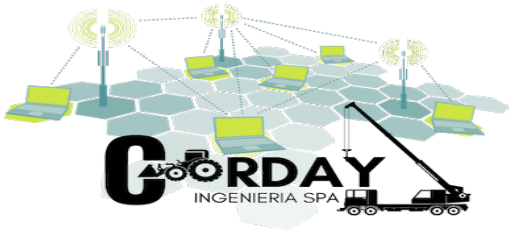
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

CORDAY INGENIERIA SPA

INGENIERIA CORDAY SPA
2021

DECRETO SUPREMO N°40
LEY 16.744



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Este documento contiene información de propiedad de INGENIERIA CORDAY SPA Que ha sido preparada estrictamente con el propósito de ser utilizada en las operaciones de la empresa y no podrá ser proporcionada o revelada total o parcialmente a terceros sin autorización por parte de nuestra organización.

INDICE

PREAMBULO ---- 5

PRIMERA PARTE ---- **6**

TITULO I: CONTRATO DE TRABAJO INDIVIDUAL Y NORMAS GENERALES ---- **6**

CAPITULO PRIMERO: DEL INGRESO ---- 6

CAPITULO SEGUNDO: DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO ---- 7

PARRAFO 1°: NORMAS GENERALES ---- 7

PARRAFO 2°: DE LA CONTRATACIÓN DE MENORES DE EDAD ---- 8

PARRAFO 3°: DE LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES ---- 9

PARRAFO 4°: DE LA JORNADA DE TRABAJO ---- 9

PARRAFO N°5: DE LAS REMUNERACIONES ---- 12

PARRAFO n°6: DEL FERIADO ANUAL Y DE LOS PERMISOS ---- 13

TITULO II: DE LA PROTECCION A LOS TRABAJADORES ---- **14**

CAPITULO TERCERO: DE LOS PERMISOS CON GOCE DE REMUNERACIONES ---- 14

CAPITULO CUARTO: DE LAS LICENCIAS ---- 16

CAPITULO QUINTO: DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR ---- 17

TITULO III: MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ---- **21**

CAPITULO SEXTO: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD (LEY 20.422) ---- 21

CAPITULO SEPTIMO: MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY 20.609 LEY ZAMUDIO) ---- 22

TITULO IV: DEL ACOSO ---- **23**

CAPITULO OCTAVO: ACOSO LABORAL ---- 23

CAPITULO NOVENO: ACOSO SEXUAL ---- 24

TITULO V: GESTIÓN ÉTICA ---- **27**

CAPITULO DECIMO: DEFINICIÓN ---- 27

CAPITULO UNDECIMO: PROCESO; PARTE DE LA INVESTIGACIÓN ---- 27

CAPITULO DUODECIMO: DE LOS CONTROLES HACIA EL TRASLADO, INGRESO Y SALIDAS DE FAENAS ---- 30

TITULO VI: POLÍTICA DE CONTROL DE DROGAS Y ALCOHOL ---- **31**

TITULO VII: DEL EJERCICIO DEL DERECHOCONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 193 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO (LEY DE LA SILLA) ---- **36**

TITULO VIII: DE LAS SANCIONES Y MULTAS ---- **36**

TITULO IX: DE MATERIAS RELATIVAS AL TABACO ---- **38**

TITULO X: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN ---- **39**

TITULO Xl: DE LA PROTECCIÒN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÒN MANUAL ---- **43**

TITULO Xll: DEL TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ---- **44**

TITULO Xlll: DE LA CAPACITACIÓN OCUPACIONAL ---- **45**

TITULO XlV: DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES AL INTERIOR DE LA EMPRESA ---- **46**

SEGUNDA PARTE ---- **47**

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD ---- **47**

PREAMBULO ---- 47

LLAMADO A LA COLABORACIÓN ---- 48

TITULO XV: DISPOSICIONES GENERALES ---- **48**

TITULO XVl: CONTROL DE SALUD ---- **50**

TITULO XVll: DISPOSICIONES ---- **55**

TITULO XVlll: INFORMATIVO DE RIESGOS LABORALES Y MEDIDAS PREVENTIVAS (Art. 21 D.S. N° 40) ---- **56**

TITULO XlX: DE LOS INSUMOS ENTREGADOS POR LA EMPRESA ---- **62**

CAPITULO QUINTO: DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP) ---- 62

CAPITULO SEXTO: DEL INTERNET Y CORREO ELECTRONICO ---- 64

CAPITULO SEPTIMO: DE LOS EQUIPOS ELECTRONICOS ---- 65

TITULO XX: DE LAS OBLIGACIONES RELATIVAS A SEGURIDAD ---- **65**

TITULO XXl: DE LAS PROHIBICIONES ---- **74**

TITULO XXll: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS DE LA LEY 16.744 ---- **75**

CAPITULO DECIMO: DEL PLAZO PARA OTORGAMIENTO DEL FINIQUITO DEL CONTRATO DE TRABAJO ---- 78

TERCERA PARTE ---- **78**

TITULO l: ESTABLECE REQUISITOS BÁSICOS PARA LA ELABORACIÓN DE GUÍAS CLÍNICAS Y PROTOCOLOS DEL MINISTERIO DE SALUD ---- **78**

CAPITULO UNDECIMO: SOBRE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A HIPOBARIA INTERMITENTE CRÓNICA POR GRAN ALTITUD ---- 79

CAPITULO DUODECIMO: SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO; DECRETO N.º 1052, NORMA TÉCNICA 156 ---- 81

CAPITULO DECIMOTERCERO: SOBRE LA RADIACIÒN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR ---- 83

CAPITULO DECIMOCUARTO: SOBRE PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO ---- 86

CAPITULO DECIMOQUINTO: SOBRE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES SILICOSIS ---- 90

CAPITULO DECIMOSEXTO: SOBRE NORMA TÉCNICA DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS RELACIONADOS AL TRABAJO (TMERT) ---------- 93

CAPITULO DECIMOSEPTIMO: COVID-19 ---------- **95**

RECEPCIÓN ---------- **100**

PREAMBULO

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad se dicta conforme a los establecido en los artículos 153 y 184 del Código del Trabajo, y en cumplimiento a lo dispuesto Enel artículo 67 de la Ley 16.744, que disponen textualmente: Art. 153:" las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente 10 a más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fabricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un Reglamente Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que debe contener las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento".

Art. 184, incisos primero y segundo "el empleador estará obligado a tomar todas las medidas para: proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Deberá, asimismo, prestar y garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores, en caso de accidente o emergencia, puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica". Art. 67 Ley 16.744:" las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos impongan. Estos deberán contemplar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se hayan proporcionado o que no cumplan las obligaciones que le impongan las normas, reglamentaciones e instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título lll del Libro del Código del Trabajo."

Este reglamento interno complementa, para todos los efectos legales, los contratos individuales de trabajo de cada uno de los dependientes de la empresa "INGENIERIA CORDAY SPA", y, por tanto, todo el personal de sus oficinas, establecimientos, faenas, a lo largo del territorio nacional, está obligado al cumplimiento estricto de sus disposiciones. **Para tales efectos, todo trabajador, al momento de la firma de su contrato de trabajo, recibirá un ejemplar del Reglamento, obligándose a leerlo, tomar conocimiento de él y cumplirlo en todas sus partes, razón por la cual, a contar de la recepción del mismo, no podrá en momento alguno, alegar desconocimiento o ignorancia de sus disposiciones, ni sustraerse a su cumplimiento, de lo cual deberá dejarse expresa constancia en su respectivo contrato individual de trabajo.**

La empresa INGENIERIA CORDAY SPA, solicita a todos los trabajadores, sin distinción de ninguna especie, la cooperación necesaria para que, en beneficio de todos, todas las normas y disposiciones de este reglamento interno de orden, higiene y seguridad, sean en todo momento respetadas y cumplidas a cabalidad y de buena fe, por cuanto ellas tienen por objeto fundamental, fomentar el orden y el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo, proteger su vida y salud, minimizando los riesgos de accidentes y enfermedades de toda especie, cualesquiera sean las funciones que éstos desempeñen.

PRIMERA PARTE

TITULO I: CONTRATO DE TRABAJO INDIVIDUAL Y NORMAS GENERALES

CAPITULO PRIMERO: DEL INGRESO

Artículo 1°. Las personas interesadas en ingresar como trabajadores de INGENIERIA CORDAY SPA, deberán proporcionar toda información y presentar todos sus antecedentes y documentos que este solicite y juegue necesarios, según el cargo que se trate, siempre respetando la garantía constitucional y legal de la prohibición de cualquier tipo de discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal. Asimismo, constituye requisito esencial para ingresar y permanecer en la empresa, realizar y aprobar las: pruebas psicotécnicas, exámenes médicos, de control de drogas y de competencia que la organización y/o las autoridades competentes, en cada caso, según las exigencias del cargo.

En todo caso, para el ingreso deberán acompañarse, a lo menos, los siguientes documentos.

1. Curriculum con la respectiva individualización completa del interesado, con mención de su nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, cédula de identidad y Rol Único Nacional.
2. Cédula nacional de identidad vigente, acreditando la edad mínima de 18 años.
3. El postulante deberá tener cumplido los 18 años de edad. Si es menor de 18 años deberá acompañar Autorización Notarial de sus padres o guardadores legales o autorización expresa del Inspector del trabajo, acorde con lo previsto en el artículo 13 del Código del Trabajo.
4. Certificado de nacimiento.
5. Certificado de situación militar al día, conforme a la Ley de reclutamiento, si corresponde.
6. Certificado de estudios legalizado ante notario cursados y/o título profesional o técnico que se exijan en razón del cargo que se postula.
7. Certificado de cesación de servicios otorgado por el empleador anterior o finiquito, si lo hubiere.
8. Certificados de adhesión de organismos previsionales (AFP, ISAPRE o FONASA), según aplique.
9. Certificado de matrimonio y/o nacimientos para acreditar cargas familiares.
10. Certificado de retenciones judiciales, si las hubiere.
11. Certificados de antecedentes comerciales respecto a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, como asimismo para aquellos trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza, entre los cuales se encuentran modo de ejemplo, los trabajadores que se desempeñan en las áreas de finanzas, remuneración, tesorería, contabilidad y cualquier otra que maneje dineros y/o cualquier especie valorada en la Empresa.
12. Tener salud compatible de acuerdo a las funciones que desarrollará. Para ello deberá asistir a un organismo administrador del seguro de accidentes y enfermedades profesionales para que le realicen el examen pre ocupacional.
13. Todo trabajador debe tener aprobado los siguientes cursos antes de realizar su ingreso a faena: Orientación en prevención de riesgos, primeros auxilios y uso y manejo de extintores. De lo contrario no se llevara a cabo la acreditación.
14. Tres Fotografías en colores tamaño carné.
15. Los postulantes a conductores deben presentar fotocopia de la licencia de conducir del tipo y clase requerido para las funciones que la empresa solicite, acompañado del certificado actualizado de antecedentes del conductor (hoja de vida del conductor).

16. Los conductores deben haber aprobado el curso de conducción a la defensiva.
17. Los conductores deberán presentar un examen Psicosensotecnico riguroso.
18. Examen de aversión al riesgo emitido por el Organismo Administrador.
19. Certificado de Antecedentes para fines especiales actualizados.
20. Si el postulante fuese extranjero, deberá acreditar su visa y permiso de trabajo en el País, con el objeto de establecer si está legalmente capacitado para realizar trabajo remunerado.
21. Lo anterior es sin perjuicio de las restantes exigencias que determine la Empresa, según el cargo o función a que postule el interesado.

Artículo 2°. Si de la comprobación se determina que para ingresar a la empresa se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato **de** trabajo, en caso de que el trabajador este desempeñando funciones en la empresa, de acuerdo al artículo 160 N°1 del Código del trabajo, sin perjuicio de las acciones legales por los delitos que eventualmente se cometieren.

Artículo 3°. Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales indicados en la solicitud referida en el artículo 1°, el trabajador deberá comunicarlos al área de recursos humanos (RR. HH) de la empresa, en el mismo mes de producirse las variaciones, con los certificados pertinentes.

CAPITULO SEGUNDO: DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

PARRAFO 1°: NORMAS GENERALES

Artículo 4°. El trabajador que, Cumpliendo los requisitos exigidos en el título anterior, artículo N° 1 y siempre que la empresa, según su exclusiva apreciación. El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el siguiente artículo, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

Artículo 5°. Se deberá constar por escrito el contrato dentro de un plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata por trabajos por obra, trabajo u orden de servicio determinado o de duración inferior a treinta días.

Artículo 6°. Si el trabajador se negase a firmar, la empresa enviará el contrato a la respectiva inspección del trabajo para que este requiera la firma, en caso de que así lo quiera la empresa. Si el empleador insistiere en su actitud ante dicha inspección, la empresa cesara de sus servicios, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.

Artículo 7°. La empresa centralizará toda documentación física de los contratos celebrados con cada trabajador, así como también documentación previsional en su oficina central, en razón de mantener organizado nuestro giro económico de los diferentes contratos u ordenes de servicio por razones de administración, control, operatividad o seguridad, ya que en diversas oportunidades nuestros trabajadores prestan servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil ubicación específica, en las cuales mayormente se carece de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la información, se es complejo.

Artículo 8°. El contrato de trabajo debe contener la siguiente información

a. Lugar y fecha del contrato;
b. Individualización de las partes con indicación de nacionalidad y fechas 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. Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada;
e. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el presente reglamento interno (RIOHS);
f. Plazo del contrato, y
g. Demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalar también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrara la empresa, si así fuese el caso, detallando en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Si los antecedentes personales del trabajador, esto es domicilio y otros, experimentan algún cambio, será obligación de este ponerlo en conocimiento de la empresa, por escrito, dentro del plazo de 48 horas de ocurrido. En consecuencia, se entenderán vigentes para todos los efectos legales y contractuales los antecedentes personales proporcionados por el trabajador mientras no se informe ningún cambio.

Artículo 9°. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo. No se considera necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales o en acuerdos de grupo negociador. Sin embargo, aun en este caso la remuneración de nuestros trabajadores deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

Artículo 10°. El empleador podrá alterar la naturaleza d ellos servicios y/o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse a condición de que se trate de labores similares y que el sitio o recinto quede dentro de la región o ciudad, y sin que ello importe menoscabo para el trabajador (Art. 12° Código del Trabajo).

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipado o postergado la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

PARRAFO 2°: DE LA CONTRATACIÓN DE MENORES DE EDAD

Artículo 11°. Tratándose de menores de 18 años y mayores de 15 años podrán celebrar contratos solo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen la salud o desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela materna o paterno; o a falta de éstos, los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de estos, el inspector del trabajo respectivo. Además, deberá haber culminado su educación media o encontrarse actualmente cursando esta, o la educación básica o media. En esos casos, las labores en nuestra organización no deberán dificultar la asistencia del menor a sus jornadas estudiantiles, así como sus horarios semanales de trabajo no deberán exceder las 30 horas semanales, diariamente no más de 8 horas diarias.

Decreto N° 50, en relación a Las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años de edad.

Artículo 12°. La empresa, no admitirá que los menores de edad contratados realicen trabajos donde se requiera emplear fuerza excesiva, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad y moralidad. Del mismo modo no podrán desempeñarse en trabajos mineros subterráneos sin

someterse previamente por un examen de aptitud, el cual deberá ser emitido expresamente por nuestro Organismo Administrador de la Ley N° 16.744.

Artículo 13°. Tratándose de aprendices o estudiantes en práctica en la empresa, en sus contratos de trabajo respectivo, deberán contemplarse los derechos y obligaciones de los mismos, atendiéndose las partes al efecto a las normas contenidas en el Título ll, capítulo 1 del libro del código del trabajo.

PARRAFO 3°: DE LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES

Artículo 14°. El ochenta y cinco por ciento, a los menos, de los trabajadores que sirvan a nuestra empresa será de nacionalidad chilena, exceptuándonos de esta disposición en los casos en que la cantidad de nuestros trabajadores no sumen más de veinticinco.

Artículo 15°. Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las siguientes reglas:

a. Se tomará en cuenta el número total de trabajadores de la organización, ya sea en la sucursal o sucursales que tengamos en otros lugares.
b. Excluiremos el personal técnico especialista;
c. Tendremos como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y
d. Consideraremos también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomar en cuenta las ausencias accidentales.

PARRAFO 4°: DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 16°. Se entiende como jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Además, se considera también jornada de trabajo el tiempo en el que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no sean imputables.

INCISO 1°: JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Artículo 17°. Todos los trabajadores que estén afectos al Art. 22 del Código del trabajo, quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo, en los casos de gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores contratados de acuerdo con este código para prestar servicios en su propio hogar o en lugar libremente elegidos por ellos.

Artículo 18°. La jornada de trabajo será de cuarenta y cinco horas semanales distribuidas en jornadas de 5X2 para un turno con una hora diaria de colación no imputable a dicha jornada, la cual se desarrollan en los siguientes horarios de 08:00 a 18:00 horas de lunes a viernes.

Se considerará también jornada de trabajo, el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

De acuerdo a lo anterior, no se considerará como trabajado ni constituirá jornada de trabajo, el tiempo durante el cual los trabajadores esperan los buses, camionetas o cualquier otro medio de transporte que la empresa pone a disposición para acercarlos o trasladarlos desde y hacia el establecimiento o faena, si corresponde; o desde o hacia su domicilio.

Artículo 19°. El trabajador no podrá abandonar el lugar de trabajo durante sus horarios referidos en el artículo 18 del presente reglamento interno, sin el consentimiento y previa autorización escrita de su jefe directo. De lo contrario será motivo de despido.

Artículo 20°. Se prohíbe trabajar fuera de la jornada ordinaria de trabajo, salvo expresa autorización de su jefatura directa, en aquellas oportunidades en que el trabajador deba permanecer en labores para subsanar errores cometidos por él durante las horas ordinarias. En este caso no tendrá derecho al pago de horas extraordinarias.

Artículo 21°. La empresa podrá alterar la distribución de la jornada de trabajo, entiéndase excederse la jornada ordinaria, cuando se trate de circunstancias que afecten la totalidad de su proceso productivos o al de alguna de sus unidades o conjuntos operativos en los términos establecidos por la ley. En la misma medida indispensable para evitar accidentes de nuestros trabajadores.

Artículo 22°. Los horarios de colación estarán comprendidos de acuerdo en la interrupción que se realiza diariamente a la jornada de trabajo entre las 13:00 y 14:00 horas. Los horarios antes descrititos podrán ser cambiados, sujetándose a las normas legales vigentes.

Artículo 23°. A los trabajadores con jornada ordinaria, exceptuados del descanso dominical y en días festivos se les otorgará un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en el día domingo, y otro por cada día festivo en que debieron trabajar previa autorización y acuerdo con su jefatura directa.

Artículo 24°. Solo estarán exentos de la limitación de jornada de trabajo los gerentes, subgerentes, jefe de área y de departamento, supervisores que labores sin fiscalización superior inmediata, y los demás trabajadores comprendidos en el inciso segundo del artículo 22 del código del trabajo, esto es, aquellos que se desempeñen para distintos empleados, los administradores, apoderados con facultades de administración, y quienes no ejerzan sus funciones dentro del recinto de la empresa.

De la circunstancia de encontrarse un trabajador exceptuando de limitación de jornada, deberá dejarse constancia en su contrato de trabajo.

Artículo 25°. Todos los trabajadores deberán registrar su asistencia en los mecanismos de control que ponga en uso la empresa, dejando constancia de las horas exactas de su llegada y salida, como, asimismo, de las ausencias de trabajo, dentro de la jornada que corresponda.

Solo podrán permanecer en sus lugares de trabajo, una vez terminada la jornada de trabajo ordinaria, quienes sean expresamente autorizados para ello por su jefe directo, ante una necesidad impostergable de efectuar trabajo extraordinario.

Será el área de Recursos humanos quien verificará el correcto cumplimiento de las normas sobre control horario debiendo, ante cualquier irregularidad, aportar a las medidas que correspondan.

Artículo 26°. Los trabajadores que lleguen atrasados deberán presentarse ante su jefe directo para justificar el retraso.

Se otorgará una tolerancia de cinco minutos a partir de la hora de comienzo de la jornada o turno de trabajo. Si el trabajador excediera dicho margen, el atraso se computará desde la hora de iniciación de la jornada o tueno.

En todo caso, se deducirá de las remuneraciones de los trabajadores el tiempo en que se atrasaron en iniciar su jornada de trabajo.

Se será sujeto a descuento el tiempo en que los trabajadores se atrasaron en iniciar su jornada de trabajo si el atraso se debe al sistema de transporte que la empresa haya puesto a su disposición.

INCISO 2°: HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 27°. Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menos.

Artículo 28°. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

No obstante, la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. Ningún trabajador de la empresa podrá trabajar horas extraordinaria si ellas no han sido previamente autorizadas por el gerente del área o de la jefatura a quien se delegue esta responsabilidad. De esta forma, ninguna persona tendrá derecho a horas extraordinarias pro el solo hecho de permanecer en las dependencias de la empresa para participar en actividades extra laborales, deberá previamente registrar su salida en respectivo control de asistencia.

Artículo 29°. Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y se liquidarán y pagarán conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo periodo cursado. Para los casos que no exista sueldo convenido, o en el caso que sea menor al sueldo mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base del cálculo para el respectivo recargo.

Artículo 30°. El trabajador que tenga alguna observación sobre el cálculo y pago de las horas extraordinarias en el mes respectivo, podrá efectuarla a su jefe directo dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que dichas horas fueron pagadas.

Artículo 31°. La empresa no considerará horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por el trabajador y autorizada por su jefatura directa.

Artículo 32°. En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador podrán pactarse en horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo que legalmente corresponda.

Artículo 33°. Todo trabajador que deba ausentarse del recinto de la empresa durante la jornada de trabajo, deberá registrar la salida y su reingreso en el libro de asistencia o en los controles establecidos, ello previa autorización escrita de su jefatura directa.

