por el trabajo, malos hábitos de trabajo, desconocimiento, cansancio, estados post-efílicos, bromas en el trabajo, etc.

Estos accidentes pueden producir lesiones a los trabajadores y también daños a la propiedad.

En caso de accidentes hay que dar aviso al jefe directo y si eso no es posible, a cualquier compañero de trabajo.

Los accidentes se deben avisar

- 1) Para socorrer a la víctima,
- 2) Para no perder los derechos que otorga la ley 16.744 de accidente de trabajo, que es un seguro para el trabajador.
- 3) Para encontrar las causas que lo produjeron, corregirlas y así evitar que se repitan. Estos son los objetivos de la investigación de accidentes y no sancionar a trabajadores.

b.- Principios generales para evitar accidentes:

- 1) Interesarse en aprender a hacer bien el trabajo. En un trabajo bien hecho no hay accidentes que lamentar.
- 2) Conocer los riesgos que están presentes en el trabajo.
- 3) Mantener concentración el trabajo, pues la distracción es causa de muchos accidentes.
- 4) Respetar las reglas de seguridad y las señalizaciones.

- 5) Respetar a los compañeros para ser respetado.
- 6) No hacer bromas pueden ser peligrosas.

C.- a continuación, se describen algunas situaciones que pueden causar accidentes y algunas formas de evitarlos.

- 1) Golpes por transporte de materiales.
Al transportar una carga, se debe mantener la mirada en la dirección del movimiento y con la parte delantera elevada por sobre la altura de la cabeza de los compañeros.
- 2) Golpes por material proyectado
Evitar el uso de herramientas en mal estado, ayudar a mantener en buen estado las protecciones de las maquinas, que están diseñadas para evitar accidentes.
- 3) Golpes por herramientas. Se pueden evitar:
Utilizando la herramienta idónea para el trabajo que se realiza, sin improvisar.
No utilizar herramientas en mal estado.
Revisar las herramientas antes de su utilización.
No dejar herramientas botadas en el piso, sino en su lugar, para evitar que alguien se tropiece y resulte con algún tipo de lesión.
Usar siempre los elementos de protección personal adecuados al trabajo que se está haciendo.
Adoptar una posición cómoda y adecuada para al esfuerzo que se requiere realizar.
- 4) Contacto con electricidad.
La electricidad es la causa de accidentes extremadamente graves.
Se debe evitar el contacto tomando las siguientes medidas:
Respetar los letreros de prevención de riesgos eléctricos.
No confiar en que otros revisan las herramientas eléctricas, sino revisar por sí mismo los cables, los enchufes y comunicar con el supervisor cualquier defecto y/o calentamiento anormal de estos equipos.
No improvisar instalaciones eléctricas. Avisar al jefe cuando se observe una instalación mal hecha.
- 5) Contacto con la cierra circular, guillotinas y/o objetos cortopunzantes.
Estas herramientas contienen un alto nivel de peligro por si solas, y el uso de estas por personal no capacitado contiene una alta probabilidad de que se genere un accidente de carácter grave.
Para trabajar con estos equipos es necesario:
Recibir la instrucción necesaria para poder usarlas.
Emplear las protecciones a los equipos.
No alterar jamás el sistema de acondicionamiento doble, en que es necesario utilizar las dos manos.
- 6) Atrapamientos.
Poner las protecciones necesarias en las maquinas que usen sistemas de transmisión de la fuerza motriz a los engranajes.
- 7) Sobre esfuerzos por posición incorrecta. Para evitar lumbagos es necesario:
Evitar excesos de carga
Doblar las rodillas y mantener recta la espalda al levantar una carga.
Si la carga es muy grande es necesario pedir ayuda.
- 8) Caída en la superficie de tránsito.
- 9) Estos accidentes se pueden evitar asegurándose del correcto orden y limpieza de la zona de trabajo, como también utilizando los puntos de apoyo y zapatos antideslizantes.

c.- Situaciones que pueden causar accidentes y algunas formas de evitarlos.

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
Sobreesfuerzos en manejo de materiales o posición incorrecta - Levantamiento de cajas - Bultos - Rollos - Sacos - Manejo manual de materiales	- Lesiones temporales y permanentes en espalda (Lumbago y otros) - Heridas - Fracturas	- Al levantar materiales, el trabajador debe doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. - Evitar el exceso de carga. Nunca manipular solo, elementos de más de 50 Kg, solicitar ayuda. - 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 amerite (casco, geólogo reflectante, guantes, calzado de seguridad).
Caídas del mismo y distinto nivel - Desde superficies de trabajo - Escalas móviles o fijas - Andamios - Rampas - Escaleras - Pisos y pasillos	- Esguinces - Torceduras - Heridas - Fracturas - Contusiones - Lesiones múltiples - Parálisis - Lesiones traumáticas - Muerte	- Evitar derrames de líquidos, comidas o elementos capaces de producir resbalones y caídas. - Evitar correr dentro del establecimiento, en especial, por las escaleras de tránsito. - Al bajar por las escaleras se deberá utilizar los respectivos pasamanos (3 puntos de apoyo). - Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida y en buenas condiciones, antes de subirse, ésta deberá estar sujeta por otro compañero y amarrada. - Utilizar superficies de trabajo construidas de acuerdo a las normas y procedimientos de seguridad establecidos y/o vigentes - 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 ¼ del largo utilizado - No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos. - Sobre 2 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.
Contacto con fuego u objetos calientes	- Quemaduras - Asfixias - Fuego descontrolado - Explosión, etc. - Muerte	- No fumar en áreas donde está prohibido. - Verificar que las conexiones eléctricas se encuentran en buen estado y con su conexión a tierra. - Evitar el almacenamiento de materiales inflamables en lugares no designados por la empresa para esos fines. - Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.
Contacto con energía eléctrica: - Tableros eléctricos - Enchufes	- Quemaduras internas y/o externas. - Asfixia por paro respiratorio.	- Usar equipos de protección personal adecuada. - No improvisar instalaciones eléctricas. Avisar a su Jefe cuando se observe una instalación mal hecha. - No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos.

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
Extensiones o alargadores	- Fibrilación ventricular. - Tetanización muscular. - Lesiones traumáticas por caídas. - Shock.	- No usar equipos o artefactos defectuosos y/o sin conexión a tierra. - No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma. - Realizar mantención periódica a equipos e instalaciones. - No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización. - No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). - No pasar nunca bajo una línea eléctrica con un tubo metálico al hombro, porque al contacto con la línea se puede electrocutar. Es preciso transportar el tubo en posición horizontal. - No reforzar fusibles. - 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 señalética en tableros eléctricos. - Respetar las señales de prevención de riesgos eléctricos.
Golpeado con o por, - Estructuras - Equipos - Herramientas. - Materiales - Mobiliario - Camiones, camionetas, furgones y/o autos	- Contusiones - Fracturas - Incapacidades - Poli contusiones	- Uso correcto de equipos de protección personal. - Capacitar a los trabajadores. - Utilizar Equipos de protección personal como son casco, geólogo, guantes, lentes y calzado de seguridad. - No dejar materiales sobresalientes. - Mantener cajones de escritorios y archivadores cerrados. - 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 0,90 mt entre pasillos, elementos y/o insumos. - No usar cajones de escritorio o cajas para alcanzar objetos en altura, - Disponer un correcto almacenamiento y/o

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
		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.
Golpes por herramientas	- Contusiones - Fracturas - Incapacidades - Poli contusiones	- Almacenar herramientas, materiales en forma ordenada. - Utilizar las herramientas adecuadas al trabajo que se realiza, sin improvisar. - No utilizar herramientas en mal estado. - Revisar las herramientas antes de utilizarlas - No dejar herramientas botadas en cualquier sitio, sino en su lugar, para evitar que alguien se tropiece y resulte herido. - Usar siempre los elementos de protección personal adecuados al trabajo que está realizando. - Adoptar una posición cómoda y acorde al esfuerzo por realizar.
Exposición a ruido	- Disminución o pérdida de la capacidad auditiva, - Hipoacusia neurosensorial	- Usar en forma permanente protectores auditivos del tipo fonos o tapones, - Evitar el uso de equipos de radio o personal estéreo, discman, mp3 o mp4. - Mantener controles médicos permanentes (audiometrías) del personal expuesto, que se determinan por las mediciones de los niveles de presión sonora. - Si existen fuentes que provocan ruido, solicitar la realización de evaluaciones ambientales de ruido.
Proyección de partículas	- Introducción de cuerpos extraños en los ojos, cara. - Conjuntivitis - Erosiones - Quemaduras - Pérdida de la visión, en uno o ambos ojos - Contusiones - Silicosis	- Las máquinas y herramientas deben estar con su protección de seguridad. - Es obligatorio el uso de elementos de protección personal para trabajos en caliente por estar expuesto a chispas (casco, lentes, careta facial, mascara de soldar, guantes de soldador, pantalón y chaqueta de cuero, colete de cuero, polainas y calzado de seguridad). - Es obligatorio el uso de elementos de protección personal para trabajos con exposición a polvo (casco, lentes, mascara medio rostro con filtros de polvo, geólogo reflectante, guantes y calzado de seguridad). - Uso de biombos cuando se esmerila, pule o soldar. - Precaución con basuras de árboles y parrones - Precaución con polvos de alimentos.
Atrapamientos de partes del cuerpo o ropa	- Poli contusiones - Heridas - Atrapamientos - Amputaciones - Fracturas	- Realizar procedimiento de trabajo acerca del uso correcto de las maquinarias - Capacitar a los trabajadores sobre la utilización correcta de la maquinaria existente en la empresa, esto de acuerdo al procedimiento establecido.

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
		- Usar ropa ajustada al cuerpo, - No efectuar mantenimiento a equipos en movimiento. - Usar el pelo corto o mantenerlo amarrado, - No usar equipos de música como personal estéreo o similar. - Mantener las protecciones de las máquinas en su lugar. - Usar herramientas auxiliares para la eliminación de residuos.
Exposición a vapores de solventes y/o contacto en su forma líquida - Proceso de preparación - Proceso de limpieza - Almacenamiento	- Dermatitis de contacto, - Efectos irritantes sobre el tracto respiratorio, piel y ojos. - Quemaduras	- Conservar la ventilación general para mantener bajas las concentraciones en el ambiente, - Mantener cerrados los envases de solventes, tintas y acetato, usar guantes - Usar protección respiratoria - Se debe leer y seguir con las indicaciones especificadas en la hoja de seguridad y/o en el envase del producto, ya sea para su manipulación, bodegaje o embalaje. - Rotular los envases, llevar un inventario diario y leer los rótulos antes de usarlos.

TÍTULO VIII SANCIONES Y MULTAS.

Artículo 122°: El Comité Paritario de higiene y seguridad podrá aplicar sanciones por incumplimiento de las disposiciones de higiene y seguridad, de conformidad con el artículo 20 del Decreto Supremo N°40, esto es, en multas en dinero que será proporcional a la gravedad de la infracción cometida, esta multa no podrá exceder a la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse en la forma establecida en el artículo 157 del Código del Trabajo. Los fondos provenientes de las multas conforme a lo preceptuado en el artículo 20 del Decreto Supremo N°40, de 1969, se destinarán a otorgar premios a los trabajadores que se hayan destacado por su cooperación, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la ley 16.744

Artículo 123°: Adicionalmente a la sanción monetaria, el trabajador que sea sancionado recibirá amonestación escrita, con copia a su hoja de vida, Organismo administrador del seguro e Inspección del Trabajo.

Artículo 124°: Si la gravedad de la falta o reiteración de ella así lo amerita, se procederá a caducar el Contrato de Trabajo, según lo establece la Legislación Laboral vigente.

Artículo 125°: Las sanciones señaladas en los artículos precedentes, pueden aplicarse a todos los trabajadores infractores, aún en el caso de que ellos hayan sido víctimas de accidentes.

Artículo 126°: Para todo lo que no esté expresamente consultado en el presente reglamento, en materia de higiene y seguridad, la Empresa se atenderá a lo expuesto en la Ley 16.744 y sus decretos complementarios.

Artículo 127°: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones derivadas del presente reglamento, deben tenerse por incorporadas a los respectivos contratos individuales.

TÍTULO IX

LEY 20.096 ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE OZONO Y DE LA EXPOSICIÓN A RADIACIÓN SOLAR.

Artículo 128°: La ley N° 20.096, "Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono", en su Artículo N° 19 establece: "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."

Artículo 129°: La expresión "estar expuestos a radiación ultravioleta" que utiliza el artículo 19 de la ley N° 20.096, se refiere a los trabajadores que por razones ocupacionales deben estar permanentemente al aire libre, en contacto directo con la radiación del sol o dispersa generada por nubes, suelo, muros, cerros, etc. en rangos UVA de 315nm a 400nm y UVB, de 280nm a 315 nm, si los rangos UVC de 180nm a 280nm son retenidos en las capas atmosféricas por lo que no inciden significativamente en el medio ambiente.

Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los distintos rangos de radiación, para el caso de trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos del día, especialmente entre las 10:00 y las 15:00 horas, o de determinadas condiciones ambientales, adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.