INCISO 3°: DESCANSOS SEMANAL

Artículo 34°. Los días sábados y domingos y aquellos que la ley los declare festivos serán descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por la ley para trabajar en esos días.

Se declara día internacional del trabajo el 1° de mayo de cada año. Este día será feriado.

Artículo 35°. En cada año calendario que los días 18 y 19 de septiembre sean días martes y miércoles, respectivamente, o miércoles y jueves, respectivamente, será feriado el día lunes 17 o el día viernes 20 de dicho mes, según sea el caso.

Artículo 36°. El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a más

tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

PARRAFO N°5: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 32°. Se entiende por remuneración las contra presentaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador de nuestra empresa por causa del contrato de trabajo.

Conforme lo dispone la legislación vigente, no constituyen remuneraciones las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Artículo 33°. Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a. Sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por periodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo. Este no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.
b. Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;
c. Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;
d. Gratificación, corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficiará el sueldo del trabajador.

Artículo 34°. Las remuneraciones se pagarán mensualmente por periodos vencidos, los primeros 5 días hábiles del mes siguiente, en cheque, dinero efectivo, o vía transferencia electrónica de fondos, en moneda nacional, y del monto de ellas el empleador hará las deducciones que establecen las leyes vigentes.

Artículo 35°. Cualquier beneficio o prestación que el empleador conceda voluntariamente, forma ocasional y esporádica al trabajador, se entenderá otorgado a título de mera libertad y no constituirá derecho alguno para el trabajador, reservándose la empresa el derecho de suspenderlo o modificarlo en su entero arbitrio.

Artículo 36°. De las remuneraciones de los trabajadores, la empresa deducirá:

1. Los impuestos
2. Las cotizaciones de seguridad social
3. Las cuotas sindicales si procede
4. Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos

Sólo con el acuerdo del empleador y trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Los cuales no podrán exceder del 15 % de la remuneración total del trabajador. Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determine la ley y Seguro de Vida. No podrá deducirse, retenerse o compensarse otras sumas que no autoricen la ley o este Reglamento. Por esta reglamentación el trabajador acepta y autoriza al empleador para que se descuente de su sueldo

mensual, el tiempo sin trabajar debido a atrasos e inasistencia que no hayan sido debidamente justificadas.

Artículo 37°. 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 le han hecho, debiendo el trabajador firmar y devolver copia de dicha liquidación a la empresa.

Artículo 38°. Para los casos de estudiantes en práctica o aprendices, las remuneraciones serán libremente convenidas por las partes. Y su contrato tendrá vigencia hasta la terminación del plan de aprendizaje, el que no podrá exceder de dos años.

PARRAFO n°6: DEL FERIADO ANUAL Y DE LOS PERMISOS

Artículo 39°. En caso de muerte de un hijo, así como el de muerte de un cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corrido de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio.
Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.
El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. Los días de permiso consagrados en este artículo no serán ser compensados en dinero.

Artículo 40°. Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual con goce integro de remuneraciones, el que se regirá por las normas del código del trabajo, lo pactado contractualmente y las normas del presente reglamento. El año para tal efecto dl primer feriado se cuenta desde la fecha de inicio de relación laboral y para los feriados siguientes, el año comenzará a regir desde la fecha que enteró la última anualidad.

Los trabajadores solicitarán el feriado a su respectivo jefe, con a lo menos un mes de anticipación a la fecha propuesta para su inicio, a efectos que la empresa, considerando las necesidades del servicio, pueda resolver acerca de dicha solicitud. La empresa deberá resolver la solicitud dentro de siete (7) días hábiles desde la presentación efectuada por el trabajador.

Artículo 41°. El feriado se podrá acumular de común acuerdo entre ambas partes, hasta un máximo de 2 (dos) periodos consecutivos. En el código de trabajo Art 70 se establece que el trabajador que tenga acumulado dos períodos consecutivos, el empleador deberá en todo, caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo periodo.

Artículo 42°. Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar un año de servicio o antes de completar un nuevo año de servicios contado desde el último feriado tendrá derecho a que se le pague la proporción que le corresponda.

Artículo 43°. El feriado debe ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes.

Artículo 44°. El feriado anual no podrá compensarse en dinero, a menos que el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso de él deje de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, en cuyo caso el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido, desde la última fecha que hizo uso de sus vacaciones, y la fecha en que se ponga termino al contrato. No obstante, tratándose de trabajadores cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio, que da derecho a vacaciones, ellos percibirán por este beneficio, una indemnización proporcional al tiempo que medie entre la fecha de su ingreso y la de término de su contrato de trabajo.

Artículo 45°. Todo trabajador con diez años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado pro cada tres nuevos años trabajados y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

TITULO ll: DE LA PROTECCION A LOS TRABAJADORES

CAPITULO TERCERO: DE LOS PERMISOS CON GOCE DE REMUNERACIONES

Artículo 46°. Se entenderá por permisos la autorización que el empleador por mera liberalidad otorga solicitud de cualquiera de sus trabajadores, en casos en que ni es procedente la respectiva licencia, para no concurrir a su trabajo por un cierto periodo de tiempo, manteniéndose el vínculo laboral, y sin dejar por ello de pertenecer el trabajador a la empresa.

Los permisos serán, siempre una facultad exclusiva y unilateral del empleador nunca un derecho del trabajador, y para concederlos o denegarlos, la empresa ponderará a su arbitro los fundamentos de la respectiva solicitud y no necesitará expresar la causa de su decisión.

Atendiendo a su duración, los permisos podrán ser por horas, por mediaos jornadas, o por días completos; y atendiendo a la remuneración, podrán ser con o sin goce de remuneraciones.

Artículo 47°. Permiso con goce de remuneraciones es aquel que se otorga al trabajador para ausentarse transitoriamente del lugar de trabajo, en los siguientes casos:

1. Nacimientos de hijos
2. Fallecimiento de los padres, hijos, cónyuge, conviviente civil o hermanos.

Aplica en caso de muerte de un hijo, hijo en periodo de gestación, muerte del conyugue o conviviente civil, padre o madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento.

No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

En el caso de muerte de un hijo, cónyuge o conviviente civil, el trabajador gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra de servicio determinado, el fuero los amparará solo durante la vigencia del respectivo contrato, si este fuera menor de un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

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

En caso de fallecimiento de algún familiar, se considerarán diez días de permisos, con goce de remuneraciones íntegra, de acuerdo a las siguientes condiciones:

CAUSANTE PERÍODO PERMISO	
Fallecimiento hijo	7 días corridos
Fallecimiento cónyuge o conviviente civil	7 días corridos
Fallecimiento hijo en periodo de gestación	3 días hábiles
Fallecimiento padre o madre	3 días hábiles

Tabla N°1: Periodos de Permisos

El o los decesos se acreditarán con los certificados de defunción correspondientes

3. Siniestros, daños o pérdidas que afecten a los bienes del trabajador;
4. Para donación de sangres;
5. Para concurrir a consulta o examen médico: considera medio día de permiso para trabajadoras mayores de 40 años para mujeres por realización de mamografía y para trabajadores mayores de 50 años para hombres por realización de examen de próstata. El trabajador debe avisar con una semana de anticipación al empleador y luego llevar un comprobante que permita certificar la realización del examen en la dicha estipulada. El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; este permiso o podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario. De ser necesario, el tiempo para realizar estos exámenes será complementado con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y disponibilidad de equipamiento médico necesario.
6. Enfermedad o impedimento físico.

Artículo 48°. Los permisos a que se refiere los numero 1) y 2) del artículo anterior se regirán conforme a la legislación vigente en la materia. Los que se refieren al número 3) del mencionado artículo, se otorgarán por un máximo de 2 días, fijándose su procedencia y duración, a juicio del jefe de área respectivo, atendida la gravedad y trascendencia de los motivos que lo justifican.

El permiso del número 4) del artículo precedente, se otorgará pro un máximo de 2 horas y los autorizará el jefe directo, el jefe de departamento o de nivel superior que corresponda, debiendo indicarse específicamente el motivo de la ausencia.

Con respecto a los permisos número 6) del artículo que antecede, el trabajador que estuviere imposibilitado para concurrir a su trabajo pro enfermedad o impedimento físico, deberá, por sí o por intermedio de un tercero, avisar de inmediato a su jefe directo y solicitarle el respectivo permiso, el que no podrá durar más de un tiempo que el estrictamente necesario para superar la situación e incorporarse a sus labores. Recibida la solicitud mencionada, el jefe directo calificará sus fundamentos y concederá o no el permiso por un máximo de un día.

Si la inasistencia se ha debido a enfermedad u otro impedimento físico y se prolongare más allá de una jornada diaria de trabajo, el trabajador deberá necesariamente presentar la correspondiente licencia médica, sin que proceda en tal caso el permiso sin goce de remuneraciones.

Artículo 49°. Todos los demás permisos serán sin goce de remuneraciones, y los podrá otorgar el respectivo gerente hasta por un máximo de 2 días.

Sin perjuicio de todo lo dicho, todo trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a 5 días hábiles continuos de permiso pagado, adicional feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se puede utilizar, a elección del trabajador, en el día de matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. Para hacer uso del beneficio el trabajador debe dar aviso con treinta (30) días de anticipación y presentar dentro de treinta (30) días siguientes a la respectiva celebración el respectivo certificado de matrimonio del servicio de registro civil y de identificación.

CAPITULO CUARTO: DE LAS LICENCIAS

Artículo 50°. Se entiende por licencia el periodo de tiempo en que, por razones previstas y establecidas por la legislación laboral, suspenden transitoriamente algunos de los efectos de la relación laboral, manteniéndose vigente el contrato de trabajo sin dejar por ello de pertenecer el trabajador a la empresa. Las licencias son las siguientes:

1. Licencia por enfermedad común;
   El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo, dará inmediato aviso a la empresa, por sí o por medio de un tercero, dentro de las veinticuatro horas de presentarse la enfermedad o imposibilidad. Asimismo, deberá presentar a su empleador el correspondiente formulario de licencia, en forma, plazo y condiciones que precisa el decreto N.º 3 de 1984, modificado con el nombre de Autoridad Sanitaria (Modificaciones a la Ley N.º 19.937, publicada el 24 de febrero de 2004), certificar su recepción y complementarla con los antecedentes que ese mismo decreto establece. Los trabajadores recibirán atención médica, subsidios y beneficios correspondientes a su enfermedad conforme a las normas legales y reglamentarias vigentes.

   La Empresa adoptará las medidas necesarias para controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores y respetará rigurosamente el reposo médico de que deban hacer uso sus empleados, prohibiéndoles realizar cualquier labor durante su vigencia, sea en el lugar del trabajo o en el domicilio del trabajador, a menos que se trate de actividades recreativas, no susceptibles de remuneración y compatibles con el tratamiento indicado.

   La empresa podrá cerciorarse, en cualquier momento, de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo elegido por ella, examine al trabajador enfermo en su domicilio. Asimismo, la empresa podrá verificar que el trabajador de cumplimiento al reposo que se le ordene.

2. Licencia por accidente del trabajo o enfermedad profesional;
3. Licencia por maternidad (pre y post natal).
   Para hacer uso de su descanso prenatal, la interesada deberá obtener la respectiva licencia médica y presentarla ante el área de personal y red de atención dentro de las 48 horas de otorgada, para la tramitación correspondiente.
   Regirá el mismo procedimiento respecto a la presentación del certificado de nacimiento para hacer uso de post natal común.

4. Licencia por servicio militar y llamado al servicio activo en las fuerzas armadas
   el trabajador que deba cumplir con la conscripción militar (Servicio militar) o forme parte de las reservas movilizadas o deba cumplir periodos de instrucción en calidad de reservista, conservará la propiedad de su empleo o cargo, sin derecho a remuneración. Al reincorporarse al trabajo deberá ser reincorporado a las labores convenidas en el respectivo contrato de trabajo o las otras similares en el grado y remuneración a las que anteriormente desempeñaba, siempre que este capacitado para ello.
   El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.
   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 que conste en el respectivo certificado, en caso de enfermedad comprobada con certificado médico se extenderá hasta un máximo de 4 meses.
   En caso de los reservistas llamados al servicio activo por periodos inferiores a 30 días, percibirán del empleador las remuneraciones correspondientes.

Artículo 51°. Si el trabajador no justificare su ausencia por enfermedad, común dentro de dos días hábiles, la empresa podrá ponerle termino a su contrato de trabajo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes; sin perjuicio de la calificación que en definitiva podrán efectuar los tribunales competentes.

Artículo 52°. El ausentismo injustificado del trabajador a sus labores, esto es, el que no está justificado por el correspondiente permiso o licencia, estará afecto a descuento proporcional de remuneraciones, cualquiera sea la causa que lo origine.

CAPITULO QUINTO: DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR

Artículo 53°. La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título, la empresa no condicionará la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, la promoción o movilidad en su empleo, la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificados o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravites.

Artículo 54°. Las trabajadoras de nuestra empresa tendrán derecho a un Descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

Tendrán derecho a subsidio que será pagado por los organismos administradores de salud o caja de compensación en su caso, según donde se encuentre afiliada la trabajadora. Este subsidio será equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, de las que se descontarán únicamente imposiciones de seguridad social y descuentos legales correspondientes

El plazo podrá aumentarse o variar por causas de enfermedad debidamente comprobada.

Con todo, la trabajadora deberá comprobar su estado de embarazo con certificado médico o de matrona.

Estos derechos no podrán renunciarse y durante los periodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas o puérperas.

Asimismo, no obstante, cualquiera estipulación en contrario, deberá conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

Artículo 55°. Durante el periodo de embarazo, la trabajadora que está ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para la salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.
De acuerdo a lo dispuesto en el Art 201 del Código de Trabajo, el fuero maternal de que goza una trabajadora embarazada se extiende desde el inicio de su embarazo y hasta 1 (un año) después de expirado el descanso de post natal. En otras palabras, cuando el hijo cumpla 1 año y 84 días de edad

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

a. Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
b. Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
c. Se ejecute en horario nocturno;
d. Se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
e. La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravites (artículo 202 del código del trabajo).

Si por la ignorancia del estado de embarazo se hubiere puesto término al contrato de trabajo, sin la autorización del respectivo tribunal, bastará una sola presentación del correspondiente certificado médico para que la trabajadora se reintegre al trabajo, debiendo pagarse los periodos no trabajados, siempre que la afectada no tuviere ya derecho a subsidio.

Artículo 56°. Si durante el embarazo se produce enfermedad como consecuencia de este, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Artículo 57°. Si el parto se produce después de seis semanas siguientes a la fecha en que la trabajadora hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de este se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Artículo 58°. Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerpal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Artículo 59°. Del permiso postnatal parental; la madre trabajadora tendrá derecho al siguiente permiso:

1. Permiso parental de 12 semanas con subsidio con tope de 66 UF brutas después de terminado el descanso maternal postnatal
2. Todas las mujeres tendrán derecho a optar entre 2 formas de ejercer este permiso postnatal parental:
    a. 12 semanas a jornada completa, con 100% subsidio con tope de 66UF.
    b. 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio correspondiente.
3. Enfermedad grave hijo menor de un año: si durante el ejercicio del postnatal parental a media jornada, el hijo se enferma gravemente, la madre tiene derecho al subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año por la media jornada que trabaja. El medio subsidio parental podrá coexistir con el permiso por enfermedad grave correspondiente, por un máximo de 12 semanas. Al término de este periodo, expira el postnatal parental.
4. A las madres de prematuros, que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación o pesen menos de 1.500 gramos al nacer, se le darán 6 semanas adicionales de postnatal.
   A las madres que hayan tenido un parto múltiple se les concederán 7 días de corridos extra de postnatal por cada hijo adicional. En caso de prematuros y múltiples, se aplicará el permiso que sea mayor.
5. Los padres de hijos adoptados menores de 6 meses gozarán tanto del periodo de postnatal parental de acuerdo a las normas generales. Para los mayores de 6 meses y menores de 18 años, se concede al adoptante el periodo de permiso prenatal, con el correspondiente subsidio.
6. Traspaso al padre:
    a. Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar al padre hasta un máximo de 6 semanas al padre a jornada completa.
    b. Si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar al padre hasta un máximo de 12 semanas en media jornada.
    c. En ambos casos, cuando el padre hace uso de este derecho, el subsidio correspondiente se calcula en base al sueldo del padre.
    d. El padre tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial.

Quince (15) días antes de comenzar el postnatal parental, la trabajadora deberá enviar aviso a la inspección del trabajo de su decisión de como ejercerá su derecho de posnatal parental por 12 semanas completas.

En caso de que informe que hará uso de su derecho a trabajar en media jornada por 18 semanas, el empleador estará obligado a recibirla, con excepción de aquellos trabajos en que, dadas las características propias de éste, impida un retorno a media jornada sin producir un menoscabo. Durante el ejercicio a media jornada de su postnatal parental la madre tendrá derecho a una remuneración cuyo piso será el 50% de la remuneración promedio que la mujer recibía antes del prenatal.

Artículo 60°. En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la inspección del trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo. A su vez la empresa dará aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal y previsión social.
El padre trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco (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 por días corridos, o distribuidos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al

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

Artículo 61º. Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña.

Artículo 62º. El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos se aplicará lo dispuesto el artículo 24. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo o a horas extraordinarias.

Artículo 63º. La empresa en el caso de contar con veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, se tendrán salas anexas e independientes del lugar de trabajo, en donde podrán darles alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Las cuales tendrán derecho a disponer de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador

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

Para los efectos legales, este derecho se considerará trabajado, el derecho de alimentar al menor, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no se goce del derecho a sala cuna.

Artículo 64º. En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N.º 20.830, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos con permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio o acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

Artículo 65º. Para efecto del artículo anterior, el trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro e Identificación.

Artículo 66º. Para situaciones especiales, el trabajador deberá solicitarlo por escrito, con la debida anticipación mínimo de cuarenta y ocho horas. La respuesta se entregará también por escrito dentro de las veinticuatro horas siguientes a lo solicitado.

TITULO lll: MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

CAPITULO SEXTO: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD (LEY 20.422)

Artículo 67°. Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consiste en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrolla 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 en una empresa 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, ofensivo.

Para los efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad aquel 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 enforno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones de las demás.

Artículo 68°.INGENIERIA CORDAY SPA, se suscribe a esta ley en el sentido de asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad. Es por ello que la empresa realizará los ajustes necesarios y prestará los servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado.

Artículo 69°. Se entenderá por servicio de apoyo, toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para anticipar en el entorno laboral. Corresponderá a las comisiones de medicina preventiva e invalidez (COMPIN), dependientes del ministerio de salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese ministerio, calificar la discapacidad.

Artículo 70°. La certificación de la discapacidad sólo será de competencia de las comisiones de medicina preventiva e invalidez. La calificación y certificación de la discapacidad podrá efectuarse a petición del interesado, de las personas que lo representan, o de la empresa.

Artículo 71°. La comisión de medicina preventiva e invalidez, una vez que certifique la discapacidad, remitirá los antecedentes al servicio de registro civil e identificación, para su inscripción. La empresa, al momento de exigir la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuando se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.

Artículo 73°. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores

Artículo 74°. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N°20.422.

Artículo 75°. INGENIERIA CORDAY SPA, deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

Artículo 76°. En el caso que la empresa no pueda dar cumplimiento a lo estipulado en artículos anteriores, deberá dar cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

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

Artículo 77°. El monto anual de los contratos celebrados de conformidad a la letra a) de este artículo no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa. Las donaciones establecidas en la letra b) de este artículo deberán sujetarse a lo dispuesto en la ley N° 19.885, en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan a continuación:

a. Estas donaciones no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis. Sin embargo, para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal.
b. Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.
c. Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad. En caso que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas.

CAPITULO SEPTIMO: MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY 20.609 LEY ZAMUDIO)

Artículo 78°. Esta ley tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación abierta. Corresponderá a cada uno d ellos órganos la administración del estado, dentro del ámbito de su competencia elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona sin discriminación abierta, goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la constitución

política de la república, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Plazo y forma de interposición: la acción deberá ser deducida dentro de noventa días de corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión. La acción se interpondrá por escrito pudiendo en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por secretaria del tribunal competente.

Artículo 79°. Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socio económica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la indicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público. Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.

TITULO lV: DEL ACOSO

CAPITULO OCTAVO: ACOSO LABORAL

Artículo 80°. Es toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

El acoso psíquico laboral o mobbing se configura por los actos de agresión múltiples y reiterados en el tiempo, dirigidos sistemáticamente en contra de un trabajador, que tienen como finalidad y/o consecuencia producir un ambiente laboral degradante y dañino para su víctima; una perturbación grave en el ejercicio de sus funciones y/o su exclusión social dentro de la empresa.

Se entenderá que ejerce(n) acoso psíquico o *mobbing* el trabajador(es) que realice(n) o promueva(n) contra un compañero de trabajo, sea este superior jerárquico, par o un subordinado, acciones de carácter verbal, escrito, gestual, de contacto físico, u omisiones, que tengan como objetivo o efecto, generar un contexto laboral adverso, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la victima; entorpecer su desempeño laboral; y/o provocar su exclusión social dentro de la empresa.

Solo a modo de ejemplo, se considerarán conductas de acosos laboral las siguientes:

a. Someter a un compañero de trabajo a burlas o bromas reiteradas que afecten su dignidad personal y/o profesional.

b. Insultos, gestos de desprecio y, en general, malos tratamientos de obra o de palabra reiterados contra un compañero de trabajo.
c. Comentaros descalificadores o irónicos, insistentes sobre la apariencia, rasgos físicos o vida privada de un compañero de trabajo. Se considerarán especialmente graves los comentarios descalificadores o irónicos que aludan a la raza, color de piel, ascendencia nacional, nacionalidad, origen social, sexo, preferencia sexual y discapacidad física o mental.
d. Obstaculizar y/o imposibilitar de cualquier manera la ejecución de las labores de un compañero de trabajo.
e. Incitar a sus pares a, o promover entre ellos, la exclusión social de un compañero de trabajo.
f. Incitar a sus subordinados a, o promover entre ellos, la realización de cualquiera de las conductas descritas en las letras precedentes o cualquier otra constitutivas de acoso psíquico laboral.
g. No será necesario requisito de reiteración y bastará una sola conducta grave para configurar acosos laborales, si supone un daño y produce un efecto nocivo continuo para el trabajador.

El trabajador que ejerza o promueva las conductas descritas en las letras precedentes u otras asimismo constitutivas de acos psíquico laboral, podrá ser sancionado; sin perjuicio que el empleador pueda ejercer respecto de tal trabajador el despido disciplinario, cuando la gravedad de la falta lo amerite.

Serán aplicables a las situaciones de acoso psíquico laboral el procedimiento y normas sobre denuncia, investigación y medidas de protección de la víctima establecidas en el capítulo relativo al acoso sexual, en lo que fueren pertinentes.

CAPITULO NOVENO: ACOSO SEXUAL

Artículo 81º. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento 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.

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 la dignidad.

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

Se establece un procedimiento mediante el cual INGENIERIA CORDAY SPA, estará obligada a someterse a las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual, concordando con el título IV del libro ll del código del trabajo.

Artículo 82º. ***Del procedimiento y sanción del acoso sexual***
El a El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. En esta empresa serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes, haciendo una clasificación por niveles para su mayor efectividad.
Nivel 1: acoso leve, verbal: chistes piropos, conversaciones con contenido sexual, comentarios con contenidos sexuales.
Nivel 2: acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: miradas, gestos lascivos, muecas.
Nivel 3: acoso medio, fuerte, verbal: llamadas telefónicas, y/o cartas, mail, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel 4: acoso fuerte, con contacto físico: manoseos, tocaciones, sujetar o acorralar, encerronas en ligares visibles u ocultos.
Nivel 5: acoso muy fuerte: presiones constantes tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Artículo 83º. Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definitivos 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 84º. Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designados para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

Esta denuncia, deberá ser tratada por la empresa, dentro del plazo de 5 días contados desde la denuncia propiamente tal y se podrá derivar 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/o cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 85º. La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncio, en los posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 86º 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 87º 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 88º. El investigador designado por el área de Relaciones laborales, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia disponer de algunas medidas precautorias, tales como, separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Caso que la denuncia sea realizada ante la inspección del trabajo, esta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 89º. Todo proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia en las actas 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 garantizara a ambas partes que serán oídas.

Artículo 90°. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el punto anterior, procederá a emitir un informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

Artículo 91°. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a las que llego el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 92°. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde: una amonestación verbal o escrita a trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en la Ley ya referida y en Reglamento interno, en lo relativo a la aplicación general de sanciones, lo anterior es sin perjuicio 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, sin derecho a indemnización.

Artículo 93°. El informe con las conclusiones a que llego el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado al área de relaciones laborales de la empresa a más tardar el día 19 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal a las partes a más tardar el día número 20.

Artículo 94°. Las partes involucradas podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar el día 25 iniciada la investigación, mediante nota dirigida la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará conclusión a la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contando desde el inicio de la investigación, el cual será remitida a la dirección del trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 95°. Las observaciones realizadas por la inspección del trabajo serán apreciadas por relaciones laborales de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, las cuales serán notificadas a las partes a más tardar al décimo día de recibida las observaciones del organismo fiscalizador. Las medidas y las sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale. El cual no podrá exceder a los 15 días.

Artículo 96°. 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 su apelación ante la inspección del trabajo.

Artículo 97°. Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de resguardo y sanciones.

Artículo 98°. Si puno de los involucrados considera alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es interno injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el reglamento o recurrir a la inspección del trabajo.

TITULO V: GESTIÓN ÉTICA

CAPITULO DECIMO: DEFINICIÓN

Artículo 99°. Se entiende como gestión de ética como aquel sistema que establece un canal de consultas y denuncias, que se pueden presentar de forma conocida como anónima, por falta o transgresiones al código de conductas, reglamente interno, políticas corporativas y/o procedimientos de la empresa, asegurando la confidencialidad de la información entregada y posibilitando la gestión de la empresa, dentro de los plazos de respuestas establecidos en el título anterior de este ejemplar.

Artículo 100°. Categorías de denuncias

1. Acoso laboral
2. Acoso sexual
3. Conflicto de interés
4. Discriminación
5. Mal uso de la información confidencial o privilegiada
6. Mal uso de recursos de la compañía
7. Medioambiente
8. Robo, hurto, fraude o estafa
9. Cohecho o soborno
10. Lavado de dinero
11. Financiamiento de terrorismo
12. Adulteración de estados financieros
13. Incumplimiento grave de las normas de seguridad
14. Otro (cuando no se sabe cómo clasificar la consulta o denuncia.

Artículo 101°. Del funcionamiento; en lo que respecta a la Gestión Ética estará disponible las 24 horas del día durante todo el año, lo que permite al trabajador afectado realizar una consulta o denuncia de forma anónima o de forma identificada, según lo desee el trabajador.

Si opta por identificarse, el gerente del cumplimiento, el consejo seleccionado y la comisión investigadora tomarán todos los resguardos necesarios para mantener la reserva y confidencialidad de la identidad del afectado.

CAPITULO UNDECIMO: PROCESO; PARTE DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 102°. De las responsabilidades de los integrantes para el cumplimiento de la gestión ética.

1. **Consejo Ético:** son trabajadores de INGENIERIA CORDAY SPA, especialmente aptos para recibir las consultas y denuncias y que, además, tienen como misión dar respuestas a las inquietudes de las personas que hacen las consultas; orientas, pedir más información en caso de ser necesario; hacer seguimiento; derivar al gerente de cumplimiento, etc. Los consejeros, cumplen con las competencias y habilidades requeridas para desempeñar esta función y deben abogar a que los principios de ética se vivan y apliquen en nuestra empresa.

2. **Gerente del cumplimiento:** es el responsable que los consejeros de ética cumplan su rol, coordina que **todas las consultas sean respondidas, realiza investigaciones, y reporta al comité de ética. En caso de haber una denuncia que requiera información, analiza los antecedentes y encarga una investigación a la comisión investigadora. Si es un caso complejo o de mayor envergadura, deberá ser derivado al comité de ética.**

3. **Comisión investigadora:** es responsable de recopilar antecedentes, investigar y resolver la mayor parte de los casos. La composición de esta comisión dependerá de la materia de que trate la denuncia. A continuación, se presentan las áreas y los temas en los que deberán investigar en la comisión.

   a. **Gerencia Legal:** acoso laboral; acoso sexual; conflicto de interés; discriminación; mal uso de la. Información confidencial o privilegiada; mal uso de los recursos de la compañía; medioambiente; robo, hurto, fraude, estafa; cohecho o soborno; lavado de dinero; financiamiento del terrorismo; adulteración de estados financieros.

   b. **Relaciones Laborales:** acoso laboral; acoso sexual; conflicto de interés; discriminación; mal uso de la. Información confidencial o privilegiada; mal uso de los recursos de la compañía; medioambiente; robo, hurto, fraude, estafa; cohecho o soborno; lavado de dinero; financiamiento del terrorismo; adulteración de estados financieros.

   c. **Auditoria:** acoso laboral; acoso sexual; conflicto de interés; discriminación; mal uso de la. Información confidencial o privilegiada; mal uso de los recursos de la compañía; medioambiente; robo, hurto, fraude, estafa; cohecho o soborno; lavado de dinero; financiamiento del terrorismo; adulteración de estados financieros.

   d. **Finanzas:** Adulteración de estados financieros.

   e. **Ingenieros SSO:** Medioambiente; incumplimiento grave de las normas de seguridad.

Las denuncias recibidas y analizadas, dependiendo de su complejidad, serán sometidas a un proceso de investigación, no superior a 60 días corridos. Sin embargo, este plazo puede extenderse, si la complejidad del caso lo exige, para llegar a conseguir toda la información necesaria y determinar las acciones correctivas, incluso con la participación de entidades externas si así se requiere. En caso de denuncias por acoso laboral, acoso sexual o discriminación, el plazo de la investigación no excederá a 30 días.

Principios de la investigación

El proceso de investigación de una denuncia debe respetar los siguientes principios:

- ✓ Promover una investigación justa, racional, oportuna y transparente con garantías de imparcialidad y equidad para el denunciante y el denunciado.
- ✓ Que, durante el proceso de investigación, todas las partes involucradas conozcan que existe, y que tienen derecho a ser escuchadas.
- ✓ El anonimato de la denuncia es una opción legítima y se resguardará.
- ✓ Se mantendrá en reserva toda información obtenida en la investigación, quedando estrictamente prohibida su difusión por cualquier medio.
- ✓ Se avanzará en la investigación d€ forma rápida, oportuna y efectiva.

- ✓ EL principio de inocencia estará presente en la investigación desde su inicio y durante el proceso, por lo tanto, se considerará que todas las personas serán inocentes hasta que se pruebe lo contrario.

Garantías del proceso de investigación
La empresa reconoce y valora toda la ayuda que los trabajadores puedan proporcionar en una denuncia o una identificación de posibles problemas que la empresa necesite abordar. La empresa no aceptará ningún tipo de represalia o acciones en contra de un trabajador, que presente una denuncia o participe en el proceso de investigación, que lo perjudiquen en el empleo, la prestación de servicios, en el caso de los trabajadores, cualquier acto de separación de su cargo, descenso de categoría, suspensión temporal, perdida de beneficios, amenazas, acoso o discriminación serán actos que violan el código de conducta.

Este capítulo velará por el cumplimiento de principios que garanticen el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, asegurando la proporcionalidad de las medidas que se adopten, la bilateralidad – derecho de ser escuchado – y el debido proceso.

4. **Comité de Ética:** el comité de ética es el encargado de dar respuesta a los casos mas complejos y/o extraordinarios (que no tienen una regulación previa), además deberá estar en conocimiento de la totalidad de los casos presentados y así mismo su seguimiento. Se debe reunir de forma mensual y deben reportar trimestralmente o cuando aplique. El estatus de los casos.

Integrantes permanentes:
- ✓ Gerente Legal
- ✓ Encargado de Relaciones Laborales
- ✓ Gerente de Auditoria.
- ✓ Otros, según aplique al caso en cuestión.

Artículo 103°. Resultados de la investigación
El proceso de la investigación dependerá de la materia a tratar. Sin embargo, se le dará prioridad para poder concluir en un plazo que no supere los dos meses, con las excepciones ya indicadas.

Si se prueba luego del proceso de investigación que se cometió una falta, el caso saldrá del sistema de gestión de ética y debe ser resuelto a través de los canales regulares de la empresa, o si se requiere, a través de los canales legales.

Una vez que la comisión investigadora haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el punto anterior, procederá a emitir el informe de la investigación en cuestión, que contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a las que llego el investigador y las medidas que se proponen para el caso.

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas que se aplicarán irán desde: una amonestación verbal o escrita al trabajador infractor, el descuento de un 25% de la remuneración diaria del mismo, hasta el término de la relación laboral si procede conforme a lo dispuesto en la legislación vigente y en lo dispuesto en el presente reglamento interno, en lo relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, accionar ante las autoridades legales respectivas.

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 su apelación ante la inspección del trabajo.

CAPITULO DUODECIMO: DE LOS CONTROLES HACIA EL TRASLADO, INGRESO Y SALIDAS DE FAENAS

Artículo 104°.INGENIERIA CORDAY SPA, constituye un a preocupación permanente la preservación de las condiciones adecuadas al interior de su casa matriz u otras instalaciones, así como también las condiciones que nuestros trabajadores tienen al interior de las faenas mineras o centros de trabajo, que minimicen los riesgos ocupacionales y garanticen la salud y seguridad de sus trabajadores.

De igual forma, corresponde a la empresa dentro de sus facultades de administración y dirección, establecer mecanismos adecuados para cautelar la integridad de los bienes e instalaciones de la misma, particularmente cuando esta se enfoca en resguardar el mantenimiento de los equipos, herramientas, maquinarias e insumos en perfecto estado para servir su propósito productivo y en adecuadas condiciones para permitir su manejo, operación, manipulación y control por parte de sus trabajadores de forma segura.

Ahora bien, una de las formas en que se puede ver afectada la integridad y buen funcionamiento de los insumos, equipos y/o herramientas de INGENIERIA CORDAY SPA, por perdida o extravío de piezas, partes, repuestos o insumos necesarios para su correcta operación, razón por la cual es necesario implementar todas las medidas idóneas que permitan prevenir tales eventos.

Artículo 105°. Atendidas las consideraciones indicadas en el artículo precedente, la empresa podrá establecer controles al ingreso o salida de nuestras instalaciones y/o casa matriz ubicada en la ciudad de Antofagasta, así mismo en las salidas de faenas mineras y/o centros de trabajo en las cuales se estén desarrollando los servicios.

En este último caso, es que se realiza el control de ingreso y salida por la guardia establecidas en garitas de acceso. La persona que porte computadores portátiles, deberá realizar la declaración de pertenencias, la que es visada y aprobada por personal de seguridad.

Artículo 106°. El sistema de arco detector magnético será operación automática sin intervención de terceros, y su aplicación es de forma general a toda persona que esté haciendo el ingreso a faenas mineras y/o centros de trabajos. Dicho sistema no deberá tener contacto físico con la persona que transite dentro de ellos.

Esta acción de transitar por el arco magnético se efectuará de forma impersonal, asegurando la aplicación general del instrumento a todas las personas que ingresen o salgan del recinto, lugar o faena, sin exclusión alguna, encontrándose prohibida la selección o designación exclusiva de uno o más trabajadores para que exclusivamente transiten por dichos arcos.

Con todo, los sistemas de control y detección magnética antes indicados podrán aplicarse a uno o más trabajadores elegidos al azar o por sorteo electrónico o mecánico, por parte de la seguridad de faenas mineras y/o centros de trabajo.

Artículo 107°. Mecanismos y sistemas de control similares antes señalados podrán implementarse para la revisión de los vehículos motorizados al ingreso y/o salidas de las faenas mineras y/o centros de trabajo.

Artículo 108°. Sin perjuicio de lo mencionado en los artículos anteriores y con igual propósito preventivo, la empresa podrá aplicar revisiones o inspecciones de bolsos, morrales, valijas, maletines, bultos o paquetes por medios visuales directos. Esto podrá ser en los casos de subidas o bajadas de faenas mineras y/o centros de trabajos o por situaciones fortuitas de forma aleatoria, sorteo.

Esta revisión debe efectuarse en un lugar cerrado anexo a la portería o control de acceso. Si la revisión recayera sobre una mujer trabajadora, aquella deberá ser practicada por otra mujer trabajadora vinculada a la empresa.

Artículo 109°. La negativa por parte de un trabajador a someterse a los controles de acceso o salida en la forma y por los medios indicados en los artículos expuestos anteriormente, constituirá una infracción grave a las disposiciones del presente reglamento interno y será sancionado de la manera prevista en el reglamento en referencia de acuerdo a la gravedad de las circunstancias y la reiteración de la conducta.

TITULO Vl: POLÍTICA DE CONTROL DE DROGAS Y ALCOHOL

Artículo 110°. Las siguientes normas se establecen en ejercicio de la facultad de dirección y control que la ley reconoce al empleador y, en particular, en virtud de las siguientes leyes y disposiciones:

- ✓ Decreto Supremo N° 132 Reglamento de seguridad minera Artículos 40 y 43.
- ✓ Ley de subcontratación 20.123 Sobre trabajo en régimen de subcontratación y régimen de subcontratación y sobre trabajo en régimen de servicios transitorios.
- ✓ Ley N° 20.000 Sobre sustancias lícitas, estupefacientes y sicotrópicas.
- ✓ Ley N° 19.925 Sobre expendio y consumo de bebidas alcohólicas
- ✓ Ley N° 16.744 Sobre Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- ✓ Ley N° 19.628 Sobre protección de la vida privada, protección de datos de carácter personal.
- ✓ Código del Trabajo: Art. 184 de este cuerpo legal, establece que: "el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en faenas mineras, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- ✓ Código del Trabajo, Art. 154, inciso final: "las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, solo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.
- ✓ Código del Trabajo 154 bis: "el empleador deberá mantener en reserva toda información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión del inicio, vigencia y término de le relación laboral".
- ✓ Decreto N°40 del ministerio del trabajo de 7 de marzo de 1969, art. 17:"en el capítulo sobre disposiciones generales se podrán incluir normas sobre materias tales como los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, sean pre ocupacionales o posteriores.
- ✓ Decreto N°4 del Ministerio del Trabajo de 7 de marzo de 1969, Art. 19:" en el capitulo sobre las prohibiciones dependerán de las características de la empresa; pero, en todo caso, se dejará establecido que no se permitirá introducir bebidas alcohólicas o trabajar en estado de embriaguez…".

Artículo 111°. Los objetivos de las disposiciones contenidas en el presente título son:

a. Procurar un ambiente de trabajo libre de alcohol y drogas, garantizando el bienestar y seguridad de los trabajadores, y resguardando la seguridad en las operaciones y procesos.
b. Proteger la salud y seguridad de los trabajadores, previniendo enfermedades y/o accidentes asociados al posible uso de drogas y abuso de alcohol.
c. Proyectar a nuestros clientes, como destinatarios finales de nuestros servicios de una empresa segura y sana.

Artículo 112°. La empresa procurará promover un lugar de trabajo seguro, sano y productivo, además de asegurar que todos los trabajadores de INGENIERIA CORDAY SPA, cumplan con los requisitos detallados en los artículos siguientes, en post de generar un ambiente libre de alcohol y drogas, respetando la dignidad de las personas.

Artículo 113°. Estas normas serán aplicables a todas y cada una de las personas que se desempeñan dentro de la empresa, con independencia de su cargo, nivel de responsabilidades o rol al interior de esta.

Artículo 114°. Para efectos de la implementación y buen funcionamiento de los procedimientos y medidas contenidos en el presente reglamento, la empresa designa como encargado al líder del departamento de Prevención de Riesgos de INGENIERIA CORDAY SPA, quien coordinará las gestiones pertinentes según corresponda.

Los trabajadores que se desempeñen en puestos de jefaturas o supervisión, obtendrán capacitación e instrucción especial referente a estrategias de derivación y abordaje de situaciones de consumo de alcohol y drogas.

Adicionalmente, para los objetivos, prohibiciones y procedimientos contenidos en este reglamento sean considerados por los trabajadores desde le principio de su relación laboral, el tema relativo al alcohol y drogas será incluido en el proceso de inducción de quienes se incorporen a la empresa.

Artículo 115°. Para asegurar el entendimiento por parte de los trabajadores de INGENIERIA CORDAY SPA, se establecen las siguientes definiciones

a. **Droga:** es toda sustancia que, introducida en el organismo por cualquier vía de administración, produce una alteración del funcionamiento del sistema nervioso central del individuo y es, además, capaz de crear dependencia, psicológica, física o ambas.
b. **Droga Legal:** Droga autorizada para ser prescrita y legalmente adquirida cumpliendo los controles que establece la ley. Las drogas legales se deben utilizar para los propósitos para los cuales fueron prescritas y bajo control médico.
c. **Droga ilegal:** Drogas prohibidas u obtenidas ilegalmente (marihuana, cocaína, pasta base y similares).
d. **Tabaco:** el tabaco es un estimulante del sistema nervioso central, sin embargo, en los adictos produce relajación. El hábito de fumar aumenta la tolerancia.
e. **"Bajo los efectos":** Existencia de dependencia física o psicológica, manifestada a través de determinados síntomas.
f. **Propiedades inmobiliarias de INGENIERIA CORDAY SPA:** Todos los espacios físicos comprados o arrendados, de nuestra organización

Artículo 116°. Queda completamente prohibido presentarse a laborar, bajo la influencia de alcohol y drogas.

Artículo 117º. Se prohíbe la introducción, distribución y consumo de bebidas alcohólicas y/o drogas en los recintos industriales en los cuales INGENIERIA CORDAY SPA, participe. Incluyendo los medios de transporte provistas por ella, y en el caso de las drogas, consumirlas o darlas a consumir en cualquier momento o circunstancia, ya sea antes, durante o después del trabajo, en los recintos de la empresa. La empresa en ejercicio de su poder disciplinario puede adoptar las medidas que sean necesarias para proteger la seguridad y salubridad de esta, más aún cuando su validez espacial se circunscribe al recinto de la empresa o a los medios de transporte provistos por ella.

Artículo 119º. Corresponderá a la Administración de INGENIERIA CORDAY SPA, estimar si tal conducta importa o no una falta que amerite el despido del trabajador y podrán ser causal de término de la relación laboral según lo indicado en alguna de las causales que se especifican en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo y notificarla por escrito al trabajador con copia a la inspección del trabajo, con las formalidades y dentro de los plazos que se establecen en el artículo 162 del referido Código.

Artículo 120º.A fin de prevenir el consumo de drogas entre el personal de la empresa y sus consecuencias perniciosas tanto para el desarrollo de las actividades laborales como para la vida del trabajador y su salud, la empresa podrá exigir que el personal se someta a exámenes antidrogas o narco test destinado a detectar la ingesta de sustancias psicotrópicas y estupefacientes prohibidos. Los exámenes serán preventivos, sin carácter pre policial o investigatorio y despersonalizado y podrán ser aplicados a la generalidad de los trabajadores o mediante mecanismos automáticos de sorteo, y no como consecuencia de presunciones de actos o conductas ilícitas concretas.

Artículo 121º. Se deja especial constancia de que el tráfico y comercialización de drogas, como también inducir a su consumo por cualquier medio, será denunciado a las autoridades competentes, ya que esto reviste características de delito y es sancionado penalmente por la Ley N ° 20.000 "Sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas.

Artículo 122º. El incumplimiento a lo anterior especificado en los artículos, dará pie a sanciones descritas en el presente documento, que podrá ir desde la amonestación verbal o escrita a multa de hasta veinticinco por ciento (25%) de la remuneración diaria.