Las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la ley N° 20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

- a) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 15:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- b) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- c) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.
- d) Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior debe aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta.
- e) Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.
- f) Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- g) Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
- h) Usar sombrero de ala ancha, jockey de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

SEMAFORO SOLAR	FOTOPROTECCIÓN
LUZ VERDE  <u>NORMAL</u> Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o baja.	Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, se puede permanecer hasta 1 hora durante el peak de sol fuerte, desde las 11:00 hasta las 15:00 horas sin quemarse. Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos.
LUZ AMARILLA  <u>ALERTA AMARILLA</u> Valor del índice 5 – 6 Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.
LUZ NARANJA  <u>ALERTA NARANJA</u> Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.
LUZ ROJA  <u>ALERTA ROJA</u> Valor del índice 10 – 15 Categoría de exposición: muy alta (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición. Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar sobre factor 15 cada 2 horas.

TÍTULO X

DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL LEY 20.949

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL.

Artículo 130°: 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 131°: El empleador velará porque en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de la carga.

Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que manipule manualmente cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

"Artículo 211-H.- 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. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo N° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

"Artículo 211-J.- Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

Artículo 132°: 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 133°: Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Artículo 134°: 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.

TÍTULO XI CONTROL DE SALUD.

Artículo 135A°: Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa será sometido a un examen médico preocupacional que ésta determine, de acuerdo al cargo que deba ocupar.

Artículo 135B°: Todo trabajador al ingresar a la empresa deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que han sufrido y las secuelas ocasionadas.

Artículo 136°: El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc.

Artículo 137°: Cuando a juicio de la empresa o del Organismo Administrador se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.

TÍTULO XII DE LAS NORMAS ESPECIALES SOBRE TRABAJO DE MENORES Y MUJERES.

Artículo 138°: Se considerarán mayores de edad para los efectos de las leyes laborales y de este Reglamento Interno los mayores de 18 años, quienes pueden contratar libremente la prestación de sus servicios.

En el evento de que el trabajador sea menor de 18 años y mayor de 15 años, se deberá presentar autorización expresa y por escrito del padre o madre, a falta de ellos del abuelo paterno o materno; o a falta de ellos de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo, para proceder a la contratación de sus servicios. Se requerirá además la certificación de que el menor está dando cumplimiento a sus obligaciones escolares, ya sea por haber culminado o encontrarse cursando la educación media, o la básica en este último caso, según corresponda. Los trabajos que realice el menor deberán ser ligeros, de manera que no perjudiquen su salud ni su desarrollo

Artículo 139°: La empresa no contratará menores de 16 años.

Artículo 140°: Los menores de 18 años no trabajarán en faenas que requieran fuerzas excesivas ni actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

Artículo 141°: Las mujeres no pueden ser ocupadas en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales propias de su sexo.

Se exceptúan de esta prohibición, aquellos trabajadores que se desempeñan en cargos de dirección o de carácter técnico que entrañen responsabilidad.

TÍTULO XIII DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

Artículo 142°: De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 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 143°: Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección personal, su higiene y condición.

TITULO XIV

LEY N° 20.660, MODIFICA LEY N° 19.419, EN MATERIA DE AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO.

Artículo 144°: Se prohíbe fumar en todas las dependencias no habilitadas o permitidas de la empresa, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

Además, la prohibición de fumar en lugares accesibles al público o de uso comercial colectivo, independiente de quien sea propietario, de quien tenga derecho de acceso a ellos y si tiene puertas y/o ventanas con salidas al exterior.

Se prohíbe fumar en los estacionamientos, subterráneos o espacios con techo adosado al edificio. Las personas que deseen fumar deben hacerlo sólo en espacios abiertos, nunca bajo techo adosado.

SE PROHIBE FUMAR AL INTERIOR PLANTA (PLANTA FAENADORA, CECINAS 1 Y CECINAS 2) Y A SU EXTERIOR DE PLANTA SOPRAVAL S.A

La **Ley 20.105**, que modifica la **Ley 19.419 En Materias relativas a la Publicidad y Consumo de Tabaco**, establece en su **Art. 10°** "Se prohíbe fumar en los siguientes lugares incluyendo los patios y espacios al aire libre interiores:

- a. Establecimientos de educación, pre básico, básico y media.
- b. Recintos donde se expendan combustibles.
- c. Aquellos en que se fabriquen, procesen o depositen, manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
- d. Medios de transporte de uso público o colectivo.
- e. Ascensores.

La **Ley 20.105**, que modifica la **Ley 19.419 En Materias relativas a la Publicidad y Consumo de Tabaco**, establece en su **Art. 11°** "Se prohíbe fumar en los siguientes lugares salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- a. Al interior de los recintos o dependencias de los Órganos del Estado. Sin embargo, en las oficinas individuales se podrá fumar sólo en caso de que cuenten con ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior.
- b. Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- c. Aeropuertos y tierra puertos.
- d. Teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre.
- e. Gimnasios y recintos deportivos.
- f. Centros de atención y prestación de servicios abiertos al público en general.
- g. Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

En los lugares anteriormente enumerados, podrán existir una o más salas especialmente habilitadas para fumar, con excepción de los casos que señala la letra c).

En los lugares de trabajo de propiedad de particulares no comprendidos en el Artículo 10 y en los incisos precedentes, la existencia de prohibición de fumar o la determinación de sitios y condiciones en que ello se autorizará serán acordadas por los respectivos propietarios o administradores, oyendo el parecer de los empleados".

Nivel de riesgos.	Número de veces	Periodicidad
	concentración supera el Lpp	de muestreo
1	menor a 0,25 veces el Lpp	muestreos ambientales cada 5 años
2	mayor o igual a 0,25 veces y menor a 0,5 veces el Lpp	muestreo ambiental cada 3 años
3	mayor o igual a 0,25 veces y hasta 1 vez el Lpp	muestreo ambiental cada 2 años
4	mayor a 1 vez el Lpp	muestreo continuo

TITULO XV

PROTOCOLOS MINSAL

PROGRAMA DE VIGILANCIA DE EXPOSICION A SÍLICE (PLANESI).

El programa de vigilancia de exposición a Sílice fue realizado de acuerdo al "Manual de Normas Mínimas para el Desarrollo de Programas de Vigilancia de la Silicosis", siendo este parte integral del Plan Nacional para la Erradicación de la Silicosis en Chile 2009-2030.

Procedimiento

Todo el personal que ingresa a una obra deberá ser capacitado sobre el manual de Silicosis en la charla de inducción.

Todos los trabajadores que ingresan a una obra deben completar el cuestionario de salud.

Todo el personal deberá ser instruido sobre los riesgos y los efectos adversos que producen la exposición a la sílice, mediante una charla previa por el supervisor,

Periódicamente se realizará capacitación sobre Manual de Silicosis (Presentación PowerPoint), la que será informada a los entes fiscalizadores,

En trabajos donde se ha establecido exposición a la sílice, el jefe de obra y/o supervisor a cargo deberá realizar un análisis seguro de trabajo (AST) para reconocer y adoptar las medidas preventivas adecuadas para disminuir y/o mitigar el riesgo de este agente contaminante

Evaluación de Exposición Ambiental

En todas las áreas o puestos de trabajo donde se ha establecido que la concentración ambiental promedio ponderada, producto de un muestreo representativo de la jornada laboral semanal, alcance el 50% o más del LPP de la sílice cristalina se deben adoptar medidas de control que mitiguen los riesgos de daño al trabajador por exposición a este agente. Los métodos de control podrán ser en la fuente generadora del contaminante, en el medio de transmisión o en el receptor (trabajador), y además se realizarán las evaluaciones ambientales correspondientes con la frecuencia indicada en la siguiente tabla:

Periodicidad de la Vigilancia Ambiental en Relación al Límite Permisible Ponderado (LPP).