Artículo 123º. Previo al ingreso INGENIERIA CORDAY SPA. Se reserva el derecho de exigir una prueba de alcohol y drogas en el proceso de reclutamiento y selección, previo a la contratación del personal, en el evento de ser procedente de las labores a las cuales se postula. Para ello se hará la continuidad de lo que estipula el procedimiento de trabajo PT-HSE-001- "HOMBRE NUEVO".

Artículo 124º. La práctica del examen de alcohol y/o drogas requerido se realizará de forma tal que asegure el respeto a la dignidad e integridad física del postulante y la veracidad de los resultados basados en las muestras efectivamente tomadas al postulante, de acuerdo a las directrices de Mutual de Seguridad de la C. Ch. C., velando que exista garantía acerca de la no alteración de las muestras.

Artículo 125º. Los trabajadores que presenten síntomas de estar bajo la influencia de alcohol y/o drogas, podrán estar afectos a que se les haga un examen de detección de consumo de alcohol y/o drogas. Esto puesto que participa dentro de lo que estipula nuestro Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, como el estándar de Salud Ocupacional. Aplicable en los casos de:

a. Sorteo aleatorio.
b. Participación en accidentes del trabajo
c. Trabajadores que se presenten presumiblemente bajo la influencia de alcohol o drogas
d. Trabajadores detectados en flagrancia.
e. Seguimiento de rehabilitación

Artículo 126°. El proceso será autorizado por el trabajador al momento de su contratación en donde se le hace entrega de un ejemplar de este reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS), obligación de informar (ODI), entre otros documentos aplicables a su contratación. Se encontrará el documento codificado "Consentimiento de alcohol y drogas", el que aplicará para la realización de exámenes de alcohol y drogas.

Artículo 127°. Los trabajadores, mediante un método aleatorio serán sometidos a un examen realizado por el asesor en prevención de riesgos, el que será realizado una vez al mes, para elegir al trabajador que deberá realizarse dicho examen de detección preventiva, será por selección probabilística, en la cual, mediante la generación de números aleatorios, los que serán asignados a cada trabajador o que se realice el examen a todo el grupo de trabajo de INGENIERIA CORDAY SPA

Artículo 128°. Para el caso que el resultado del examen sea positivo, se repetirá en un recinto autorizado, en este caso nuestro organismo administrador de la Ley 16.744. Mutual de Seguridad de la C. Ch. C., en el cual el resultado será una prueba fehaciente del hecho. El costo de este examen será por cuenta de la empresa.

Esta será la única prueba que permitirá eliminar tal presunción, es que el afectado se someta a una alcoholemia y/o examen de drogas. Si se negase a someterse a tal examen se presumirá culpabilidad.

Artículo 129°. Si el resultado del examen es negativo, el trabajador será informado de este hecho inmediatamente, si el resultado del examen es positivo se informará también de forma inmediata y se procederá según lo siguiente: (teniendo presente que deberá ser emitido por el organismo administrador)

a. EL test de alcohol se considerará positivo si la persona tiene sobre 0.000 gr/l de alcohol en la sangre. Si el resultado es mayor a 0.000 gr/l, el trabajador no podrá ingresar a retomar sus funciones, sino hasta la jornada de trabajo siguiente. Todo lo anterior, es sin perjuicio de otras sanciones que pueda determinar el empleador y que están establecidas en este reglamento y la política de alcohol y drogas de la empresa.
b. Para el caso de drogas, se considerará como resultado positivo, si el test arroja la presencia de alguna droga, en este caso el trabajador quedará suspendido de sus funciones y se aplicaran las sanciones establecidas en este reglamento y en la política de alcohol y drogas de la empresa.

La presencia o cantidad de una droga presente en la orina, saliva, sangre o pelo se establece de acuerdo a los puntos de corte en nanogramos por milímetro que la norma internacional sugiere y que es regulada por SAMHSA (administración de servicios de salud mental y sustancias de abuso) de EE.UU., tanto para la técnica de test primarios o inmunoensayo como la confirmación en cromatografía (GC/MS).

A continuación, se muestra una tabla con los puntos de corte en orina para las principales drogas que son controladas en el ámbito laboral.

DROGAS	SIGLA	CALIBRADOR	Punto de corte según SAHMSA (ng/ml)	Nivel de corte test salival ng/ml
Anfetaminas	AMP	D- Anfetamina	500	50
Benzodiacepinas	AMP	D- Anfetamina	300	50
Cocaína	BZO	Oxazepam	150	20
Marihuana	COC	Benzoylecgonina	50	12
Opiáceos	THC	11-nor-9-THC-9-COOH	50	40

Tabla N°2: Control drogas / tipos de cortes (ng/ml)

Artículo 129°. Los resultados positivos, conforme a lo señalado en el artículo anterior, darán lugar a la aplicación de las sanciones contempladas en este reglamento.

No obstante, lo anterior, tales resultados positivos podrán ser considerados como incumplimiento grave a las obligaciones del contrato de trabajo, tomando en cuenta la función, responsabilidades, importancia y otros elementos del cargo desempeñado por el trabajador con examen positivo.

Artículo 130°. De acuerdo a las sanciones que se administraran en los casos relativos al alcohol y drogas; el incumplimiento de las prohibiciones relativas a alcohol y drogas "por parte de cualquier trabajador de la empresa, se considera una falta, aplicándose las siguientes medidas disciplinarias de acuerdo a su gravedad".

1. Resultado positivo verificado a alcohol
    a. En el caso que un trabajador se desempeñe o se presente a cumplir sus funciones bajo la presencia de alcohol, es decir, sobre los 0.000 gr/lt., se considera una falta grave al presente reglamento y a la política de alcohol y drogas de la empresa. En este caso, por seguridad, deberá ser separado de forma inmediata de sus funciones y será trasladado al lugar donde pernocta por personal de la empresa, existiendo al menos una persona para asistir a este traslado. Este caso será considerado un incumplimiento grave de las obligaciones de su contrato de trabajo.

2. Resultado positivo verificado a drogas

    2.1 Resultado positivo verificado a drogas ilícitas.

    a. En el caso que un trabajador de positivo a drogas ilícitas, es decir, consuma, se desempeñe o se presente a cumplir sus funciones con presencia de drogas ilícitas, se considera una falta grave al presente reglamento y a la política de alcohol y drogas de la empresa. En este caso, por seguridad, deberá ser separado de forma inmediata de sus funciones y será trasladado al lugar donde pernocta por personal de la empresa, existiendo al menos una persona para asistir a este traslado. Este caso será considerado un incumplimiento grave de las obligaciones de su contrato de trabajo.

    2.2 Resultado positivo verificado en drogas lícitas

    a. En el caso que un trabajador de positivo a drogas licitas, es decir, consuma, desempeñe o se presente a cumplir sus funciones con presencia de drogas lícitas y este desempeñe un cargo crítico o de alta exposición a riesgos, será informado inmediatamente al representante de la política de la empresa, quien comunicará al gerente del área respectiva.

En este caso, el trabajador deberá presentar al representante de la política de la empresa dentro de los 2 días siguientes al resultado, la receta y certificado médico que avale que el consumo de los fármacos recetados no afecta sus capacidades para desempeñar su cargo, en conformidad a procedimiento de consumo bajo prescripción médica contenido en la política de alcohol y drogas.

Si el trabajador ha terminado el tratamiento y ha suspendido la ingesta de fármacos, deberá presentar un certificado de alta médica.

La supervisión hará una carta de amonestación al trabajador que desempeña un cargo crítico o de alta exposición a riesgos, si este no presenta la receta y certificado médico que avale el consumo de los

fármacos recetados no afectan sus capacidades para desempeñar su cargo. El trabajador a su regreso deberá hacer un test salival preventivo de drogas previo a su ingreso y se le harán testeos aleatorios durante un mes.

En caso de que un trabajador desempeñe un cargo critico o de alta exposición a riesgo, incurra en una falta, se considerará un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo.

TITULO Vll: DEL EJERCICIO DEL DERECHOCONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 193 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO (LEY DE LA SILLA)

Artículo 131°. La empresa mantendrá el número suficiente de sillas o asientos a disposición de los trabajadores. En los establecimientos comerciales o de atención a público de la empresa, la forma y condiciones en que se ejercerá este derecho es la siguiente:

a. Aquellos funcionarios que atiendan clientes en oficinas de la empresa, les serán asignadas para cada jornada una silla, más un escritorio (o alternativamente mesa o mesón), para realizar sus funciones sentados, cuando les corresponda en su turno de trabajo. Con respecto a la atención de clientes si ese fuere el caso, se le asignarán sillas adicionales, que se encontrarán por el otro lado del escritorio. Por su parte el personal administrativo contará con silla y escritorio individual para desarrollar sus funciones habituales.
b. En caso de necesidad, cualquier trabajador podrá solicitar a su jefatura directa la posibilidad de sentarse, sea por cansancio específico, o por dolencia o por malestar propio. En tal situación la jefatura tomará las providencias necesarias para que su funcionario pueda tomar asiento.
c. En los espacios comunes de descanso (cocina, cafetería, comedor, etc....) existan sillas o banquetas para que los trabajadores puedan almorzar, tomar su colación o descansar. En caso de no existir espacio suficiente para que todos puedan ejercer a la vez este derecho se tomaran descansos por turnos.

TITULO Vlll: DE LAS SANCIONES Y MULTAS

Artículo 132°. Todo trabajador que infrinja las obligaciones o prohibiciones establecidas en el presente reglamento, sin perjuicio de la responsabilidad laboral, civil o penal que pudiere afectarle, podrá ser sancionado con alguna de las siguientes medidas disciplinarias, a juicio del empleador:

a. **Amonestación verbal:** consiste en la represión privada que el empleador hace personalmente al trabajador.
b. **Amonestación escrita:** consiste en una anotación en la carpeta de antecedentes personales u hoja de vida del trabajador, del hecho negativo que lo motiva, con copia a la inspección del trabajo respectiva.
c. **Multa:** en el caso en que la infracción por parte del trabajador a las normas del presente reglamento interno, se sancionen con multa, esta no podrá exceder de la cuarta parte remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.
d. **Suspensión definitiva del servicio:** cuando el colaborador haya infringido más de tres veces cualquier Norma y/o Política establecida en este documento.

Se deja claramente establecido que cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a "negligencia inexcusable" de un trabajador, el Sistema Nacional de Servicios de

Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento de sanciones que se contempla en el Código Sanitario.

Artículo 133°. Las multas no podrán ser inferiores al 10% del sueldo diario ni exceder el 25% de la misma remuneración diaria del trabajador.

La aplicación y monto de esta sanción la determinará el empleador y el afectado podrá reclamar ante la inspección de trabajo respectiva, dentro de un plazo de 5 días hábiles.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales, si las hubiera, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado, la falta de estos fondos o entidades, el producto pasará al servicio nacional de capacitación y empleo y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

En todo caso, los hechos más graves después de la investigación que se disponga al efecto serán sancionados por la legislación laboral vigente, sin perjuicio del a facultad de la empresa de poner término al contrato de trabajo y de perseguir la responsabilidad civil o criminal del culpable, cuando procediere.

Artículo 134°. Las sanciones señaladas en los artículos precedentes pueden aplicarse a todos los trabajadores infractores, aún en caso de que ellos hayan sido las víctimas del accidente.

Artículo 135°. Las obligaciones, prohibiciones y sanciones derivadas del presente Reglamento, deben tenerse por incorporadas a los contratos individuales de todos los trabajadores.

Artículo 136°. En caso que un trabajador hubiese invocado la causal de acoso sexual para poner término a su contrato de trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiere declarado su demanda como carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. Si hubiere sido invocada en forma maliciosa además quedará sujeto a otras acciones legales, civiles o penales que correspondan.

Las medidas disciplinarias al que infringe sus obligaciones y deberes funcionarios, son independientes de la responsabilidad civil o criminal que pueda derivarse en razón de los mismos hechos.

Artículo 137°. Las medidas disciplinarias serán aplicadas por el gerente o encargados de áreas de la empresa. Para tal efecto, se notificará personalmente a la persona involucrada de los hechos que se le imputan, o por carta certificada si lo anterior no fuere para formular sus descargos con respecto de los hechos que se le imputan, sea por escrito o verbalmente, ante su jefe o gerente de la empresa, la no concurrencia del trabajador dentro del plazo que se le haya fijado, no impedirá la aplicación de la medida.

Una vez apreciados los hechos, el gerente resolverá acerca de la sanción a aplicar y la comunicará tanto al afectado como a su jefe directo

Artículo 138°. El trabajador podrá solicitar reconciliación de las sanciones al gerente o jefe que haya aplicado, por escrito y dentro del plazo de 5 días hábiles, contados desde su aplicación.

El gerente o encargado de área deberá considerar los descargos del trabajador y emitirá un informe final confirmando, modificando o revocando la medida disciplinaria dentro del plazo de 3 días hábiles desde la presentación de la reconsideración por el trabajador.

Artículo 139°. La acumulación de tres amonestaciones verbales o escritas, en un periodo de 18 meses, de las que no haya solicitado reconsideración el trabajador o si solicitada haya sido rechazada, se tendrá como falta grave y dará origen a la multa que establece este reglamento.

Artículo 140°. Las infracciones al presente reglamento podrán dar, además, origen ala terminación el contrato de trabajo si la gravedad de la falta así lo amerita, en cuyo evento la empresa ejercerá las facultades legales correspondientes.

Artículo 141°. La empresa o el trabajador, en su caso, podrán poner término al contrato de trabajo, de acuerdo a las causales y en las condiciones que establece el código del trabajo.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 177 del código del trabajo, modificado por la ley N°20.684, e finiquito será otorgado y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador. Solo si las partes lo acordaren, será posible pactar su pago en cuotas.

TITULO lX: DE MATERIAS RELATIVAS AL TABACO

Artículo 142°. La Ley N°. 20.105, que modifica la Ley N°. 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, prebásica, básica, media.
b. Recintos donde se expenda combustible
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.

Artículo 143°. La Ley N°. 20.105, que modifican la Ley 19.419 en materias relativas a la publicidad y consumo de tabaco, establece en su artículo 11° "se prohíbe fumar en los siguientes lugares salvo en sus patios o espacios al aire libre".

a. Al interior de los recintos o dependencias de los organismos del estado, sin embargo, en las oficinas individuales se podrá fumar solo en caso que esta cuente con ventilación al aire libre o cuente con extracción de ventilación hacia el exterior.
b. Establecimiento de educación superior, públicos y privados.
c. Aeropuertos y Terrapuerto.
d. Teatros, cines, lugares en que se presentan 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. Suplementos, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

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

en los lugares de trabajos 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 los que se autoriza serán acordadas por los respectivos propietarios o administradores, oyendo el parecer de los empleados.

TITULO X: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 144°. 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 de régimen de subcontratación, aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista, cuando este, en razón de un acuerdo contractual, se encargará 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 desarrollen los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos de este las obras o los servicio 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 dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478".

Artículo 145°. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 183 B: *Responsabilidad de empresa principal (Mandante).* La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajos 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 servicio 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, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

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

a. Pago de remuneraciones y cotizaciones de seguridad social
b. Exclusión de indemnizaciones contractuales

Para los casos de desconformidades, será el trabajador afectado el que podrá 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 Vll del Código del Trabajo.

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

Artículo 146°. *Fiscalización y cumplimiento de las Obligaciones Laborales y Previsionales. Art. 183 C: derecho de la empresa principal a ser informado.*

La Empresa Principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informado:

a. sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas que a éstos correspondan respecto de sus trabajadores
b. De igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores
c. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas

Art. 183 D: Responsabilidad Subsidiaria de la Empresa Principal (Mandante)

a. Si la Empresa Principal hace efectivo el derecho a ser informado y el derecho de retención, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los trabajadores de los contratistas y subcontratistas

b. Esta responsabilidad estará limitada al tiempo en que los trabajadores prestaron servicios para el dueño de la obra
c. Responsabilidad limitada a las obligaciones "de dar" incluidas las "indemnizaciones legales

Artículo 147º. De las empresas de servicios transitorios, el contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de servicios transitorios., para los fines de este código se entiende por:

a. Empresa de servicios transitorios: toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.
b. Usuaria: toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concurra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183 Ñ del código del trabajo, enero 2019.
c. Trabajador de servicios transitorios: todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorio para ser dispuesto a disposición de una o más de aquellas, de acuerdo a las disposiciones de este párrafo 2º.

Artículo 148º. Para los efectos de este reglamento, se entenderá por obra, faena o servicios propios de su giro, todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinado, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación.

Artículo 149º Las empresas contratistas y subcontratistas deberán efectuar, junto con la empresa principal, las coordinaciones que fueren necesarias para dar cumplimiento a las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, cada vez que así lo solicite la empresa principal.

Artículo 150º. 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 a la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y provisional que se constaten en las fiscalizaciones que se practique a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.

Artículo 151º. Para el caso de las empresas de servicios transitorios, la dirección del trabajo, fiscalizará el cumplimiento de las normas del párrafo 2º título Vll del código del trabajo en lugares de las prestaciones de los servicios, como en la empresa de servicios transitorios.

Así mismo podrá revisar los contenidos del contrato de los servicios transitorios, o puesta a disposición, entre ambas empresas, a fin de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorio.

Artículo 152º. Las cuestiones suscritas entre las partes de un contrato de trabajo de servicios transitorios, o entre los trabajadores y la o las usuarias de sus servicios, serán de competencia de los juzgados de letras del trabajo.

Artículo 153º. Las empresas de servicios transitorios no podrán ser matrices, filiales, colegiadas, relacionadas ni tener interés directo ni indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraen sus servicios-

La infracción a la presente norma se sancionará con su cancelación en el registro de empresas de servicios transitorios y con una multa usuaria de 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado, mediante resolución fundada del director del trabajo.

La empresa afectada por dicha resolución, podrá pedir su reposición al director del trabajo, dentro de un plazo de 5 días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de 5 días, ante la corte de apelaciones respectiva.

Artículo 154°. Las empresas de servicios transitorios deberán inscribirse en un registro especial y público que el afectado llevará la dirección del trabajo. Al solicitar su inscripción en tal registro, la empresa respectiva deberá acompañar los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto social y la individualización de sus representantes legales. Su nombre o razón social deberá incluir la expresión "empresa de servicios transitorios" o la sigla "EST".

Artículo 155. Del contrato de puesta a disposición de trabajadores
La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios, deberá constar por escrito un contrato de puesta a disposición por de trabajadores de servicios transitorios, que deberá indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo siguiente, los puestos de trabajo para los cuales se realiza, la duración de la misma y el precio convenido.

Asimismo, el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá señalar si los trabajadores puestos a disposición tendrán o n o derecho, durante la vigencia de dicho contrato, a la utilización de transporte e instalaciones colectivas que existan en la usuaria.

La individualización de las partes deberá hacerse con indicación del nombre, domicilio y número de cédula de identidad o rol único de los contratantes, en el caso de personas jurídicas, se deberá, además, individualizar a él o los representantes legales.

La escrituración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del párrafo 2° del título VI del código del trabajo. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vinculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondiera aplicar conforme a este código.

Artículo 156°. Podrá celebrarse un contrato de trabajo de puesta disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:

a. Suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos maternales o feriados;
b. Eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;
c. Proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;
d. Periodo de inicio de actividades en empresas nuevas;
e. Aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o
f. Trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como respiraciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

Artículo 157°. El plazo del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá ajustarse a las siguientes normas.

En el caso señalado en la letra a) del artículo anterior, la puesta a disposición del trabajador podrá cubrir el tiempo de su duración de la ausencia del trabajador reemplazad, por la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios, según sea el caso.

Artículo 158°. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 183-ñ del código del trabajo, no se podrá contratar la puesta a disposición de los trabajadores de servicios transitorios, en los siguientes casos:

a. Para realizar tareas en las cuales se tenga dificultad para representar a la usuaria, tales como los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados;
b. Para remplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal el respectivo proceso de negociación colectiva; o
c. Para trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.
d. La contra versión a lo dispuesto en este artículo excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del párrafo 2° título Vll del código del trabajo. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiendo de la usuaria, vinculo que se regirá por las normas de la legislación labor común.

Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la inspección del trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

Artículo 159°. Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorias que prohíba la contratación de un trabajador por la usuaria a la finalización de dicho contrato.

Artículo 160°. Del contrato de trabajo de servicios transitorios
El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, a ejecutar labores para una usuaria de dicha empresa, y a pagar la remuneración determinada por el tiempo de servicio.

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

La escrituración del contrato deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador.

Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, deberá hacerse dentro de los días de iniciada la prestación de servicios.

Artículo 161°. En ningún caso la empresa de servicios transitorios podrá exigir ni efectuar el cobro de ninguna naturaleza al trabajador, ya sea por concepto de capacitación o de su puesta a disposición en un usuario.

Artículo 162°. En caso de que el trabajador continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, éste se transformará en uno de plazo indefinido, pasando la usuaria a ser su empleador y contándose la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales, desde la fecha de inicio de la prestación de servicios a la usuaria.

Artículo 163°. El trabajador de servicios transitorios que haya prestado servicios, continúa o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, durante a lo menos 30 días en los 12 meses siguientes a la fecha del primer contrato, tendrá derecho a una indemnización compensatoria.

Por cada nuevo periodo de doce meses contado desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tendrá derecho a ésta.

La indemnización será equivalente a la remuneración integra de los días de feriado que proporcionalmente le correspondan al trabajador según los días trabajados en la respectiva anualidad. La remuneración se determinará considerando el promedio de lo devengado por el trabajador durante los últimos 90 días efectivamente trabajados, si el trabajador hubiera trabajado menos de 90 días en la respectiva anualidad, se considerará la remuneración de los días efectivamente trabajados para la determinación de la remuneración.