Límite Permisible Ponderado (LPP), según Tipo, de la Sílice Libre Cristalizada.

TIPO DE SÍLICE	LPP (MG/M3)
CUARZO	0,08
TRIDIMITA	0,04
CRISTOBALITA	0,04

Actividades con potencial de Riesgo de Sílice Libre Cristalizada.

Realizar evaluaciones ambientales, como mínimo, en las siguientes actividades y puestos de trabajo que implican exposición a sílice y en aquellas empresas contratistas y/o subcontratistas que presten servicios a la empresa **TOTAL SERVICES SPA.**, se deberán realizar evaluaciones ambientales con sus respectivos organismos administradores.

- Movimiento de tierra
- Triturar, aserrar, taladrar, amolar, astillar, martillar y perforar concreto,
- Hormigón, ladrillo y roca.

- Cargar, transportar y descargar áridos.
 - Demolición de estructuras de hormigón.
 - Limpieza (barrido, traslado y retiro de materiales, etc.)
 - Galletero (esmerilado, trabajos con esmeril angular)
 - Desbastador de Concreto
 - Perforador de loza y viga
 - Ayudante perforador
 - Excavaciones. Recomendaciones para disminuir la exposición a Polvo de Sílice
 - Reconocer cuándo puede generarse polvo de sílice y planificar con antelación para eliminar o controlar el polvo en su origen.
 - No utilizar productos que contengan sílice u otras sustancias que posean más de 1% de sílice cristalino como material de limpieza a chorro abrasivo. Emplear en su lugar otros materiales menos peligrosos.
 - Utilizar controles técnicos y métodos de contención tales como máquinas de limpieza a presión y gabinetes, perforación y aserrado en húmedo de materiales que contienen sílice para controlar el riesgo y proteger a los trabajadores adyacentes de exposición.
- Mantener habitualmente sistema de control del polvo para que esté siempre en buenas condiciones de trabajo como, por ejemplo:
- 1.-Humectación del lugar de trabajo,
 - 2.- Maquinaria a utilizar (ejemplo) esmeril angular conectado a una aspiradora de polvo.
 - 3.- Aislar los lugares de trabajo en los cuales exista altas concentraciones de sílice (ejemplo) desbaste de muros, corte de ladrillos o similares, etc.
- El tabaquismo tiene una acción sinérgica con la sílice, es por esto, que se prohíbe estrictamente fumar en ambiente donde se encuentra expuestos a polvo de sílice.
 - Realizar vigilancia del aire para medir las exposiciones de los trabajadores y asegurar que los controles están proporcionándoles protección adecuada.
 - Utilizar protección respiratoria adecuada cuando los controles en el lugar de origen no puedan evitar exposiciones a la sílice.
 - La empresa someterá a exámenes periódicos a todos los trabajadores que puedan encontrarse expuestos a la sílice cristalina.
 - Señalizar los límites de la zona de trabajo contaminadas con sílice cristalino,
 - En las obras se deberán realizar capacitaciones que incluye información acerca de los efectos sobre la salud, las prácticas de trabajo y el equipo de protección contra la sílice cristalina respirable.

Elementos de Protección Personal.

Se requerirá de protección personal cuando la exposición a la sílice signifique un riesgo para la salud, por lo que es necesario contar, previamente, con la identificación y evaluación (de riesgos del lugar de trabajo) de estos en el lugar de trabajo (cualitativo y/o cuantitativo). a continuación, se detalla los siguientes equipos de protección personal a utilizar:

- Protección facial
- Casco de seguridad.
- Lentes de seguridad
- Mascarilla doble filtro para polvo P100.
- Guantes de seguridad.
- Protectores auditivos tipo fono.
- Calzado de seguridad
- Para la Selección de Protección Respiratoria: Los respiradores deben ser seleccionados: De

acuerdo con el riesgo al que estén expuestos los trabajadores. La persona que utilice un respirador debe ser capacitado apropiadamente para el uso del tipo de respirador apropiado. Los usuarios deben ser capacitados a cerca de la utilización y las limitaciones de sus respiradores.

- Los filtros a utilizar para la exposición a la sílice son para articulados Sólidos, Acuosos y aceitosos P100 con eficiencia 99,97 %.
- Los respiradores deben ser asignados a los trabajadores en forma individual para su uso exclusivo, limpie y desinfecte los respiradores periódicamente después de cada uso.
- Los respiradores deben ser almacenados en un lugar limpio, conveniente, deben ser inspeccionados rutinariamente durante su limpieza, y deben ser sustituidos las piezas desgastadas o deterioradas.

Modo de uso y ajuste del respirador con doble filtro P100:

- 1.- Estire las correas superior e inferior antes de ponerse el respirador en el rostro
- 2.- Ponga el respirador sobre su mano de manera que cubra con la copa de la nariz las puntas de sus dedos, permitiendo que las bandas elásticas cuelguen libremente bajo su mano
- 3.- Ponga el respirador bajo su barbilla con la copa de la nariz hacia arriba. Tome la banda elástica superior y pásela sobre su cabeza para colocarla atrás, en la parte superior de su cabeza. Pase la banda elástica inferior sobre su cabeza y colóquela alrededor del cuello, bajo sus orejas.
- 4.-Tenga cuidado de no cambiar la posición del respirador. Si sale aire por los bordes del respirador, se deberá reajustar las bandas elásticas.
- 5- No se debe utilizar este respirador sobre barba, vello facial o alguna condición que pueda impedir un buen contacto entre la cara y el sello facial del respirador.

PROTOCOLO DE EXPOSICION OCUPACIONAL A RUIDO – PREXOR.

El presente Sistema de Gestión tiene los siguientes objetivos:

Proteger la vida y salud de los trabajadores expuestos a ruido en **TOTAL SERVICES SPA.**, a través de la implementación, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades necesarias para reducir las emisiones de ruido al interior de las áreas de trabajo, con el objeto de controlar la exposición ocupacional a este agente y reducir la ocurrencia de hipoacusia laboral de nuestros trabajadores.

Para ello, se hace necesario cumplir con la siguiente metodología de trabajo:

- 1.- Elaboración de un diagnóstico y perfil de exposición a ruido en los sitios de trabajo con mayor exposición.
- 2.- Capacitación y difusión a trabajadores y profesionales en materias de relacionado con el Agente Ruido (buenas prácticas (Autocuidado), medidas de control e implicancias.
- 4.- Identificación trabajadores expuestos al agente ruido.

5.- Coordinación con Organismo Administrador del Seguro Ley 16.744 para implementación Programa Vigilancia y seguimiento del mismo

1. Campos de Aplicación del Programa

El campo de aplicación de este Programa estará en las obras en ejecución por parte de la empresa, donde se incluyen los trabajos que por su naturaleza presenten emanaciones del agente ruido que puedan producir daño a los trabajadores involucrados en ellos, sean estos personal propio o subcontrato.

1.1 Descripción de las áreas de trabajo.

Las tareas que se detectan con potencial emisión de agente ruido, que puedan producir daño a trabajadores son aquellas donde se utilice herramientas eléctricas o de percusión, tanto en espacios abiertos como confinados.

1.2 Responsables del programa

Los responsables de la implementación, ejecución, seguimiento y mantención del presente programa serán:

- Gerente General.
- Administradores de Obra.
- Dpto. de Prevención de Riesgos.
- Comité Paritario.
- Profesionales de Terreno.
- Jefe de Obra y Supervisores.
- Trabajadores expuestos.
- Organismo administrador (ACHS).

1.3 Medidas de control para reducir la exposición a ruido

Las medidas de control deben seguir un ordenamiento prioritario de aplicación, es decir la aplicación de jerarquía de controles.

Controles de ingeniería

- **Eliminación o sustitución de fuentes de ruido:** Se entiende por sustitución cualquier fuente que emita niveles de ruido inferiores a 82 dBA a 1 mt. (Especificar que GES se encuentra favorecido con este tipo de medida)
- **Aislamiento:** Determinar donde se tomarán las medidas de aislamiento, en qué áreas de trabajo, quienes serán favorecidos y especificar que se utilizara para reducir la exposición por debajo del 50% de las dosis máximas permisibles, tanto de trabajadores afectados de

manera indirecta como directa por la fuente considerada.

- **Medidas complementarias:** Reemplazo de piezas, instalación de barreras acústicas, cabinas acústicas de operación.

Medidas administrativas

- **Elaborar procedimientos de trabajo seguro:** En todos los trabajos donde existe exposición a ruido, detallando las tareas que realizan y las medidas preventivas a considerar, efectuando la debida capacitación a los trabajadores.
- Programa de mantención de equipos, herramientas, maquinarias o sistemas auxiliares: Elaborar un programa de mantención teniendo especial énfasis en la reducción de ruido.
- **Mantención preventiva:** Se realizarán mensualmente por encargados de mantención y de acuerdo a código de colores.
- **Señalizaciones áreas de riesgo:** Señalizar y recordar la implementación de las medidas de control administrativas y de uso de elementos de protección personal.

RIESGOS	CONSECUENCIA	MEDIDAS PREVENTIVAS
PROTOCOLO DE EXPOSICION OCUPACIONAL A RUIDO – PREXOR. (MINSAL)	Perdida permanente de la capacidad auditiva.	Eliminación de la(s) fuente(s) sonora(s) generadora(s) de ruido. Sustitución o adquisición de equipamientos y maquinarias más silenciosas. Diseño e instalación de cabinas, encierros o barreras 7 totales o parciales, de forma de disminuir y obstaculizar la trayectoria del ruido entre las fuentes y los trabajadores. Aislamiento mecánico de las trayectorias de propagación de las vibraciones de las máquinas y equipos a través de las estructuras sólidas 8 . La transmisión de vibraciones desde las fuentes de ruido a las estructuras, puede incidir en la transmisión de energía sonora a lugares apartados de la fuente, afectando a otros trabajadores alejados de la misma. e). Tratamiento acústico de las superficies interiores de los lugares de trabajo (pisos, cielo, paredes), por medio de la utilización de materiales absorbentes 9. Modificación de las formas de operación de las maquinarias, de manera que generen menores niveles de ruido. Modificación de las componentes de frecuencia de las fuentes generadoras de ruido a unas con menor posibilidad de daño a la audición de los trabajadores. Reordenamiento y redistribución de las fuentes generadoras de ruido en los lugares de trabajo, permitiendo de esa forma disminuir el número de personas expuestas ocupacionalmente a ruido. Otras medidas de control en la fuente: silenciadores, splitters, etc

- **Reglamento interno:** Incorporar el riesgo de exposición a ruido, sus consecuencias y medidas preventivas. (ODI)
- **Protección de riesgo residual:** Solicitar protección auditiva que acredite certificado de calidad y aprobación por parte del laboratorio autorizado por ISP o resolución de

acreditación de sus certificados extranjeros por parte del ISP.

- Capacitar y entrenar permanentemente a los trabajadores en el uso apropiado, mantención e inspección de los elementos de protección personal. Supervisión en el uso correcto de protección auditiva, considerando el cuidado y estado de los elementos de protección personal.

PROTOCOLO PSICOSOCIAL.

Este Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales fue aprobado por resolución exenta n°336, el 12 de junio de 2013. Comenzó a regir en periodo de marcha blanca por dos años desde el 01 de septiembre del 2013, para los rubros de Comercio (Retail), Transporte e Intermediación financiera. Y desde el 01 de septiembre del 2015 comenzó a regir para todos los rubros. El 02 de Septiembre del 2016 se imparte la Circular 3243, donde se instruye a los Organismos Administradores respecto de su responsabilidad en la metodología y las medidas de control que deben aportar a la empresa asesorada, pudiendo de esta manera poder realizar un correcto levantamiento de las necesidades de los trabajadores :

La empresa, con la finalidad de proteger la persona y dignidad de cada uno de los trabajadores, se obliga a:

En el contexto que en Chile comienza 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. 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 MINSAL.

RIESGOS	CONSECUENCIA	MEDIDAS PREVENTIVAS
Riesgo psicosocial en el trabajo Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (MINSAL)	Lesiones y/o enfermedades profesionales de origen mental.	· Crear un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo pudiendo ser el CPHS. · Implementar una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta. · Aplicar cuestionario SUSESO-ISTAS 21 que puede ser descargado de versión breve, o en caso de tener una (o más) enfermedad profesional de origen laboral por salud mental, debe ser aplicado el cuestionario SUSESO ISTAS 21 versión completa. Considerando las siguientes dimensiones a) Exigencias psicológicas en el trabajo (cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones). b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades (posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo). c) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social que brinda el trabajo, sentimiento de grupo dentro de la empresa). d) Compensaciones y estima (recompensas, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros). e) Doble presencia (influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo, carga de trabajo doméstico). · Insertar las respuestas en el corrector del ministerio de salud. · Determinar el nivel de riesgo y planificar las acciones de control.

PROTOCOLOS DE VIGILANCIA PARA TRABAJADORES EXPUESTOS A FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS DE EXTREMIDADES SUPERIORES RELACIONADOS CON EL TRABAJO (TMERT).