Artículo 164°. Será obligación de la usuaria controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios, una copia del registro respectivo. Este registro se indicará, a lo menos, el nombre y apellido del trabajador de servicios transitorios, nombre o razón social, una copia de registro respectivo.

En el ingreso se indicará, a lo menos, el nombre y apellido del trabajador de servicios transitorios, nombre o razón social y domicilio de la empresa y de la usuaria, y diariamente las horas de ingreso y salid del trabajador.

Artículo 165°. En el caso de aplicar, será INGENIERIA CORDAY SPA, quien tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios. Por su parte el trabajador queda sujeto a lo dispuesto en nuestro RIOHS, el que será difundido y entregado al trabajador.

Artículo 166°. En la remuneración convenida, se considerará gratificación legal, el desahucio las indemnizaciones por años de servicio sustituida del aviso previo, y cualquier otro aviso que se devengue en proporción al tiempo servido, salvo la compensación del feriado que establece el artículo 183-v del código del trabajo.

TITULO Xl: DE LA PROTECCIÒN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÒN MANUAL

Artículo 167º. Estas normas de aplicarán a las manipulaciones manuales que impiden riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga. Las manipulaciones comprenden 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 168º. Si así aplicase la manipulación manual de carga, la empresa procurará utilizar medios adecuados para este proceso, especialmente mecánicos a fin de evitar la manipulación manual. De igual manera se capacitará al trabajador respecto de los métodos de trabajo que se debe utilizar, a fin de proteger su salud.

Artículo 169º. 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 170°. Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Artículo 171°. 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.

TITULO XlI: DEL TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Artículo 172°. El contrato de trabajo se terminará 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. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida; igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato fijo.
d. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
e. Muerte del trabajador.
f. Caso fortuito o fuerza mayor y por termino anticipado del contrato, para el cual está trabajando.
g. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación a lo menos.

Artículo 173°. El contrato de trabajo expira de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el trabajador incurra 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 contando desde la separación del trabajador.

a. Falta de probidad de hecho injurias o conductas inmoral grave del trabajador en el desempeño de sus funciones;
b. Conductas de acoso sexual;
c. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
d. Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
e. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña
f. Conductas de acoso laboral
g. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
    a. La salida imprevista e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o quien lo represente y;
    b. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato y faenas que implican emergencias de horario fuera de lo ordinario.

h. 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 estos.
i. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinas, herramientas, útiles de trabajo, productos, mercaderías, etc.
j. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el trabajo

Artículo 174°. El empleador podrá poner término al contrato invocado como causal de las necesidades de la empresa, necesidades tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, baja de productividad, cambios en las condiciones de mercado o en la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

Artículo 175°. A la expiración del contrato de trabajo o solicitud del trabajador, la empresa le otorgará un certificado que expresará que expresará únicamente: fecha de ingresa, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador realizó, la empresa avisará, asimismo la cesación de servicios del trabajador o la institución de previsión que corresponda.

Artículo 176°. En el caso de trabajadores sujetos a fuero laboral, la empresa podrá poner término al contrato de trabajo con autorización previa del juez competente.

Artículo 177°. En el caso que los trabajadores 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 empleador poner fin del contrato de trabajo por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la inspección del trabajo. También regirá esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismo.

Artículo 178°. Cuando la empresa haga el termino de contrato por alguna causal mencionada en el artículo 80, se dará aviso al trabajador con treinta días de anticipación o en su defecto se cancelará el dinero para su despido inmediato. Por lo anteriormente mencionado se dará aviso a la inspección del trabajo.

Artículo 179°. El trabajador tendrá derecho a reclamar la decisión de poner término al contrato de trabajo, cuando notificado, por esta, estimare injustificada la medida. La reclamación podrá interponerla por escrito dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes. Habrá un plazo de seis días hábiles, contando desde la fecha de reclamación, para dar por satisfactoria o por fracasada la gestión de arreglo directo. En este plazo podrá ampliarse, de común acuerdo entre el interesado y la empresa, hasta por seis días más. Ninguna solución a que se llegue entre la empresa y el trabajador podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador. La inspección del trabajo podrá intentar un avenimiento entre las partes cuando hayan fracasado en la gestión directa. Sin perjuicio a esta reclamación, el trabajador podrá concurrir ante el juzgado competente.

TITULO XIII: DE LA CAPACITACIÓN OCUPACIONAL

Artículo 180°. La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de los trabajadores, entendiéndose como tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las

modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.

Artículo 181°. Las actividades de capacitación que realicen las empresas, deberán efectuarse en los términos que establece el estatuto de capacitación y empleo contenido en el decreto ley N° 1.446, de 1976.

Artículo 182°. Las horas que el trabajador destine a estas actividades de capacitación, se considerarán como parte de la jornada trabajo y serán imputables a ésta para los efectos. Así mismo la empresa verificará que la capacitación a que se refiere este artículo deberá estar debidamente autorizada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Artículo 183°. Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. Sin embargo, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

Artículo 184°. El accidente que sufriere el trabajador a causa o con ocasión de los estudios, quedará comprendido dentro del concepto que para tal efecto establece la ley 16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

Artículo 185°. La empresa respetará en su totalidad el periodo en el que los trabajadores estén en proceso de capacitación ocupacional.

Artículo 186°. El costo que tenga dicha capacitación será por parte de la empresa. Se podrán compensar tales desembolsos, así como los aportes que efectúan a los organismos técnicos intermedios, con las obligaciones tributarias que las afectan, en la forma y condiciones que se expresan en el estatuto de capacitación y empleo.

Artículo 187°. La modalidad anualmente estará limitada a un treinta por ciento de los trabajadores de la empresa, si en ésta trabajan cincuenta o menos trabajadores; a un veinte por ciento si en ella laboran doscientos cuarenta y nueve o menos; y, a un diez por ciento, en aquéllas en que trabajan doscientos cincuenta o más trabajadores.

TITULO XlV: DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES AL INTERIOR DE LA EMPRESA

Artículo 188°. De acuerdo a la Ley 20.348 "Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres", la empresa garantizará a todos los trabajadores y trabajadoras, el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 62° bis del código del trabajo, que señala:

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

Artículo 189°. La Empresa dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en

las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Artículo 190°. Todo trabajador que se considere afectado por hechos que atenten contra la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres tiene derecho a reclamarlos por escrito a la Jefatura directa o a la gerencia o a la unidad de personal respectiva.

Artículo 191°. El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis, en todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajado.

Artículo 192°. El procedimiento de reclamo se regirá de acuerdo a las siguientes reglas:

a. El reclamo escrito deberá señalar el nombre y apellido del afectado, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamentan y finalmente firma de quien presenta el reclamo y la fecha de presentación.
b. Recibido el reclamo, se reunirán para resolverlo y dar respuestas del mismo, el Administrador de Contrato y el Gerente General.
c. La respuesta deberá estar fundamentada, ser escrita y será entregada al trabajador a través de la Jefatura directa dentro de un plazo no mayor a 30 días corridos, contados desde la presentación del reclamo.
d. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.
e. En caso que el trabajador no esté conforme con la respuesta dada por la Empresa, podrá efectuar una denuncia judicial, de acuerdo al procedimiento de tutela laboral regulado en los artículos **485** al **495** del Código del Trabajo.

Artículo 193º Las remuneraciones del personal de INGENIERIA CORDAY SPA, se encontrarán pactadas en los respectivos contratos individuales de trabajo o en su defecto en los contratos o convenios colectivos que se suscriban, estas remuneraciones guardarán relación directa con las labores y funciones para las cuales ha sido contratado el trabajador – trabajadora, procurando siempre la empresa de pactar y pagar a cada trabajador una remuneración acorde a sus labores y funciones y las responsabilidades que dentro de la organización le corresponda tener.

SEGUNDA PARTE

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREAMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa que el presente reglamento de higiene y seguridad en el trabajo se dicta en cumplimiento del artículo 67° de la ley 16.744, que establece normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y del reglamento sobre prevención de riesgos profesionales (Decreto N°40 del ministerio del trabajo y prevención social, de la fecha 11/02/1969). El artículo mencionado, dice textualmente:" 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 dicho reglamento le imponga. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas

a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se le haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les imponga las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo.

La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Artículo 157° del Código del Trabajo. Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que pudieran afectar a los trabajadores de la Empresa y contribuir así a mejora y aumentar la seguridad en lugares de trabajo.

La prevención contra riesgos de accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales requiere que tanto el sector laboral, como el patronal realicen en acción mancomunada y estrecha colaboración, para alcanzar los objetivos principales que radican en controlar y suprimir las causas que provocan accidentes y enfermedades.

En resumen, este reglamento está destinado a poner todo trabajo en las condiciones de higiene y de seguridad necesarias, lo que solo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que laboran en la empresa. La Empresa dispondrá la conveniencia de establecer los exámenes Médicos y psicosensotecnico del personal, sean pre ocupacionales o posteriores. La empresa tiene la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos inherentes a la actividad específica, se informará a los trabajadores acerca de los elementos, producidos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspectos y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control de prevención que deban adoptar para evitar tales riesgos.

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 INGENIERIA CORDAY SPA, debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la empresa, llama todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiere ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones.

TITULO XV: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 194°. Definiciones para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

a. **Trabajador:** toda persona, sea empleado, obrero, aprendiz, que, en cualquier carácter, preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en la empresa INGENIERIA CORDAY SPA, artículo 25 de la ley por los cuales obtenga una remuneración cualquiera que sea su naturaleza jurídica (título l, Art. 1, DS N°101)
b. **Empresa:** la entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador
c. **Riesgo profesional:** los riesgos a que está expuesto el trabajador y que pueden provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los artículos 5° y 7° de la ley 16.744.
d. **Accidente de trabajo:** parar los efectos de este se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
e. **Accidente del Trabajo en el Trayecto**: Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, aunque correspondan

a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador se dirigía al ocurrir el siniestro (Art 5º, inc. 2º, ley 16774, Ley 20101).

f. **SE AMPLIA LA DEFINICION DE ACCIDENTE DE TRAYECTO LEY16.744), LEY20.101 QUE AMPLIA EL CONCEPTO.**
g. **Accidente de trayecto:** es el ocurrido en el trayecto directo de ida o de regreso, entre la habitación y el jugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a dos empleadores.
h. **Enfermedad profesional:** es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. El reglamento enumerará las enfermedades que deberán considerar como profesionales. (Título II, Art.7, ley N°. 16.744 – DS 109, Año 1968)
i. **Organismo Administrador del Seguro:** Para los trabajadores de la empresa INGENIERA CORDAY SPA es la Asociación Chilena de Seguridad ACHS, de la cual la empresa es adherente.
j. **Normas de seguridad:** el conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento y del organismo administrador que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgos para el trabajador.
    1. Por "ley", sin especificación de un numero de desprovista la expresión de toda mención, la ley N. ª 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, publicada en el diario oficial N.º 26.957 DE 1ºde febrero de 1968., (Decreto supremo N.º 101 letra k).
    2. Por "Organismo administradores", al servicio, autoridad sanitaria, las mutualidades y todos los organismos de previsión social a que se encuentren afiliados los trabajadores y en cuyas leyes orgánicas o estatutos se contemple el pago de pensiones, (Según lo indicado en el D.S. N°101, letra g).
k. **Equipos de Protección Personal:** Conjunto de elementos destinados a proteger al trabajador contra algún riesgo en particular del ambiente de trabajo.
l. **Incidente:** evento que dio lugar a un accidente o tuvo el potencial de conducir un accidente.
m. **Comité Paritario:** El grupo de tres representantes patronales y de tres laborales destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, en conformidad con el Decreto N°54 del Ministerio del trabajo, modificado por el Decreto N° 186 del mismo Ministerio, de fechas 11 de marzo y 30 de agosto de 1979, respectivamente, y cuya actuación está reglamentada en este documento.
n. **Departamento De Prevención De Riesgos:** Para los efectos de este reglamento se entenderá por Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a aquellas dependencias a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
o. **Medio Ambiente**: Es el sistema global, constituido por elementos naturales y artificiales de naturaleza física, química o biológica, socioculturales y sus interacciones, en permanente modificación por la acción humana o natural y que rige y condiciona la existencia y desarrollo de la vida en sus múltiples manifestaciones.
p. **Daño Ambiental**: Es toda pérdida, disminución, detrimento o menoscabo significativo inferido al medio ambiente o a uno o más de sus componentes.
q. **Contaminación:** Es la presencia en el ambiente de sustancias, elementos, energía o combinación de ellos, en concentraciones y permanencia superiores o inferiores, según corresponda, a la establecida a la legislación vigente.
r. **Protección Al Medio Ambiente**: Es el conjunto de políticas, planes, programas, normas y acciones destinadas a mejorar el medio ambiente y a prevenir y controlar su deterioro.

s. **Acción Sub estándar**: El acto ejecutado u omisión, por parte del Trabajador que induce que se produzca un accidente en el trabajo o una enfermedad profesional.
t. **Condición Sub estándar:** La naturaleza, calidad o estado de una cosa (ambiente, equipo, maquinaria, sustancia) que la hace potencialmente peligrosa.
u. **Falla Operacional**: Acontecimiento que sin haber causado daño físico a personas o a la propiedad, deteriora los resultados operacionales al afectar la cantidad, la calidad o los costos de producción.

Artículo 195°. Descripciones de cargo: sin perjuicios de las facultades que confiere el artículo 12 del Código de Trabajo al empleador, relativas al derecho de alternar unilateralmente la naturaleza de los servicios o el sitio o el recinto en que ellos deban prestarse a condición de que se trate labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe un menoscabo para el trabajador; y el cumplimiento con lo dispuesto en la ley N°20.348, serrán determinados los cargos del personal dependiente de INGENIERIA CORDAY SPA.

CARGO
Gerente
Secretaria Adm. Y General
Departamento de Ingeniería y Operaciones
Departamento de RR. LL y Administración
Acreditación y Gestión
Asesor en prevención de riesgos
Ingeniero en proceso
Departamento de Proyección y Dibujo
Supervisor
Maestro Primera
Maestro Segunda
Ayudante
Operador Camión pluma

Tabla N°3: Perfiles de cargo

TITULO XVl: CONTROL DE SALUD

Artículo 196°. Los postulantes tienen que someterse a exámenes pre ocupacionales, necesario para verificar la compatibilidad de su estado de salud con la función que desempeñará, para ello se deberá realizar la batería pre ocupacional, en conjunto de examen aversión al riesgo. Emitidos por la mutualidad a la que esté sujeta nuestra empresa.

La batería de exámenes será según el siguiente recuadro

TIPO DE EXAMEN	**PRE OCUPACIONAL** este examen se realizará a postulantes a un cargo o trabajadores con contrato aplazo fino y antigüedad menor a 1 mes. **OCUPACIONAL** se realizará de acuerdo a la feca de vencimiento del examen pre ocupacional, esto para dar seguimiento a las condiciones de salud en las que se encuentran nuestros trabajadores.

Riesgo Asociado	**Gran Altura Geográfica** para aquellos trabajadores que se desempeñaran en faenas mineras que se encuentran geográficamente sobre los 3.000 metros sobre el nivel del mar (MSNM).
Batería de exámenes	✓ Examen de visión ✓ Evaluación de signos vitales y antropometría ✓ Electrocardiograma ✓ Glicemia ✓ Evaluación médica.
Riesgos Asociado	**Altura física** para aquellos trabajadores que desempeñaran actividades que requieren concentración y coordinación motora adecuada (trabajos sobre 1.80 metros de nivel de piso, con riesgo de caída u operadores de equipos móviles.
Batería de exámenes	✓ Examen de audición ✓ Examen de visión ✓ Evaluación de signos vitales y antropometría ✓ Electrocardiograma en mayores de 45 años ✓ Glicemia en mayores de 45 años ✓ Hematocrito o hemoglobina ✓ Creatininemia ✓ Colesterol total ✓ Colesterol HDL ✓ Triglicéridos ✓ Radiografía de tórax ✓ Espirometría. ✓ Evaluación médica (incluye pruebas de equilibrios).
Riesgo Asociado	**Ruido (solo en caso de aplicar)** para trabajadores que se desempeñen en puestos de trabajo con exposición a ruido (exposición a un nivel de presión sonora continuo equivalente o superior a los 83db. (A) lento. Para una jornada de trabajo de 8 horas diarias), o bien que, al entrevistar al trabajador, señale utilizar protección auditiva en su trabajo)
Batería de exámenes	✓ Examen de audición ✓ Examen de visión ✓ Evaluación de signos vitales y antropometría ✓ Electrocardiograma en mayores de 45 años ✓ Evaluación medica
Riesgo Asociado	**Expuestos a polvos neumoconiógenos (solo en caso de aplicar)** para trabajadores que desempeñen labor en puestos de trabajos con exposición a polvos que pueden provocar una neumoconiosis.
Batería de exámenes	✓ Examen de visión ✓ Evaluación de signos vitales y antropometría ✓ Electrocardiograma en mayores de 45 años

	✓ Radiografía de tórax ✓ Espirometría ✓ Evaluación medica
Riesgo Asociado	**Agentes productores de asma (solo en caso de aplicar)** para aquellos trabajadores que se desempeñaran en los puestos de trabajos con exposición a agentes productores de asma, por ejemplo: polvo de madera, harina de trigo, soldadores, antibióticos, formaldehido, algunos metales como es el caso de los soldadores, etc.)
Batería de exámenes	✓ Examen de visión ✓ Evaluación de signos vitales y antropometría ✓ Espirometría completa ✓ Electrocardiograma en mayores de 45 años ✓ Evaluación medica
Riesgo Asociado	**Examen en puestos administrativos (básico)** orientados a los trabajadores que no presentan riesgos laborales.
Batería de exámenes	✓ Examen de visión ✓ Evaluación de signos vitales y antropometría ✓ Electrocardiograma en mayores de 45 años ✓ Radiografía de tórax ✓ Espirometría ✓ Evaluación medica
Riesgos Asociados	**Examen Psicosensométrico** en función de evaluar al trabajador, de modo integral, considerando aspectos motores, sensoriales, cognitivos y psicológicos, para determinar si las capacidades y condiciones son compatibles con los riesgos de las actividades del puesto de trabajo. Están dirigidos a: ✓ Operadores de maquinaria pesada – operadores de equipos fijos ✓ Conductores de equipos livianos – conductor camión ✓ Trabajos en altura con riesgo de caídas sobre 2 metros de altura ✓ Técnicos líneos energizadas ✓ Trabajadores con antecedentes de accidentes e incidentes laborales ✓ Operadores de cargas peligrosas ✓ Conductores de vehículos de emergencias ✓ Operadores en condiciones ambientales extremas ✓ Conductores de vehículos de transporte de personas.
Sensométrico (según requerimiento de la empresa) Batería de exámenes	✓ Evaluación Sensométrico ✓ Evaluación motriz sensorial

Psicotécnico tipo A-2 (según requerimiento de la empresa) Batería de exámenes	✓ Evaluación Sensométrico ✓ Evaluación motriz sensorial ✓ Exámenes médicos (optometría, audiometría, nictometría)
Psicosensométrico 1ª (operadores equipos fijos)	✓ Evaluación Sensométrico ✓ Evaluación motriz sensorial ✓ Exámenes médicos (optometría, audiometría, nictometria) ✓ Evaluación Psicológica
Psicosensométrico 1B (Conductores de vehículos livianos)	✓ Evaluación Sensométrico ✓ Evaluación motriz sensorial ✓ Exámenes médicos (optometría, audiometría, nictometria) ✓ Evaluación Psicológica
Psensométrico 3ª trabajos en a. altura física con riesgo de caída libre sobre los 2 Mts. b. técnicos líneos de alta tensión. c. Conductores de vehículo de pasajeros. d. maquinistas de ferrocarriles. e. Conductores de equipos vehículos de emergencias. f. Conductor de equipo de carga peligrosa.	✓ Evaluación Sensométrico ✓ Evaluación motriz sensorial ✓ Exámenes médicos (optometría, audiometría, nictometria) ✓ Evaluación Psicológica
Riesgo Asociado	**Alcohol y Drogas** El consumo habitual de drogas o irresponsable de alcohol constituye a un problema de salud que impida su deterioro, comprometiendo así su seguridad y la de su entorno.
Batería Semicuantitativo o diferido	Técnica Screening que se realiza en laboratorio de hospital clínico, entrega valores numéricos de probable concentración. Los resultados se entregan 24 horas hábiles.
Batería Cualitativo o rápido	Técnica Screening de un paso se busca determinar presencia o ausencia de metabolito, el proceso se realiza in situ y el resultado es inmediato.
Riesgo Asociado	**Evaluación Psicológica** evaluación que permite pronosticar el desempeño del trabajador en funciones y tareas específicas, para así determinar si es recomendable o no para el puesto de trabajo determinado riesgo.
Batería Selección de Personal	Su objetivo es apoyar a nuestra organización en la selección del candidato idóneo, a través de la comparación entre las habilidades y características identificadas en el postulante con el perfil de cargo definido por la empresa.

Batería aversión al riesgo	Tiene como objetivo definir si el trabajador manifiesta motivación y actitud hacia la seguridad necesaria en su desempeño laboral

Tabla N°4: Batería de exámenes médicos.

Artículo 197°. La empresa, de acuerdo a los resultados de los exámenes, se reservará el derecho de contratar, de trasladar de trabajo o desahuciar el contrato de trabajo, si procede.

Artículo 198°. Una vez expirado el tiempo de vigencia de examen pre ocupacional, el trabajador será enviado a la mutualidad para realizarse la batería ocupacional para renovar su información de salud.

Artículo 199°. Cuando se detecte una enfermedad profesional, el trabajador (a) deberá someterse a los procedimientos de examen y evaluación que coordina el organismo administrador del seguro. Cuando la empresa o el organismo administrador lo estime conveniente, podrá enviar a examen médico a cualquier trabajador con el propósito de mantener un adecuado control acerca de su estado de salud. Los permisos de este objeto se consideran como efectivamente trabajados.