El protocolo busca ser una herramienta reglamentaria y unificadora de criterios en el proceso de identificación y evaluación de factores de riesgo de trastornos musculo esqueléticos de extremidades superiores en las tareas laborales y puestos de trabajo, como también su control y seguimiento. Permitirá estandarizar y organizar la información sobre Trastornos Musculo esqueléticos de Extremidades Superiores relacionados con el Trabajo (TMERT- EESS). Permitirá recolectar la información necesaria para objetivar el estudio de la relación causa efecto entre factor de riesgo y TMERT- EESS. Permitirá la vigilancia de:

- Trabajadores/as expuestos/as a factores de riesgo que no presentan sintomatología ni TMERT – EESS (asintomáticos)
- Trabajadores/as expuestos/as a factores de riesgo que presentan sintomatología de TMERTEESS (sintomáticos).
- Trabajadores/as expuestos/as a factores de riesgo que presentan TMERT-EESS calificado como tal (sintomático).

Todos los trabajadores que estén expuestos a factores de riesgo de TMERT- EESS. Dicha exposición será identificada mediante la aplicación de la Lista de Chequeo de la Norma Técnica para la Identificación y Evaluación de factores de riesgo de TMERT- EESS, del Ministerio de Salud.

- La identificación de los trabajadores expuestos: La identificación de trabajadores expuestos puede darse a través de las siguientes vías:
- Por evento centinela: Se considerará evento centinela la pesquisa de una de las patologías descrita en este protocolo, vale decir, Síndrome del Túnel Carpiano, Tenosinovitis de Quervain, epicondilitis Lateral, Epicondilitis Madial, Síndrome del Manguito Rotador, Sinovitis y Tenosinovitis de Mano Muñeca, Dedo en gatillo, que pueda estar relacionada con factores de riesgo presentes en tareas laborales.

Se mencionan de manera no exhaustiva algunas de las instancias y lugares donde se puede pesquisar las patologías antes mencionadas:

- Nivel primario de atención en salud, público y privado;
- Nivel secundario de atención en salud, público y privado;
- Nivel terciario de atención en salud, público y privado;
- Durante la consulta del trabajador al médico de la institución administradora del Seguro de la Ley 16.744 correspondiente; - Por detección de licencias médicas tipo 1 y tipo 6 en el sistema informático de FONASA o ISAPRES por patologías determinadas en este protocolo, y;
- Por la sospecha de la relación entre patología presentada por un trabajador y tarea laboral, que detecte un profesional o equipo de salud en cualquier nivel de atención.

Por Programa de Vigilancia de la Institución Administradora de Seguro de la Ley 16.744:

Actividad realizada por la Institución Administradora del Seguro de la Ley 16.744 referente a la permanente prevención y vigilancia de riesgos laborales que se establece en dicha Ley.

Profesionales relacionados a la prevención de riesgos laborales, Ergonomía, y/o Salud Ocupacional, de las empresas, de las instituciones administradoras del seguro de la Ley 16.744 y de las instituciones del Estado con funciones en Salud Ocupacional.

Marco Legal En este apartado se destacan los principales ordenamientos de la Ley y decretos respecto de las acciones de prevención y cuidado de la salud, cuyo cumplimiento es responsabilidad de distintas instituciones que tienen directa relación con la Salud Ocupacional de los y las trabajadoras.

Al Ministerio de Salud corresponde:

Ley 16.744:

Artículo 65° Inciso 1°.- “Corresponderá al servicio nacional de salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen”.

Artículo 65° Inciso 3°.- “Corresponderá, también al Servicio Nacional de Salud la fiscalización de las instalaciones médicas de los demás organismos administradores, de la forma y condición como tales organismos otorguen las prestaciones médicas, y de la calidad de las actividades de prevención que realicen”.

Artículo 74°: “Los servicios de las entidades con administración delegada serán supervigilados por el Servicio Nacional de Salud y por la Superintendencia de Seguridad Social, cada cual en sus respectivas competencias”.

D.S. 109: Artículo 21: “El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14C del DL N° 2.763, de 1979, para facilitar y uniformar las actuaciones médicas y preventivas que procedan, impartirá las normas mínimas de diagnóstico a cumplir por los organismos administradores, así como las que sirvan para el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica que sean procedentes, las que deberán revisarse, a lo menos cada 3 años. Para tal efecto, deberán remitirse las propuestas a la Superintendencia de Seguridad Social para su informe. Sin perjuicio de lo anterior, dicha Superintendencia podrá formular las propuestas que estime necesarias en relación a lo establecido en el inciso anterior”.

A los Organismos Administradores corresponde:

Ley 16.744:

Artículo 76°: Inciso 3°.- “Los Organismos Administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades profesionales que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajador o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el Reglamento.

D.S. 101: Artículo 72°: Referente al procedimiento en caso de enfermedad profesional: En su letra 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 los lugares de trabajo, agentes o factores de riesgo que puedan 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 trasladado a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El Organismo Administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.

D. S. 40°: Título II, Artículo 3: Las Mutualidades de Empleadores están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Para este efecto deberán contar con una organización estable que permita realizar en forma permanente

acciones sistematizadas de prevención en las empresas adheridas; a cuyo efecto dispondrán de registros por actividades acerca de la magnitud y naturaleza de los riesgos, acciones desarrolladas y resultados obtenidos.

Del Artículo 4 del mismo título: "El personal a cargo de estas actividades deberá ser especializado en prevención de riesgo de enfermedades profesionales y de accidentes del trabajo y su idoneidad será calificada previamente por el Servicio Nacional de Salud, pero en todo caso la dirección inmediata y los cargos que se consideren claves, como jefaturas generales y locales sólo podrán ser ejercidas por expertos en prevención de riesgos, definidos según lo dispuesto en el artículo 9°, del mismo Decreto Supremo", "requerida y a llevar a la práctica las indicaciones que aquél le formule".

Al Empleador corresponde:

Ley 16.744:

Artículo 66° bis: "Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Artículo 68: "Las empresas o entidades deberán implementar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que le prescriba directamente el Servicio Nacional de salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentre afecta, el que deberá indicarla de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes". " El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley".

Artículo 71°: "Los afiliados afectados por alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten servicios, a otras faenas donde no esté expuesto al agente causante de la enfermedad". "Los trabajadores que sean citados para exámenes de control por los servicios médicos de los organismos administradores, deberán ser autorizados por sus empleadores para su asistencia, y el tiempo que en ello utilicen será considerado como trabajo para todos los efectos legales".

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

Decreto Supremo N° 594:

Artículo 110 a.1: El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos Musculo esqueléticos de extremidad superior 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 el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula "Por orden del presidente de la República".

Artículo 110 a.2: 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 110 a.3: El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores de riesgo a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan.