Artículo 200°. Se considera necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que todo trabajador mantenga un adecuado control de su estado de salud, siendo especialmente necesario este control, tratándose de faenas que se efectúan en condiciones ambientales desfavorables (polvo, ruido, humedad, iluminación inadecuada, y/o deficiente, baja o alta temperatura, vibraciones, ambientales, etc.). por ello todo trabajador al ingresar a la empresa, y a los que estén laborando en ella deberán someterse a un examen pre ocupacional y/o control periódico que exija la empresa.

Artículo 201°. De acuerdo a los artículos mencionados anteriormente, cuando el trabajador tenga alguna observación en su examen médico, se informará al trabajador y se le entregará un documento de compromiso con la salud, en donde el trabajador de su puño y letra tomara conocimiento de su condición observada y se comprometerá a cuidar, evaluar y dar seguimiento a tratamiento médico, si así fuese el caso. El documento será archivado en su carpeta personal.

Artículo 202°. Todo trabajador debe dar cuenta a su jefatura directa sobre cualquier molestia, enfermedad o estado inconveniente que lo afecte. Igualmente, debe comunicar cuando en su casa existan personas que padezcan enfermedades infectas contagiosas.

Artículo 203°. Solo podrán conducir vehículos y maquinarias motorizadas, tanto livianas como pesados, las personas que expresamente, la administración de la faena haya autorizado. En todo caso y cuando deban conducir estos equipos en caminos públicos o privados de uso público, dichas personas deben cumplir con los requisitos establecidos por la legislación vigente tales como: la ley N°18.290; D.S. N° 170, del 02 de enero de 1986 y el D.S. N° 97 del 12 de septiembre de 1984 ambos del ministerio de transporte y telecomunicaciones.

El personal designado deberá ser debidamente capacitado sobre la conducción y operación del móvil que debe conducir.

Para ello deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a. Ser aprobado un examen psicosensotecnico riguroso;
b. Ser aprobado por un examen práctico y de conducción y operación
c. Ser aprobado en el curso de manejo defensivo de alta montaña.

Artículo 204°. El presente reglamento, será exhibido por la empresa en lugares visibles del establecimiento, se da por conocido por todos los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar

proporcionado gratuitamente por nuestra organización.

Artículo 205°. El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la ley 16.744 y de sus decretos complementarios vigentes o que se dicten en el futuro a las disposiciones del presente reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador y de los Servicios de Salud.

TITULO XVIl: DISPOSICIONES

Artículo 206°. En caso de que el trabajador (a) sufra un accidente, debe dar aviso inmediato a su jefatura directa, la empresa debe denunciar el accidente al organismo administrador de la ley 16.744, dentro de las veinticuatro horas siguientes de ocurrido el accidente. La empresa debe realizar la investigación para detectar cuales fueron las causas que originaron tal accidente.

Artículo 207°. En caso de que el trabajador sufra un accidente de trayecto, el accidentado (a) debe acudir al servicio de urgencia del organismo administrador, luego de ser atendido debe concurrir a carabineros para dejar constancia de lo sucedido.

Artículo 208°. En el caso que el trabajador (a) sufra un accidente incapacitante y a consecuencia de ello no pueda desempeñar sus funciones, sólo se reincorporará al trabajo cuando presente el certificado de alta dado por el organismo administrador.

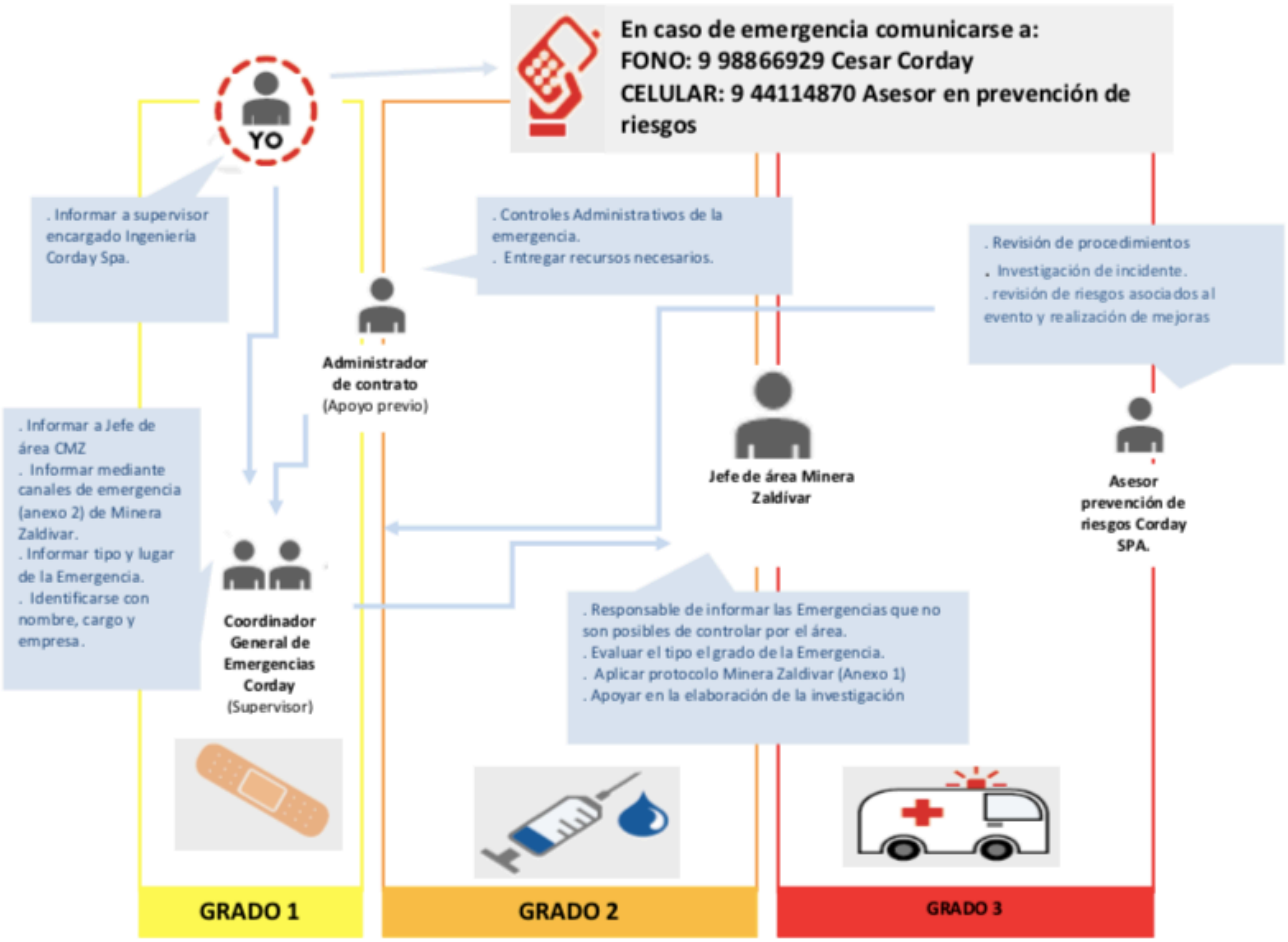
Artículo 209°. El trabajador se obliga expresamente a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y salud de las personas y respetando los reglamentos internos y normas de seguridad de la empresa.

Artículo 210°. La empresa tiene la obligación de informar (derecho a saber) 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. (Art 21, Dto. 40). Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de trabajo.

Artículo 211°. A fin de dar cumplimiento a lo señalado en el artículo anterior, la empresa ha dispuesto anexar al presente reglamento los riesgos críticos y/o significativos corporativos generales y sus medidas de control.

Artículo 212°. Para dar cabal cumplimiento a los artículos anteriores, se establece como protocolo de comunicaciones de emergencias, el cual es el mecanismo formal por el cual se activan los recursos con los que cuenta la instalación para enfrentar eventos no deseados y comunicar la situación de emergencia a todas las instancias organizativas que requieran ser informadas.

Se seguirá el cuadro comunicacional, a continuación:



Flujograma N°1: Flujo de comunicaciones para emergencias

TITULO XVIII: INFORMATIVO DE RIESGOS LABORALES Y MEDIDAS PREVENTIVAS (Art. 21 D.S. N° 40)

Artículo 213°. Los cargos expuestos son aquellos que se detallan en el artículo 91 del presente reglamento, a los cuales se les dará a conocer la siguiente información una vez incorporados en la organización.

Artículo 214°. Actividades a desarrollar por Ingeniería Corday serán determinadas de acuerdo al servicio solicitado lo que será ecplicito en la matraiz de riesgos del Servicio

Artículo 215°. Siguiendo la lógica que exige la legislación vigente a todo el empleador, los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas, y 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 los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (formulas, sinónimos, aspecto y olor), sobre los limites de exposición permisibles de estos 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 línea superior de toda área, sucursal, taller o faena de la compañía está obligada, cada vez que ingresa un trabajador nuevo o por traslado de otras dependencias y/o cambio de tareas, a comunicar antes de iniciar las funciones todos los peligros, riesgos asociados y medidas de seguridad establecidas para el control existente.

Artículo 216°. Para los efectos de entendimiento se define.
Peligro: una fuente o situación con el potencial de provocar daños en términos de lesión, enfermedad, daño a la propiedad de ocurrencia y consecuencia (s) de un determinado evento peligroso.
Riesgo: combinación entre la probabilidad de ocurrencia y consecuencia (s) de un determinado evento peligroso.
Consecuencia: resultado de la exposición un riesgo sin control.
Medida Preventiva: iniciativa para disminuir la probabilidad de ocurrencia de un riesgo.
Medida de Control: actividad realizado por la persona a cargo tendiente a verificar el cumplimiento de los estándares, procedimientos buenos prácticas o toda actividad establecidas para mantener el riesgo en estado aceptable teniendo como piso el marco legal.

Artículo 217°. Se detallan a continuación los peligros y sus riesgos asociados, las consecuencias y sus medidas de control mínimas para mantener en el rango de aceptables. A continuación, se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos, consecuencias y medidas preventivas a tomar.

Agente/Límites de Exposición	Lesión y/o Daño	Medidas de Control
Hipo baria Intermitente Crónica **Límites de Exposición. Según D.S. 594 Artículo 110 b.**	• Cefalea. • Pérdida del apetito. • Náuseas y vómitos. • Trastorno del sueño. • Edema pulmonar y cerebral. • Mal Crónico de Montaña. • Mal Agudo de Montaña.	• Obtener certificado de salud compatible para trabajo en altura geográfica (Gran Altitud) (Pre Ocupacional). • Cumplir protocolo de seguimiento médico a las 0, 24 y 48 horas en Policlínico. • Realizarse exámenes de salud para trabajo en altitud geográfica periódicamente (Ocupacional). • Cumplir con las recomendaciones del médico que realiza los exámenes Pre Ocupacional y Ocupacional. • Mantener condiciones del lugar que habita: humidificador, estufa, concentrador de oxígeno (con indicación médica), oxigenación ambiental. • Participar en capacitaciones sobre trabajo en altitud geográfica. • Participar en el programa de alimentación saludable. • Consultar con el Policlínico inmediatamente al sentir síntomas. • Nunca auto medicarse.
Polvo **LPP**	• Neumoconiosis.	• Encapsular el agente. • Instalar señalética de advertencia. • Humectar el proceso.

D.S. 594 corregido: 0,082 mg/m3.		• Cumplir programa de regadío de caminos. • Cumplir con sistema de limpieza por aspiración. • Reducir tiempos de exposición. • Seleccionar Protección Respiratoria según Guía Técnica Instituto de Salud Pública (ISP). • Usar respirador de dos vías con filtros para polvo p-100 durante todo el periodo de exposición. • Entrenarse en el uso y mantención de la protección respiratoria. • Ingresar a Programa de Vigilancia de Epidemias (RX Tórax con lectura OIT). • Realizar difusión del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis (PLANESI).
Sílice **LPP** **D.S. 594 corregido: 0,03 mg/m3.**	• Silicosis.	• Encapsular el agente. • Instalar señalética de advertencia. • Humectar el proceso. • Cumplir programa de regadío de caminos. • Cumplir con sistema de limpieza por aspiración. • Reducir tiempos de exposición. • Seleccionar Protección Respiratoria según Guía Técnica Instituto de Salud Pública (ISP). • Usar respirador de dos vías con filtros para polvo p-100 durante todo el periodo de exposición. • Entrenarse en el uso y mantención de la protección respiratoria. • Ingresar a Programa de Vigilancia de Epidemias (RX Tórax con lectura OIT). • Realizar difusión del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis (PLANESI). •
Ruido **NPS eq (Nivel de presión sonora equivalente) (Continuo)** **D.S. 594 corregido:** **12 h, 83 dB(A) lento.**	• Hipoacusia Senso Neural Laboral Bilateral.	• Aislar el agente. • Trasladar la fuente generadora fuera del área de trabajo. • Instalar señalética de advertencia. • Reducir tiempos de exposición. • Seleccionar Protección Auditiva según Guía Técnica ISP y al nivel de ruido que registra el área (protector de copa). • Usar Protección Auditiva durante todo el periodo de exposición. • Entrenarse en el uso y mantención de la protección Auditiva. • Ingresar a Programa de Vigilancia de Epidemias (Audiometría que corresponda). • Implementar Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido (PREXOR).

Vibraciones **Aceleración Equi. Ponderada Máxima Permitida D.S. 594 corregido: 12 h. Eje X = 0,35 (m/s2). Eje Y = 0,35 (m/s2). Eje Z = 0,50 (m/s2).**	• Trastornos músculo esquelético. • Trastornos basculo nerviosos	• Seleccionar herramientas ergonómicas. • Utilizar guantes anti vibraciones. • Realizar ejercicios de compensación. • Realizar evaluación del nivel de vibraciones del cargo. • Seguir recomendaciones entregadas como resultado de las mediciones. • Realizar descansos programados en intervalos definidos según resultados de las mediciones.
Temperaturas Extremas **Límites de Exposición. Según D.S. 594 Artículos 96 y 99.**	• Hipo/Hipertermia.	• Utilizar ropa de abrigo (térmica) adecuada. • Utilizar ropa manga larga. • Respetar los tiempos de exposición según D.S. 594. • Coordinar los tiempos de trabajo en sectores de exposición. • Capacitarse respecto al riesgo.
Riesgo Psicosocial **Límites de Exposición. Según Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.**	• Trastornos físicos o psicosomáticos. • Trastornos mentales.	• Potenciar el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. • Eliminar la competitividad entre compañeros. • Eliminar el trabajo estrictamente pautado. • Potenciar la participación en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo. • Garantizar el respeto y el trabajo justo a las personas. • Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral. • Fomentar la claridad y la transparencia organizativa.
Radiación Solar UV **Límites de Exposición. Según D.S. 594 Artículo 109 a), b), c), d) y e).**	• Cáncer a la piel. • Quemadura solar. • Queratitis Actínica. • Foto envejecimiento.	• Informar sobre los riesgos a la salud a los trabajadores expuestos. • Publicar diariamente en lugar visible el índice UV solar. Incluyendo EPP necesarios. • Implementar sombraje o techado de las áreas donde se realizan trabajos permanentes. • Dar prioridad para almorzar entre las 13:00 y 15:00 h. Como también así la rotación de puestos de trabajo. • Realizar programa de capacitación semestral sobre las consecuencias de la exposición a radiación solar UV. • Aplicarse bloqueador solar cada dos horas de exposición. • Utilizar cubre nuca y/o legionario.

		• Utilizar ropa manga larga y asegurarse que todas las partes del cuerpo estén cubiertas.
Radiaciones Ionizantes **Límites de Exposición. Según D.S. 594 Artículo 110 más complemento del Reglamento CCHEN.**	• Quemaduras por radiación. • Síndrome de Irradiación Aguda. • Enrojecimiento de la piel. • Caída del cabello. • Cáncer.	• Aislar la fuente radiactiva. • Delimitar y señalizar sector de fuente radioactiva. • Distanciarse de la fuente radiactiva. • Tomar curso Protección Radiológica al Día para operadores de fuentes radiactivas. • Usar permanente el dosímetro personal. • Llevar registro actualizado del historial radiológico. • Utilizar instrumentación de lectura directa de radiaciones ionizantes calibradas y operativas.
Iluminación **Límites de Exposición. Según D.S. 594 Artículo 103**	• Dolor de cabeza. • Mala concentración • Fatiga ocular. • Inflamación de párpados. • Falta de energía y agotamiento. • Nistagmos.	• Realizar medición de LUX en área de trabajo según D.S. 594. • Mantener y limpiar el sistema lumínico. • Reacondicionar puesto de trabajo. • Instalar filtro a monitores de computadores.
Ergonómicos **Límites de Exposición. Según Norma Técnica TMERT EESS y Manejo Manual de Cargas (modificado).**	• Trastornos músculo esquelético.	• Evaluar factores como repetitividad, fuerza ejercida y posturas forzadas. • Instruirse sobre métodos correctos de trabajo. • Seguir pausas de trabajo con ejercicios de compensación. • Mantener equipos, maquinarias, herramientas manuales, cabinas y otros que generen vibraciones por sobre la Aceleración Equivalente Ponderada Máxima Permitida. • Implementar Guías Técnicas MINSAL. • Difundir riesgos asociados al Manejo Manual de Cargas (MMC) y Trastornos Musculo esqueléticos Relacionados al Trabajo (TMERT).

Tabla °5: Riesgos asociados a la salud ocupacional por agentes físicos, químicos y biológicos asociados al puesto de trabajo.

EVENTO	ACCIÓN/CONDICIÓN	CONTROL BÁSICO
CONTACTO CON ENERGIAS	• No realizar bloqueos. • No realizar prueba de energía cero. • No identificar todos los tipos de energía. • Incendios debido a causas eléctricas	• Aplicar el Procedimiento de Aislación y Bloqueo. • No sobrecargar circuitos eléctricos en estaciones de trabajo como oficinas. • No efectuar uniones defectuosas.

		• No usar equipos o maquinarias defectuosas • No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas, instalaciones fuera nomas • No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos).
CAÍDA DE MISMO NIVEL	• Piso resbaladizo y/o irregular. • Desorden. • Desconcentración.	• Caminar con precaución (no correr). • Mantener pisos secos y regulares. • Mantener área limpia y ordenada. • Transitar sólo por vías peatonales señalizadas.
CAÍDA DE DISTINTO NIVEL	• Subir y bajar escaleras sin utilizar los 3 puntos de apoyo. • Escaleras y/o plataformas en mal estado. • No utilizar arnés de seguridad sobre 1,8 metros.	• Utilizar los tres puntos de apoyo. • Verificar estado de escaleras, plataformas y pasamanos. • Utilizar arnés de seguridad con 2 líneas de vida. • Transitar sólo por vías peatonales señalizadas. • Señalizar las áreas de tránsito, de trabajo y almacenamiento • Mantener superficies de trabajo en buenas condiciones y limpias.
ATRAPAMIENTO	• Traspasar las barreras blandas o duras. • Utilizar ropa muy ancha o desabrochada. • Utilizar colgantes, cadenas y objetos susceptibles de ser atrapados.	• No traspasar las barreras blandas o duras. • Utilizar ropa corporativa abrochada. • No intervenir equipos en movimiento.
VOLCAMIENTO	• No respetar el límite de velocidad. • Camino irregulares o resbaladizos. • Vehículo sin mantenciones al día.	• Velocidad máx. es • En Planta: 50 km/h. • En Re manejo y Tranque: 30 km/h. • Mantener caminos regulares y secos. • Vehículo con mantenciones al día. • Realizar Check list diario del vehículo.
IMPACTO / COLISIÓN ATROPELLO	• Área de trabajo sin segregación (considerar el radio de giro).	• Segregar área de trabajo.

	• Ingreso no autorizado al área de trabajo. • Mala comunicación. • Accidentes de trayecto	• Solicitar y esperar confirmación de autorización de ingreso al área de trabajo. • Comunicación bidireccional efectiva. • Respetar velocidades de transito establecidas en ciudad y dentro de faena • Respetar y tener en cuenta monitoreo de velocidades GPS. • Utilizar en todo momento cinturones de seguridad el conductor y todos sus acompañantes. • Realizar mantención programada a los vehículos • Respetar y transitar por pasos autorizados para hacer cruces, etc.
GOLPEADO POR / APLASTAMIENTO	• Trabajar con herramientas no aseguradas. • Ingresar en área no autorizada o bajo carga suspendida.	• Trabajar con portaherramientas y/o amarras de herramientas. • Respetar segregación. • Siempre esperar autorización antes de ingresar al área.
INCENDIO	• Presencia de sustancias inflamable, combustibles o llama abierta.	• No fumar en el sector. • Segregar al área de trabajo. • Mantener sistema de detección y contención de incendios en óptimo estado. • Activar llamado de emergencias de bomberos o brigada de emergencia en caso que usted se encuentre en faenas mineras.

Tabla N°6: Eventos no deseados principales y medidas de control asociados a la integridad física del puesto de trabajo.

TITULO XIX: DE LOS INSUMOS ENTREGADOS POR LA EMPRESA

CAPITULO QUINTO: DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

Artículo 219°. De acuerdo a la legislación vigente se entiende por elemento de protección personal (EPP) "todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales" (Art. 1° del decreto supremo N° 173, de 1982, del ministerio de salud).

Artículo 220°. El instituto de salud pública de chile, a través de su departamento de salud ocupacional y contaminación ambiental, es el organismo autorizado para autorizar, controlar y fiscalizar las instituciones, laboratorios y establecimientos que certifiquen la calidad del producto. Es por esta razón que el uso de los EPP por parte de los trabajadores, debe ser únicamente con aquellos que su empleador le facilito. Ya que

cuenta con su certificación, de acuerdo a la norma chilena oficial, o a falta de esta, por las que dicte el ministerio de salud, a proposición del instituto de salud pública de Chile.