A los Comités Paritarios corresponde:

Ley 16.744:

Artículo 66°: En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones:

- 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 de trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa".
- 4.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.
- 5.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo

A los Trabajador corresponde:

Ley 16.744: Título II,

Artículo 7°: Inciso 3°.- "Con todo, los afiliados podrán acreditar ante el respectivo Organismo Administrador el carácter de alguna enfermedad que no estuviere en la lista a que se refiere el inciso anterior (define las patologías en el reglamento) y que hubieren contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe del Servicio Nacional de Salud.

Artículo 76°: Inciso 1°.- 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 derechos ambientales, 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 que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

Epidemiología del Problema A nivel nacional, se cuenta con escasa información y documentación específica sobre TMERTEESS, siendo insuficiente para el análisis del problema. Los datos existentes son facilitados de manera separada por los distintos administradores del seguro Ley 16.744, entregando información dispersa entre ellos en cuanto a los criterios utilizados en el seguimiento de las patologías. Cada institución mantiene su sistema informático nutrido de información sobre enfermedades musculo esqueléticas de manera independiente uno de otro, desde la evaluación del riesgo en los lugares de trabajo hasta en el criterio para la calificación de la enfermedad laboral, situación que aumenta la dificultad de análisis sobre la exposición de los trabajadores y el comportamiento de las patologías en cuestión.

Funciones y Responsabilidades

INSTITUCIÓN	FUNCIONES
Empleador	El empleador, como lo determina la Ley 16.744, en su artículo N°68 deberá implementar todas las medidas de Higiene y Seguridad en el trabajo que le prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud (Autoridad Sanitaria) o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarle de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes. En este sentido, el empleador debe mantener actualizados los programas de gestión del riesgo en su empresa, donde debe estar considerado los riesgos específicos para TMERT-EESS. A si también, en el Decreto Supremo N°40, en su artículo N°21, se establece que deberá mantener informados a sus trabajadores sobre los riesgos a los que está expuesto y entregarles información sobre prevención correspondiente.
Administradores del Seguro de la Ley 16.744	Desarrollar y establecer los programas de vigilancia de factores de riesgo y de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo de TME EESS que será fiscalizables por la autoridad sanitaria. Entregar información solicitada por las SEREMÍAS respecto de los programas de vigilancia y de la gestión de riesgo de las empresas. Colaborar en la formación de los Monitores de Prevención.
SEREMIS De Salud	Implementar el sistema de vigilancia dictados por el Ministerio de Salud. Mantener la información actualizada de la vigilancia de TMERT-EESS mediante los sistemas de información existentes relacionados con la Salud Ocupacional. Realizar los informes sobre la vigilancia de TMERT-EESS enviándolos al Ministerio de Salud de manera periódica según lo establecido por esta Secretaría de Estado. Fiscalizar el cumplimiento de programas de gestión del riesgo por parte de las empresas e instituciones administradoras del seguro de la Ley 16.744. Reforzar y supervisar la notificación de casos de pacientes con patología musculoesquelética de extremidades superiores. Realizar el análisis epidemiológico regional y local. Difundir la información a nivel regional y central. Evaluar el sistema de vigilancia periódicamente.
MINSAL	General Políticas Públicas para el cumplimiento de las Normas desarrolladas. Desarrollar y evaluar Normativas para la vigilancia. Coordinar y apoyar la implementación para el cumplimiento de la Normativa a nivel nacional. Asesorar a la Autoridad sanitaria en esta materia. Consolidar la información proveniente de las ASR. Apoyar el desarrollo del sistema informático de recolección de información. Realizar el análisis epidemiológico nacional. Difundir la información y los resultados de la vigilancia. Monitoreo, Seguimiento y evaluación del sistema de vigilancia a nivel nacional
Dpto de Estadísticas e información en Salud del MINSAL (DEIS)	Desarrollar el sistema de información y su gestión.(SINAISO) Apoyar en el correcto ingreso y posterior utilización de la información del Sistema Nacional de Información en Salud Ocupacional (SINAISO).
Instituto de Salud Pública	Asesorar al Ministerio de Salud en temas técnicos sobre de TME- EESS.

ANEXO I
“PROTOCOLO PARA LA APLICACIÓN DEL D.S. Nº 594/99 DEL MINSAL,
TÍTULO IV, PÁRRAFO 3º AGENTES FÍSICOS – VIBRACIONES.”

ART. 163º.- Considerando que la exposición de los trabajadores en sus lugares de trabajo a vibraciones de vehículos, máquinas o herramientas eléctricas manuales, es causa de generación de diversas enfermedades ocupacionales, el caracterizar de manera adecuada dicha exposición requiere tomar en consideración una serie de factores tales como; el número de actividades distintas que el trabajador realiza, el tiempo que dedica a cada una de ellas, las condiciones de operación de la maquinaria, el tipo de vibraciones al que está expuesto el trabajador, entre otro aspecto.

ART. 164º.- Esta resolución Aprueba el “Protocolo para la aplicación del decreto supremo núm. 594 de 1999, del ministerio de Salud, del Título IV, párrafo 3º Agentes Físicos – Vibraciones”, elaborado por el Departamento Salud Ocupacional del Instituto de Salud Pública de Chile, el cual permite determinar la exposición a vibraciones de un trabajador en su puesto de trabajo, a lo largo de su tiempo diario de exposición al agente

Implementación de Medidas de Control

- **Plazos para la implementación de las medidas de control**

La empresa deberá implementar las medidas de control de acuerdo a lo señalado en la “Guía Preventiva para Trabajadores Expuestos a Ruido” del ISP, y en el PREXOR. En este sentido, se deben utilizar los valores de exposición indicados en los informes de medición realizados por la entidad evaluadora para establecer los plazos asociados a su implementación, de acuerdo a lo señalado en la reglamentación que a continuación se reproduce:

- a) Si la dosis obtenida (o nivel de exposición normalizado) se encuentra entre un 50% (82 dB(A)) y 1000% (95 dB(A)), el plazo máximo será 1 año.
- b) Si la dosis obtenida (o nivel de exposición normalizado) es igual o superior a 1000% (95dB(A)), el plazo máximo será de 6 meses.
- c) Si se constata la presencia de ruido impulsivo y su valor supera el Criterio de Acción establecido (135 dB(C) peak), el plazo máximo será de 6 meses.

TITULO XVI

PROTOCOLO COVID-19 “CORONA VIRUS”

Exposición agente covid-19 “Corona virus” en lugares de trabajo.

a) RIESGOS, CONSECUENCIAS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS.

RIESGOS POR AGENTES BIOLÓGICOS (Basado en ORD 1086 MS- 7/04/2020)

Medidas preventivas generales a tomar en lugares de trabajo para disminuir riesgo de contagio de Covid-19

Cuando los coronavirus se transmiten en humanos, el contagio se produce generalmente por vía respiratoria, a través de las gotitas respiratorias que las personas producen cuando tosen, estornudan o hablan y por transmisión por contacto directo.