Artículo 221°. Por su impacto sanitario, los elementos de protección personal se clasifican, según la naturaleza y magnitud del riesgo a proteger, en las siguientes categorías:

a. **Categoría I:** Pertenecen a esta categoría los EPP que protegen contra riesgos leves, de diseño sencillo, en los que el trabajador puede juzgar por sí mismo su eficacia y sus efectos, cuando sean graduales, pueden ser percibidos a tiempo y sin mayor peligro para el usuario.
b. **Categoría II:** son aquellos que no reuniendo las condiciones de la categoría I, no están diseñados para la forma y para la magnitud de riesgo que se señala en la categoría III.
c. **Categoría III:** son EPP de diseño complejo, destinado a proteger al trabajador contra riesgos graves, mortales o que pueden dañar de forma irreversible la salud, sin que se detecte a tiempo su efecto inmediato.

Artículo 222°. La empresa verificará que los EPP adquiridos cumplan con los siguientes criterios de idoneidad: (nota técnica N°28, de 11/12/2015 del ISP).

a. Informar la norma técnica de cumplimiento: identificando, letras, números y año.
b. Contener el marcado, etiquetas y sellos, con la información, frases, códigos, pictogramas u otra información que establezca la norma técnica de cumplimiento y referencias a este reglamento.
c. Identificar el organismo de certificación.
d. Poseer un certificado de conformidad emitido por el organismo de certificación, en el que se identifica en forma inequívoca el producto (marca, modelo, referencias, lote o serie) cubierto por la certificación y el régimen de control bajo el cual esta.
e. Disponer de un folleto informativo en idioma español.
f. Cuando se trate de un EPP que no posea servicios de certificación en Chile, contar con reconocimiento oficial de la certificación de origen.

Artículo 223°. El uso de los elementos de protección personal que la Empresa entrega a sus trabajadores, conforme lo dispone el presente Reglamento, deberá ser permanente mientras se cumple con la función para la cual fueron entregados. Será obligación para el Trabajador cumplir especialmente con lo siguiente:

a. Todo trabajador deberá usar el equipo de protección que le proporciona 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 el elemento de protección si este no le acomoda o le molesta para efectuar el trabajo. Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de la Empresa y, por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto de la Empresa, salvo que el trabajo así lo requiera.
b. Para solicitar nuevos elementos de protección el trabajador está obligado a devolver los elementos que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador.
c. El trabajador deberá informar en el acto inmediato si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído o ha quedado inservible o deteriorado, solicitando su reposición o colaborando ha encontrarlo o repararlo.
d. Todo trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba, en el lugar (casilleros personales) y en la oportunidad que indique el jefe inmediato o lo dispongan las normas de seguridad o reglamentos.

Artículo 224°. El procedimiento de canje o solicitud de nuevos equipos o elementos de protección será el siguiente:

a. El trabajador debe entregar el elemento de protección gastado o deteriorado que va a cambiarse, sin el canje respectivo, se repondrá el elemento, pero el valor cotizado a la misma fecha, será descontado al trabajador
b. También será causa de descuento si la reposición del elemento deteriorado obedece a negligencia del trabajador.
c. Se exceptúan de lo anterior aquellos casos comprobados de pérdidas o deterioro de elementos, con ocasión exclusiva del trabajo, que serán autorizados por el supervisor autorizado para tal efecto.
d. Por razones de higiene, los guantes, zapatos u cualquier otro elemento exclusivamente de uso personal, en los cuales haya riesgo de contraer enfermedades infecciosas, no podrán ser facilitados para realizar labores similares a otro trabajador.
e. Toda entrega de accesorios o elementos de trabajo y protección quedará debidamente registrada en tarjetas de cargo y el usuario dejará constancia de su recibo. Asimismo, quien realice recepción la devolución de ellos.

Artículo 225°. Todo trabajador que sea sorprendido trabajando sin su correspondiente elemento de protección personal, que se le haya entregado para que desarrolle su labor, se presumirá que los ha perdido, por lo tanto, se le aplicará lo preceptuado en el artículo anterior, sin perjuicio de las demás sanciones que contempla este reglamento.

CAPITULO SEXTO: DEL INTERNET Y CORREO ELECTRONICO

Artículo 226°. El recurso internet contratado por la empresa, constituye un bien de ésta y como tal, debe ser utilizado con responsabilidad y mesura y sólo para cumplir con las obligaciones laborales y administrativas de los trabajadores. Cada usuario es responsable del uso que le da a internet, así como de la protección de los accesos y contraseñas. Por lo anteriormente señalado, se prohíbe usar internet para tareas o labores ajenas al trabajo, tales como juegos, trabajos personales y otras funciones análogas, instalar en ellos programas computacionales no autorizados o hacer copias ilegales de aquellos de propiedad de la Empresa. El uso o distribución de materiales ofensivos, de acoso o inapropiados hacia desde o por medio de un computador de la empresa o por sistemas de correo electrónico se prohíben estrictamente y constituirán causa de acciones disciplinarias, que pueden llegar hasta la desvinculación del trabajador.

Artículo 227°. Para regular el uso del correo electrónico, la empresa podrá disponer que todo correo enviado del correo institucional por el trabajador, se efectúe con copia a la Gerencia o Jefatura de Personal de la empresa.

Artículo 228°. El empleador podrá establecer medidas de control y revisión de las unidades computacionales de los trabajadores, mediante sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra, dignidad e intimidad de los últimos. Estos sistemas de revisión computacional, tendrán como únicas finalidades:

a. satisfacer requerimientos técnicos objetivos de producción y
b. razones de seguridad.

Artículo 229°. Las medidas de revisión señaladas en el artículo anterior que el empleador decida implementar, se sujetarán a los límites establecidos por la Dirección del Trabajo para proteger la

información personal de los trabajadores. Es de esta manera, que los sistemas de revisión computacionales deberán cumplir con las siguientes condiciones:

a. La descripción de las medidas de revisión y su operación serán incorporadas a este Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, mediante modificación que será puesta en conocimiento de los trabajadores con 30 días de anticipación a la fecha en que entre a regir, con la publicidad exigida por el artículo 156 del Código del Trabajo.
b. Cada campaña de control que se efectúe, será avisada por la empresa a los trabajadores afectados, con a lo menos una semana de anticipación.
c. Estarán absolutamente excluidos de la revisión regulada en este título, los archivos personales alojados en los computadores controlados. Para cumplir esta restricción, es deber del trabajador definir una carpeta de archivos personales que sea reconocible al momento de efectuar la revisión.
d. Queda absolutamente prohibido, alterar, modificar o transmitir los archivos personales a los que se tenga acceso con ocasión de la revisión de los computadores.
e. El empleador se compromete a cumplir de manera estricta la obligación de confidencialidad del artículo 154 bis del código del Trabajo, que obliga al empleador a mantener en reserva los datos personales de sus trabajadores a lo que tenga acceso con ocasión de estas medidas de control computacional.
f. Los trabajadores cuyos computadores fueron controlados, tienen derecho a revisar la totalidad de la información obtenida en la revisión de los sistemas computacionales con que operan.

CAPITULO SEPTIMO: DE LOS EQUIPOS ELECTRONICOS

Artículo 230°. Se entienden por equipos electrónicos todos aquellos entregados por la empresa para el desarrollo de sus tareas, tales como: Computadores, celulares, cargadores, teléfonos celulares, ventiladores de computadores, equipos y herramientas electrónicas, entre otros.

Artículo 231°. La entrega de este será realizada por su supervisión directa y se dejará constancia en documento entrega de equipos, la que deberá ser firmada de puño y letra por la persona que recibe. De la misma manera deberá ser devuelto "entrega de cargo" en cuanto sus funciones con la empresa hayan cesado.

Artículo 232°. El estado del equipo debe ser integro, de la misma manera en la que se le fue entregado en un comiendo. De momento que haya sufrido algún daño será descontado en su liquidación de sueldo o finiquito si así aplica.

TITULO XX: DE LAS OBLIGACIONES RELATIVAS A SEGURIDAD

Artículo 233°. El personal de la empresa, a todo nivel, está obligado a tomar cabal conocimiento de este reglamento y cumplir con sus disposiciones contenidas en él. Para ello, se entregará un ejemplar a cada trabajador del mismo, el que deberá mantener en su poder. El reglamento, además, será publicado con las formalidades que dispone la ley.

Artículo 234°. Se establece que, desde el momento de su publicación y entrega de este reglamento, no se aceptará como excusa de incumplimiento, ignorancia de sus disposiciones, procedimiento o instrucciones.

Artículo 235°. Los trabajadores de la empresa están obligados a cumplir las estipulaciones del contrato y las de este reglamento interno, particularmente deberán acatar las obligaciones que a continuación se señala:

a. Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente la hora de entrada y hora de salida de su lugar de trabajo, de forma cuidadosa y prolija, evitando enmiendas o borrones. Se considerará falta grave que un trabajador indebidamente por otros dependientes.
b. Preocuparse, en todo momento, de su aseo personal, especialmente de sus manos, usando jabones yd detergentes, evitando el uso de guaipes trapos, salvo que las labores lo requieran, pero, teniendo especial cuidado en evitar que se tapen u obstruyan desagües y produzcan condiciones antigénicas.
c. A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en su área de trabajo debidamente vestido con los elementos que la empresa haya destinado para cada labor.
d. Cumplir órdenes expresas de su jefatura directa.
e. Usar en forma conveniente los servicios higiénicos y mantener el aseo, que será en su propio beneficio.
f. Solo comedores autorizados serán los lugares destinados para la ingesta de alimentos en los distintos centros de trabajo.
g. Ser respetuoso con sus superiores, y observar la ordenes de éstos impartan en orden al buen servicio y/o los intereses del establecimiento. Asimismo, está misma conducta debe ser observada con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran a la empresa, y también aplica en actividades fuera de la empresa, en representación de INGENIERIA CORDAY SPA sea en forma personal o cuando se conduzcan vehículos de la empresa. Es decir, velar siempre por la imagen de la empresa, manteniendo siempre un comportamiento irreprochable.
h. Emplear la máxima diligencia en el cuidado de máquinas, vehículos, materiales, herramientas y en general, de todos los bienes de la empresa; se considerará falta grave que un trabajador que opere o conduzca una maquina o vehículo si no está autorizado y/o que lo use en otras faenas que nada tengan que ver con la empresa haga uso personal de ellos.
i. Usar y cuidar los elementos de protección personal entregados por la empresa.
j. Cooperar al mantenimiento del aseo y el buen estado del establecimiento, recinto de trabajo, maquinarias, equipos e instalaciones, puestos a su disposición., utilizar los escritorios, casilleros (si aplica), en su caso exclusivamente para. Lo que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos, restos de comida, desperdicios, trapos, impregnados de grasa o aceites, etc. Estando obligados, además, a mantenerlos siempre limpios.
k. Como medida de seguridad, todo trabajador que debe operar equipos con partes móviles, debe usar en sus trabajos el pelo corto, o debidamente atado para evitar atrapamientos, así mismo con el uso de anillos, cadenas, pulseras, colgantes y relojes.
l. Mantener accesos y lugares de trabajo despejados, y en ningún caso dejar hojas, papeles o bultos que entorpecen la circulación.
m. Conocer las vías de escape de su piso o lugar de trabajo.
n. Dar aviso inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y desperfectos que sufran los objetos a su cargo.
o. Informar sobre las irregularidades o anomalías que se observen dentro del establecimiento y sobre reclamos que formulen terceros ajenos a la empresa.
p. Dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidemia la que afecte al trabajador o a cualquier miembro de su grupo familiar.
q. La Empresa realizará permanente promoción entre sus trabajadores de los hábitos de vida saludables para evitar el desarrollo de enfermedades asociadas al tabaquismo, alcoholismo u obesidad, pero será obligación y responsabilidad de cada trabajador el cumplir con los requisitos físicos y de salud exigidos por los organismos administradores del seguro de accidentes y enfermedades profesionales (mutualidad) en cada control de salud de tipo ocupacional. El

rechazo de un trabajador por alguna de estas causas y el tratamiento asociado a este deberá ser costeado por el afectado en forma personal, y dentro de los tiempos que establezca la Empresa.

r. Dar aviso oportuno a su jefe inmediato o a quien corresponda de su ausencia por causa justificada.
s. Dar aviso a su jefe de toda condición insegura que detecten en sus lugares de trabajo y que pueda significar un riesgo de accidente o incendio.
t. Comunicar, inmediatamente de producido el hecho, a su jefe directo, todo cambio, sustracción o perdida de cualquier equipo de emergencia de la empresa.
u. Todo trabajador que sufra un accidente de trayecto debe comprobar con hechos fehacientes el accidente para tener derecho a las prestaciones médicas legales, para tal efecto debe haber un parte policial respectivo o de atención médica en algún centro asistencial donde fue atendido medicamente y/o declaración de testigos.
v. Dar cuenta inmediatamente de accidentes que presencien, a fin de que el accidentado reciba atención medica de un centro asistencial de primeros auxilios o sea enviado a los lugares de servicios asistenciales correspondientes.
w. Cooperar en las investigaciones que se lleven a cabo con motivo de accidentes del siniestro y las condiciones de trabajo en que este ocurrió, a objeto que se adopten las medidas preventivas que eviten su repetición.
x. Participar en los cursos, charlas o campañas relativas a prevención de riesgos y de fomento de la seguridad e higiene en el trabajo, que organice y/o patrocine la empresa.
y. Respetar los Reglamentos, instrucciones y normas de carácter general se establezcan en la empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
z. Los trabajadores antes de efectuar cualquier trabajo, (reparaciones eléctricas, trabajos en altura, reparaciones generales) deberán evaluar el riesgo que presenta, solicitando colaboración o informando al jefe superior para que analice la situación y tome las medidas que este requiera.
aa. El o los trabajadores que utilicen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones, tablones no aptos para esta labor. Si no es posible afirmar esta escalera de forma segura, deberá colaborar otro trabajador del grupo de trabajo en sujetar la base, las escaleras no deben pintarse y deben mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.
bb. Los trabajadores deberán evitar subirse a bancas o sillas para alcanzar objetos en altura, por existir riesgo de caídas.
cc. Los trabajadores deben evitar correr y bajar las escaleras de forma apresurada y distraída. Las vías de circulación interna y/o evacuación deberán estar permanentemente señalizadas y despejadas; prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes o alterar la salida de los trabajadores en caso de un siniestro.
dd. Mantener en buen estado, limpieza y orden su lugar de colación, casa de cambio, baños, etc.
ee. Mantener y cuidar los implementos de seguridad entregados por la empresa de lo contrario serán descontados de sus haberes.
ff. Realizar personalmente la labor convenida, de acuerdo, con las normas e instrucciones de su jefatura.
gg. Mantener sobriedad y corrección en el desempeño de sus labores.
hh. Informar inmediatamente a su jefe directo en caso de que le suceda un incidente,
ii. Cumplir con las normativas legales vigentes de la empresa mandante y de INGENIERIA CORDAY SPA
jj. Velar por que los extintores de sus pisos o áreas de trabajo se mantengan en los lugares determinados para ello, y en buen estado.
kk. Dar cuenta a su jefe sobre la necesidad de recargar los extintores utilizados.

Artículo 236°. Todo trabajador que conduzca un vehículo realizando funciones para la empresa asignado por INGENIERIA CORDAY SPA, tiene la obligación de cumplir con lo siguiente:

a. Todo lo estipulado en la Ley de Tránsito vigente, 18.290.
b. Desplazarse mientras conduce, respetando los límites de velocidad y señalizaciones de tránsito.
c. Estacionar en lugar visible y de fácil acceso.
d. No trasladar a personal no autorizado por la empresa.
e. Utilizar el vehículo solo para realización de funciones laborales establecidas por la empresa, está prohibido el uso del vehículo asignado por la empresa para el uso personal.
f. Informar inmediatamente a la jefatura directa cualquier infracción cursada por Carabineros de Chile u otro organismo fiscalizador del cumplimiento de lo estipulado en Ley de Tránsito vigente.
g. Escuchar la radio musical a un volumen moderado.
h. Mantenerse correctamente sentado, realizar los ejercicios de pausas recomendados por el Departamento de Prevención de riesgos.
i. Tomar notas, operar equipos electrónicos, usar teléfono celular o radio solo cuando el móvil esté totalmente detenido.
j. Conducir a la defensiva y mantenerse siempre atento a las condiciones del tránsito.
k. Realizar inspección diariamente antes de operar un móvil, documentar las observaciones y reportar cualquier problema detectado en estas inspecciones o durante su operación al supervisor e interrumpir el uso del mismo si encontrase que esto afecta o pudiera afectar su operación y/o poner en riesgo su seguridad o la seguridad de terceros, hasta cuando sea resuelto.
l. Utilizar cinturón de seguridad y obligar a todos los ocupantes del vehículo a utilizarlo.
m. No transportar pasajeros en vehículos que no fueron fabricados para este fin, tales como camionetas pick up, utilitarios, entre otros.
n. Portar su licencia de conducir vigente para la categoría de vehículo asignado por la empresa y reportar al supervisor inmediato en caso de que esta licencia sea suspendida por cualquier motivo o cuando tenga cualquier condición que le impida o afecte su habilidad para conducir.

Artículo 237°. El trabajador (a) que utilice una maquina o equipo debe realizar una inspección antes de utilizarla para así detector cualquier irregularidad que pudiera afectar la seguridad de los demás trabajadores o la suya. En caso de que el equipo o la maquinaria presente un defecto debe comunicar inmediatamente y debe quedar reportado en el check list.

Artículo 238°. El trabajador debe conocer los planes de ruta o lugares habilitados para su aparcamiento en las distintas áreas de trabajo, así como También, los puntos de encuentro de emergencias.

Artículo 239°. Todo trabajador que sufra cualquier tipo de malestar o enfermedad que pueda afectar su capacidad y seguridad en el trabajo deberá dar aviso inmediato a su jefatura directa, del mismo modo se debe aplicar el formato check list de fatiga y somnolencia antes de iniciar la conducción.

Artículo 240°. Para los efectos en que el trabajador se encuentre en tratamiento médico debe dar aviso a su jefatura directa en conjunto con un ingeniero SSO, y entregar una copia de la receta médica que indica la composición del medicamento que este consumiendo. De esta manera nos cercioraremos que sus capacidades / habilidades cognitivas no se encuentren disminuidas.

Artículo 241°. Aquel trabajador que sufra un accidente dará cuenta inmediata de su ocurrencia, indicando en forma precisa la forma y circunstancia en que ocurrió tal hecho. Igual obligación regirá respecto de los accidentes que se produzcan en el trayecto. En este último caso, si el accidente es menos graveo leve, deberá recurrirse a la asistencia pública y/o policlínico o al servicio de atención médica de la mutualidad a la que nos encontramos adheridos.

Artículo 242°. Cada vez que ocurra un accidente con lesión, las personas o trabajadores que presencien el hecho, deberán preocuparse que reciba atención de primeros auxilios, recurriendo al Policlínico de la Minera en conjunto de su supervisor, comunicar a la jefatura superior inmediata, y enviando al accidentado directamente al Servicio de atención, si la lesión reviste cierta gravedad. En este caso, necesariamente deberá extenderse la denuncia de accidente que corresponda, en un plazo no mayor a 24 horas.

Artículo 243°. Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de higiene en la industria a fin de evitar condiciones que pueden ocasionar enfermedades, contaminaciones, atraer moscas y roedores:

a. Utilizar las Casas de Cambio y Comedores para fines exclusivos a que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, trapos impregnados de grasa o aceite, etc., debiendo, además, mantenerlos permanentemente aseados.
b. Mantener los lugares de trabajo (oficina – bodega – camionetas) libre de restos de comidas, etc., los que deberán ser depositados exclusivamente en receptáculos habilitados.
c. Los trabajadores deberán preocuparse de su aseo personal, especialmente en el de las manos, usar jabón o detergente, prohibiéndose el uso de aserrín, guaipe o trapos que puedan tapar los desagües y producir condiciones antihigiénicas.
d. Utilizar buzo de papel en las actividades de terreno a modo que al momento de asistir al comedor de faena su ropa de trabajo se encuentre presentable y libre del contaminante.

Artículo 244°. De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo, bajo su responsabilidad y de uso obligatorio, los elementos de protección personal del caso. Asimismo, deberá dar instrucción básica de prevención de riesgos a los trabajadores nuevos.

Artículo 245°. Los trabajadores a cargo de estos equipos deberán usarlos en forma permanente cuando desarrollen la tarea que los exija.

Artículo 246°. El trabajador deberá informar a su jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

Artículo 247°. Los trabajadores que manejen herramientas, tales como: alicates, destornilladores, etc., deberán realizar cada cambio de turno un check list en dónde se verificará que las herramientas se mantengan en perfecto estado, con mangos en buenas condiciones.

Artículo 248°. Los trabajadores revisaran cada vez que hagan uso de las maquinas a su cargo, la limpieza necesaria para poder así laborar en una nueva oportunidad con los elementos en perfectas condiciones de seguridad. En los casos que el trabajador detecte alguna irregularidad en el funcionamiento de estas máquinas, deberá informar de inmediato a su jefe directo.

Artículo 249°. Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados evitando los derrames de aceite, grasa u otra sustancia que pueda producir resbalones o caídas.

Artículo 250°. Todo trabajador deberá conocer perfectamente la ubicación y el uso del equipo contra incendio de su sección o área de trabajo, como así mismo, de cualquier otro equipo d seguridad, además de saber usarlo.

Artículo 251º. Deberá darse cuenta al jefe inmediato, inmediatamente después de haber ocupado un extintor para proceder a su recargo.

Artículo 252º. Se prohíbe la acumulación de basuras, especialmente guaipes o trapos con aceite, diluyentes o grasas en los rincones, banco de trabajo, casilleros individuales, ya que estos elementos suelen arder por combustión espontánea. Además, se prohíbe dejar, acumular desechos generados de los trabajos como por ejemplo ángulos, canales, despuntes metálicos, planchas, polines, etc.