Como es sabido la supervivencia de virus sobre las distintas superficies, puede ser de varias horas, siendo un foco permanente de contagio entre los trabajadores y a través de estos a sus familias.

En el contexto de la pandemia de COVID-19, se recomienda para todos los lugares de trabajo, informar a los trabajadores y trabajadoras sobre:

- Las vías de transmisión, signos y síntomas, acciones si presenta síntomas, medidas preventivas, uso de elementos de protección personal en caso que corresponda, los protocolos existentes para prevenir o reducir la probabilidad de contagio, estos disponibles en www.minsal.cl; además de las disposiciones establecidas por la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social en estas materias.

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Exposición en general a agente Covid-19	Contagio Covid-19 (Corona Virus)	● Lavado frecuente de manos. ● Estornudar o toser con el antebrazo o en pañuelo desechable. ● Mantener distancia social de un metro como mínimo. ● Evitar tocarse con las manos los ojos, la nariz y la boca. ● No compartir artículos de higiene ni de alimentación. ● Evitar saludar con la mano o dar besos. ● Mantener ambientes limpios y ventilados. ● Estar alerta a los síntomas del COVID-19: fiebre sobre 37,8°, tos, dificultad respiratoria (*), dolor de garganta, dolor muscular, dolor de cabeza. En caso de dificultad respiratoria acudir a un servicio de urgencia, de lo contrario llamar a SALUD RESPONDE.
Exposición en el lugar de	Contagio Covid-19	● Mantener ambientes limpios y ventilados.

trabajo a agente Covid-19	(Corona Virus)	● La limpieza y desinfección de los lugares de trabajo, deberá realizarse de acuerdo con las orientaciones para el proceso de limpieza y desinfección de espacios de uso público y lugares de trabajo indicadas en el "Protocolo de COVID-19, de nuestra organización. ● Las superficies y los objetos deben limpiarse regularmente: escritorios, mesas, teléfonos, teclados, casilleros, dispensadores de agua, entre otros. ● Realizar desinfección del medio de transporte (buses de acercamiento, vehículos y/o camionetas) cada vez que se realice traslado de trabajadores/trabajadoras. ● Realizar limpieza y desinfección de casino y comedor posterior al uso de estos. ● Reforzar la higiene de los baños con el fin de evitar la presencia de residuos de orina, heces y otros fluidos corporales. ● Promover y dar acceso a lavado de manos por parte de trabajadores y trabajadoras, visitas, contratistas.
Exposición individual a agente Covid-19	Contagio Covid-19 (Corona Virus)	● Facilitar las condiciones y los implementos necesarios para el lavado de manos frecuente con agua y jabón. ● Disponer de solución de alcohol gel permanentemente para el trabajador/trabajadora que no tiene acceso a lavado de manos con agua y jabón de manera frecuente. ● Mantener distancia social de 1 metro entre las personas.

		● Cubrir la boca y nariz con el antebrazo o pañuelo desechable al toser y estornudar, no reutilizar este último. ● Abstenerse de tocar nariz, boca y ojos. ● Evitar contacto físico al saludar. ● No compartir artículos de higiene personal, artículos de alimentación con otras personas del lugar de trabajo.
Exposición a agente Covid-19, en reuniones en lugar de trabajo	Contagio Covid-19 (Corona Virus)	● Promover las reuniones no presenciales mediante el uso de medios electrónicos. ● Si la reunión presencial no puede ser reemplazada por medios electrónicos: - Reducir el número de personas - Organizarla de manera que los participantes estén al menos a 1 metro de distancia entre sí. - Contar con acceso a lavado de manos o en su defecto, solución de alcohol gel. ○ Conservar los nombres, RUT y teléfonos de los participantes de la reunión durante al menos un mes. ○ Limpiar el lugar donde se realizó la reunión después de concretada ○ Evitar disponer de alimentos y bebestibles durante la reunión.
Exposición a agente Covid-19, con relación a la organización del trabajo	Contagio Covid-19 (Corona Virus)	● Entregar las facilidades para que trabajadoras (es) puedan desempeñar sus labores en forma remota (teletrabajo), considerando las funciones del cargo. ● Favorecer las actividades vía videoconferencia,

		llamadas telefónicas o correos electrónicos. ● Evitar aglomeraciones en actividades como: reuniones, cursos, seminarios, mesas de trabajo. ● Promover que se mantenga distancia social de al menos 1 metro entre trabajadoras(es). Esto aplica también en buses utilizados para el traslado, en dormitorios de campamentos, casinos o comedores, líneas de proceso, atención de público u otros. ● Establecer horarios laborales de ingreso y salida diferidos, para evitar el uso de transporte público en horario punta. ● Establecer horarios diferidos de almuerzo para evitar aglomeraciones, en caso de contar con casino o comedor. ● Promover capacitaciones vía e-learning cuando sea pertinente. ● Implementar las medidas preventivas y recomendaciones publicadas en la página de Ministerio de Salud
Exposición a agente Covid-19, trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en sus puestos de trabajo	Contagio Covid-19 (Corona Virus)	Mantener ambientes limpios y ventilados. Facilitar a sus trabajadores/trabajadoras las condiciones y los implementos necesarios para el lavado de manos frecuente con agua y jabón Disponer de solución de alcohol gel permanentemente para el trabajador/trabajadora que no tiene acceso a lavado de manos con agua y jabón de manera frecuente Cubrir la boca y nariz con el antebrazo o pañuelo desechable al toser y estornudar, no reutilizar este

		Último. Mantener distancia social de 1 metro. Abstenerse de tocar nariz, boca y ojos. Reforzar la higiene de los baños con el fin de evitar la presencia de residuos de orina, heces y otros fluidos corporales. No compartir artículos de higiene personal, artículos de alimentación con otras personas del lugar de trabajo. Evitar el saludo con contacto físico (beso, mano). Usar mascarilla que cubra nariz y boca, si en el desempeño de sus funciones no es posible mantener la distancia social de 1 metro o más entre las personas. No compartir los elementos de protección personal, estos es de uso exclusivo para los trabajadores/trabajadoras que lo requieran.
--	--	--

TITULO XVII
LEY 21.643/2024
(LEY KARIN)

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, **TOTAL SERVICES SPA.**, elaborará e implementará un protocolo propio y un proceso de denuncia e investigación para todos los integrantes de la organización (gerente, administrativos, supervisores y trabajadores, con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

El objetivo de crear e implementar el protocolo es para fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del prospero protocolo, que deben ser prevenidas o controladas

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el

- consentimiento del destinatario.
 - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. (incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados).
 - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe, es un acoso sexual.
- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:**

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo), como por ejemplo:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que, en determinados contextos, podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Ejemplos de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados

en dicha condición.

- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining",
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "maninterrupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente".

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