Artículo 253º. Clases de fuego y formas de combatirlo:

a) **Incendios clase A:** papeles, maderas y cartones, géneros cauchos y diversos plásticos se extinguen o apagan con extintores de: agua a presión. Polvo químico Multipropósito, Light Water y/o agua corriente.
b) **Incendios clase B:** líquidos combustibles e inflamables, gases, grasa y materias similares, se extinguen o apagan con extintores de polvo y extintores de espuma química.
c) **Incendios clase C:** equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas en general, por seguridad de las personas estos deben apagarse o extinguirse mediante agentes no conductores de la electricidad, tales como: Polvo Químico Seco, anhídrido Carbónico.

Artículo 254º. Los extintores de espuma química, agua a presión y/o agua corriente son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos clase C, descritos en el artículo anterior, a menos que se tengan la certeza o seguridad que se han des energizado las instalaciones desconectadas los interruptores o planchas en los tableros generales de luz y fuerza.

Artículo 255º. Las zonas de bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señalen la empresa deberán ser señalizadas como lugares en los lugares que se prohíbe encender fuego o fumar.

Artículo 256º. Todo trabajador cuando debe levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas y manteniendo lo más recta posible la espalda.

Artículo 257º. Los trabajadores deberán cooperar en las investigaciones que lleven a cabo los jefes superiores aportando los antecedentes del accidente y de las condiciones de trabajo en que este ocurrió, a objeto de tomar las medidas preventivas que eviten su repetición.

Artículo 258º. Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones. Los mismos avisos, carteles, afiches deberán ser protegidos por todos los trabajadores, quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

Artículo 259º. La seguridad del trabajo y las acciones para prevenir los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales se verán altamente favorecidas si los trabajadores colaboran prestando sugerencias sobre las condiciones de trabajo y, en general, acerca de las medidas a adoptar para mejorarlas.

Artículo 260º. Reglas cardinales por la vida

El propósito de las reglas cardinales por la vida definidas por INGENIERIA CORDAY SPA, es resguardar la integridad de las personas que trabajan en nuestra empresa. El alcance de estas reglas son las siguientes:

- ✓ Deben ser consideradas en todas las actividades y de conocimiento de todos los empleados y contratistas.
- ✓ No pueden aducirse desconocimiento de ellas.
- ✓ Su aplicación es imperativa.
- ✓ La transgresión de cualquiera de las reglas cardinales por la vida será considerada una falta gravísima, motivo de acciones de investigación y sujeto a las sanciones por pro incumplimiento de las normas de higiene y seguridad de nuestra empresa, ya que puede ser causa contribuyente o directa de acciones de alta potencialidad de pérdida, lesiones graves, incluso fatalidad de una o más personas.

Las reglas cardinales por la vida que los trabajadores

Regla Cardinal Nª1: Bloqueo y des energización
Definición: se refiere al control y eliminación de las energías peligrosas a través de un sistema de dispositivo físico y tangible en un equipo, y que no permita la acción de cualquier fuente de energía que ponga en acción al equipo o pueda afectar a las personas.

Obligaciones del trabajador:
1. Identificar las energías que pueden estar presentes en el equipo o sistema a intervenir y los puntos de bloqueo.
2. Utilizar su sistema de bloqueo de manera personal e intransferible.
3. Asegurar que el equipo se encuentra con energía potencial cero. Se considera des energizado cuando no existe energía alguna en el equipo.
4. Cumplir y hacer cumplir los pasos y medidas de control establecidos en el instructivo genérico de bloqueo y des energización.

Identificación del equipo:
Trabajo con equipo energizado y/o sin bloqueo y sin des energizar las energías hidráulicas, cinéticas y calóricas.

Regla Cardinal Nª2: Protección contra caídas
Definición: en toda tarea o actividad en la cual exista riesgo de caída de un a persona a partir de una altura de 1.5 mts., o bien, la exposición a caída desde bordes abiertos, se debe usar equipos de protección contra caídas y dispositivos, sistemas o estructuras que eviten la caída libre de una persona.

Se debe entender por sistema personal para la detención de caídas, al conjunto de componentes y subsistemas interconectados, tales como arneses, líneas de sujeción, líneas de vida u otro dispositivo utilizado por una persona, el que cuando es conectado a un dispositivo de anclaje, detiene una caída desde una altura.

Obligaciones del trabajador:
1. Todo trabajador, deberá tener los exámenes ocupacionales de altura física al día y apto, para comprobar la aptitud de ejecución de dicha actividad.
2. Las personas que soliciten alguna enfermedad relacionada a la función del equilibrio, de la coordinación motora, de la frecuencia, del ritmo cardiaco y/o presión arterial, solo podrán realizar actividades de trabajo en altura con certificado de control médico.

3. Utilizar solo el sistema de protección contra caída sea definido por la empresa (arnés de cuerpo completo.
4. No usar equipos, implementos o superficies de trabajo improvisadas o construidas fuera de los estándares definidos por la empresa.
5. Verificar la condición de uso del sistema de protección de caídas, cada vez que este se requiere utilizar, aplicando el pre uso definido por la empresa.
6. Aplicar la negativa responsable al trabajo sub estándar si no se pueden asegurar los controles establecidos estén debidamente implementados antes de ejecutar la actividad.

Identificación del equipo:
Trabajo en Altura.

La transgresión de la Regla Cardinal 2 ocurre por:
No utilizar el sistema de protección contra caídas al trabajar desde una altura igual o superior a 1.5 mts.

Regla Cardinal Nª3: Carga Suspendida
Definición: requisito de la compañía que norma las conductas y condiciones seguras en aspectos de nuestro trabajo que presentan riesgos críticos en el manejo de cargas suspendidas. Su no cumplimiento podría ocasionar daños a las personas, propiedad, procesos y medio ambiente.

Durante todo trabajo de manejo de carga suspendida, debe asegurarse que:
- ✓ Los medios físicos utilizados, tales como elementos de izaje (eslingas, cáncamos, grilletes, etc.) y los equipos de izaje (grúas plumas, horquillas, puente grúa, etc.) se encuentren en buen estado para su uso,
- ✓ Las actividades de izaje sean realizadas solo por personas competentes (entrenadas y debidamente certificadas).
- ✓ Se encuentre debidamente delimitada y restringido el acceso al área de movimiento de la carga suspendida.

Obligaciones del trabajador:
1. Ubicarse fuera del alcance de la caída o desplazamiento (radio de giro) de la carga suspendida, a fin de evitar ser aplastado o golpeado por un componente, o equipos en movimiento, caída de materiales.
2. Contar y cumplir con las aptitudes físicas y técnicas descritas en el estándar n°3 "manejo de carga suspendida".
3. Utilice vientos para guiar la carga suspendida.
4. Nunca pierda de vista las cargas suspendidas de su área de trabajo.
5. Cumplir y respetar el procedimiento asociado a las tareas de:" manejo de carga suspendida" y "trabajo con carga suspendida".

Identificación del equipo:
Trabajo con carga suspendida.

La transgresión de la Regla Cardinal 3 ocurre por:
Ingresar al área delimitada y/o ubicarse dentro del alcance de la caída o desplazamiento (radio de giro) de la carga suspendida.

Regla Cardinal Nª4: Conducción responsable.
Definición: requisito obligatorio de la empresa para eliminar o controlar accidentes graves o fatales derivados de la conducción de vehículos en la vía pública o al interior de recintos mineros.

Todas las personas autorizadas para la conducir los vehículos de la empresa, deben contar con licencia municipal o internacional vigente, haber realizado y aprobado del curo de manejo a la defensiva, tener aprobado el examen psicosensotecnico, y contar con una licencia interna para conducir los vehículos. Esta licencia debe ser propia de INGENIERIA CORDAY

Está prohibida la tenga de un vehículo de la empresa, a una persona que no esté debidamente autorizada y certificada a través de la licencia interna.

Obligaciones del trabajador:
Es responsabilidad del conductor renovar respectivamente sus licencias.

En el caso de encontrarse en condiciones físicas y/o psicológicas estén disminuidas, deberán informara a su supervisión directa, la manera inmediata y antes de realizar cualquier de conducción el vehículo.

En todo momento un vehículo, el conductor deberá portar su licencia municipal y la autorización. En especial las restricciones de velocidad.

El cinturón de seguridad es de uso obligatorio, por lo que el conductor deberá hacer uso de este y exigir a sus acompañantes el correcto uso.

El conductor deberá dar cabal cumplimiento a ley de tránsito N° 18.290 y a los requerimientos adicionales indicados en el reglamento interno, como a su vez reglamentos de conducción de las faenas mineras.

Identificación del equipo:
Conducción de vehículo

Riesgo: Riesgo de colisión, atropello, volcamiento, pudiendo ocasionar una lesión grave o la muerte de las personas expuestas.

La transgresión de la regla cardinal 4 ocurre por:
Si excedo los límites de velocidad permitidos en la ruta o lo establecido en los caminos internos de cada faena.

Regla Cardinal Nª5: Siempre controlo los riesgos al trabajar con equipos energizados.
Definición: requisito obligatorio de la empresa para eliminar o controlar accidentes graves o fatales derivados de la intervención en equipos que, por necesidades de mantenimiento, requieres estar energizados.

1. Nunca ingresar a un área de trabajo delimitada sin autorización cuando un equipo se encuentra en funcionamiento.
2. Antes de poner en marcha el equipo, siempre aplicar el protocolo descrito en el instructivo de trabajo o ART, y me aseguro que las personas participantes estén en conocimiento de estas y fuera del alcance de partes móviles.

3. No realizar pruebas con equipos energizados sin haber tomado conocimientos de los riesgos presentes en la actividad.
4. No permitir que se encuentren otras personas en el equipo o área afectada sin estar directamente relacionadas con la ejecución de la prueba. (otros trabajos paralelos se deben suspender).

Identificación del equipo:
Intervención de un equipo energizado.

Riesgo: contacto con energía eléctrica.

La transgresión de la regla cardinal 5 ocurre por:
No se instala e identifican los puntos de peligro mediante letrero informativo.

TITULO XXI: DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 261°. Serán prohibiciones de orden para el trabajador, las siguientes, las que tendrán el carácter de esenciales, de tal suerte que la infracción a cualquiera de ellas podrá estimarse como de incumplimiento grave a las obligaciones impuestas por el contrato y que, por lo mismo, autorizan al empleador para reservarse la facultad de poner término a la relación laboral, según la entidad y trascendencia del falte de que se trate: Se prohíbe a los trabajadores de la empresa:

a. Trabajar sobre tiempo, sin autorización previa de su jefatura directa;
b. Ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo durante las horas de labor:
c. Llegar atrasado a su trabajo o retirarse antes del término de la jornada de trabajo, salvo autorización expresa de su jefe directo o de otro superior;
d. Subir a faena en autos particulares, arrendados por cuenta propia o taxis.
e. Preocuparse durante las horas de trabajo de negocios ajenos al establecimiento o de sus asuntos personales o de atender personas que no tengan vinculación con sus funciones;
f. Dormir durante las jornadas de trabajo;
g. Revelar datos o antecedentes que hayan conocido con motivos de sus relaciones con la empresa;
h. Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las Oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales;
i. Prestar servicios a otro u otros empleadores, en funciones similares a las que desarrolle en la empresa, salvo que se le hubiere autorizado expresamente para ello, dejándose constancia en su contrato de trabajo;
j. Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo como, asimismo, dormir o preparar comidas en los mismos.
k. Llevar vender y/o usar barajas, naipes, juegos de azar u otras entretenciones de cualquier clase o especie, en las oficinas o lugares de trabajo;
l. Utilizar un lenguaje inadecuado y particular en acciones o situaciones obscenas;
m. Ingresar a la empresa encontrándose enfermo con su estado de salud debilitado. Cada trabajador es responsable de asistir al servicio médico cuando se presenten los síntomas o debilitamiento de su salud, de modo de recibir el tratamiento oportunamente, lo cual debe ser comunicado inmediatamente al jefe directo;
n. Registrar diariamente en el libro de asistencia el horario de llegada y salida del trabajo de forma correcta, sin adulterar el registro o firmar por otro trabajador;

o. Utilizar los vehículos a su cargo en objetos ajenos a sus obligaciones; o para resolver asuntos personales;
p. Romper, rayar o destruir bienes y/o instalaciones de la empresa colocadas en sus recintos;
q. Utilizar el parque de estacionamiento de vehículos de la empresa para fines diversos de los permitidos, particularmente para efectuar mantenciones, reparaciones o limpieza de los vehículos.
r. No cumplir el reposo médico que se ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos;
s. Falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores;
t. Falsificar toda documentación del trabajador como certificados de estudios, contratos de trabajo, anexos, u otro documento importante;
u. Vender o prestar su uniforme o ropa de seguridad, o cualquier elemento de trabajo que sea proporcionado por la empresa para ser usado en el desempeño de sus funciones.
v. Conducir u operar un vehículo o maquinaria bajo los efectos del alcohol y/o drogas, alucinógenos.
w. Conducir vehículos de la empresa o arrendados, camión es de extracción fuera de la carretera, camiones de servicios, camionetas, grúas etc., contar con licencia interna y autorización de su jefatura, respectiva, autorización previa de las faenas mineras.
x. Conducir vehículos de la empresa sobre cinco horas.
y. Trasladar personal ajeno a la empresa en vehículo de la compañía.
z. Hacer uso del celular mientras se conduce, salvo que este tenga sistema manos libre.
aa. Negociar cualquier regalía en especie que otorga la empresa;
bb. Portar armas de toda clase que sean en horas y lugares de trabajo.
cc. Efectuar comercio dentro del lugar de trabajo;
dd. Utilizar la infraestructura y maquinarias de la empresa en beneficio personal.
ee. Agredir de hecho o de palabra a la jefatura, superiores y compañeros de labor, provocar o alentar riñas entre ellos.
ff. Realizar o participar en actividades políticas, religiosas o societarias al interior de la empresa y distribuir propaganda de cualquier especie, que sea ajena al giro principal e iteres de la empresa.
gg. Sacar o pretender sacar sin vale o sin autorización competente, fuera de los recintos de la empresa, mercaderías, materiales de trabajo, herramientas o utensilios de propiedad de ésta, sin perjuicios que ello derive en otro delito
hh. Retirar colaciones o utilizar servicios de desayunos, comidas u otros que no estén autorizados formalmente por la jefatura.

TITULO XXIl: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS DE LA LEY 16.744

Artículo 262°. El procedimiento de reclamos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se regirá por los artículos 76,77,77 bis de la Ley 16.744, cuyos textos son, respectivamente, los siguientes:

Artículo 263°. La empresa deberá denunciar al Organismo Administrativo respectivo inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador o la muerte de la víctima. El trabajador accidentado o enfermo, o sus derechos habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, tendrán, también la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la Empresa no hubiere realizado la denuncia. Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio de Salud. Los Organismos Administradores deberán informar a la autoridad Sanitaria respectivo los accidentes que le hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma periodicidad que señale el Decreto Supremo N.º 101, de 1968, del

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el reglamento de la Ley N.º 16.744 sobre Seguro Social contra los riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Artículo 264°. Los trabajadores o sus derechos habientes, así como también los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de la Autoridad Sanitaria o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden Médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos procedentes, 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 recepción de la carta certificada que notifica la resolución de la cual se reclama.

Artículo 265°. Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entrabar el pago del subsidio. La decisión formal de dicho organismo tendrá el carácter de definitiva, sin perjuicios de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo a los artículos precedentes.

Artículo 266°. Corresponderá, exclusivamente a la Autoridad Sanitaria respectivo, la declaración, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes. Lo impuesto en el inciso anterior se atenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que puedan emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos. Sin embargo, respecto de los trabajadores afiliados a las Mutualidades la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas situaciones.

Artículo 267°. La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse en primera instancia sobre todas las decisiones de la Autoridad Sanitaria y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refiera a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley N.º 16.744. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las relaciones dictadas por los jefes de Áreas de la Autoridad Sanitaria en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma Ley.

Artículo 268°. Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comisión Médica o ante la inspección del Trabajo. En este último caso, el inspector del trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedente a la Comisión. Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo.

Artículo 269°. El termino de 90 días hábiles establecido en el artículo 113º 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 270°. La Superintendencia de Seguridad Social conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

a) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica distare en las materias de que conozca en primera instancia. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 271°. En cuanto al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Artículo 272°. De acuerdo la modificación del art. N° 154 del Código del Trabajo, el establece ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias. Para tal efecto el trabajador/a sufra o considere que existe una desigualdad arbitraria entre la remuneración que percibe y la que se paga por el mismo trabajo a otros trabajadores, sin que exista otra razón que no sea la de discriminar entre hombres y mujeres, tendrá el derecho a reclamar, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la empresa.

Artículo 273°. La denuncia deberá ser dirigida a la Gerencia señalando los nombres, apellidos, R.U.T. y firma del reclamante y/o afectado, el cargo que ocupa en la Empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos en que fundamenta el reclamo y finalmente la fecha en que se interpone la denuncia.

Artículo 274°. El Gerente o ejecutivo que la reciba deberá estampar la fecha y hora de su recepción y le hará entrega de la denuncia al ejecutivo máximo del Área de administración de personal, señalando el día y hora en que se procede a ello, quien tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar o designar a una persona idónea que lleve a cabo la investigación.

Artículo 275°. El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, procederá a recolectar toda la información que sea necesaria para determinar si se trata de un mismo trabajo, si efectivamente existen diferencias en las remuneraciones y si éstas no obedecen a diferencias objetivas que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad entre el reclamante y el o los trabajadores que desempeñan los cargos que se comparan.

Artículo 276°. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, procederá a emitir su informe sobre la investigación realizada y la eventual existencia de hechos constitutivos de una desigualdad arbitraria en la remuneración asignada al reclamante.

Artículo 277°. El informe contendrá la identificación de la reclamante, los antecedentes recopilados y las conclusiones a que llegó el investigador con una proposición de las medidas que se sugieren para el caso.

Artículo 278°. El informe con las conclusiones a que llegue el investigador, incluidas las medidas propuestas, deberá estar terminado y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar el día veinte, contado desde el inicio de la investigación, y será notificada en forma personal al interesado a más tardar el día treinta desde la interposición del reclamo.

Artículo 279°. La resolución que se dicte en definitiva deberá contener una relación circunstanciada de las gestiones efectuadas, las razones que conducen a la conclusión y en caso de ser procedente, las causas objetivas tales como capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad que justifican las diferencias existentes en las remuneraciones.

Artículo 280°. La reclamación a los estipulado en la Ley N° 20.348, artículo 62° bis, tendrá como referente lo establecido en el Manual de Descripción de Cargos o funciones en la empresa, el que considera sus características técnicas esenciales.

CAPITULO DECIMO: DEL PLAZO PARA OTORGAMIENTO DEL FINIQUITO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 281°. El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas.

TERCERA PARTE

TITULO I: ESTABLECE REQUISITOS BÁSICOS PARA LA ELABORACIÓN DE GUÍAS CLÍNICAS Y PROTOCOLOS DEL MINISTERIO DE SALUD

Artículo 282°. Si se analiza los documentos emitidos en los últimos por el Ministerio de Salud (MINSAL) en el ámbito técnico, se puede apreciar una amplia heterogeneidad en sus métodos de análisis, y en la forma y profundidad con que se exponen los fundamentos de las recomendaciones.

Artículo 283°. El artículo antes mencionado, establece como objetivos los siguientes puntos:

a) Estandarizar los elementos conceptuales y metodológicos más relevantes sobre la formulación de guías clínicas y protocolos clínicos por parte del Ministerio de Salud
b) Velar por que se tome en consideración las mejores evidencias científicas en la formulación de guías clínicas y protocolos clínicos por parte del Ministerio de Salud
c) Velar por la aplicación de métodos de consenso participativos, transparentes y explícitos para la formulación de guías clínicas y protocolos clínicos por parte del Ministerio de Salud
d) Establecer formatos de guías clínicas y protocolos clínicos uniformes y reconocibles para los usuarios

Artículo 284°. Algunas definiciones básicas

1. **Guía de Práctica Clínica:** Cualquier conjunto de recomendaciones cuyo objetivo sea apoyar la toma de decisiones de profesionales de salud o pacientes, acerca de los cuidados de salud que resultan apropiados para circunstancias clínicas específicas, que considere la mejor evidencia científica disponible, identificada a partir de una revisión sistemática de la literatura.
2. **Norma Técnica Sanitaria:** Documento que impone una o más acciones de carácter obligatorio, cuyo cumplimiento está regulado a través de una resolución exenta emanada del Departamento Jurídico del Ministerio de Salud, una ley u otro instrumento administrativamente válido, y se refiere directamente al manejo promocional, preventivo, diagnóstico, terapéutico o rehabilitador de un problema de salud.

3. **Informe de Evaluación de Tecnologías de Salud:** Cualquier documento desarrollado a través de una revisión sistemática de la literatura científica, cuyo objetivo sea analizar las consecuencias clínicas, económicas, éticas o sociales del empleo de las Tecnologías de Salud, en el corto o largo plazo, así como sus efectos directos o indirectos, deseados o no deseados.
4. **Tecnología de Salud:** Cualquier intervención, medicamento, dispositivo, procedimiento médico y quirúrgico usado en atención de salud, así como los sistemas organizativos con los que se presta dicha atención.
5. **Protocolos:** Instrucciones sobre manejo operativo de problemas de salud determinados, los que serán de carácter referencial. Dichos protocolos sólo serán obligatorios mediante resolución, en caso que exista una causa sanitaria que lo amerite.
6. **Revisión sistemática de la literatura:** Es una revisión exhaustiva de la literatura acerca de una pregunta claramente definida, que se realiza utilizando una metodología sistemática y explícita para identificar, seleccionar y evaluar críticamente las investigaciones relevantes y para recolectar y analizar los datos provenientes de los estudios incluidos en la misma.

CAPITULO UNDECIMO: SOBRE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A HIPOBARIA INTERMITENTE CRÓNICA POR GRAN ALTITUD

Artículo 285°. El Ministerio de Salud, en su constante tarea de velar por el cuidado de la salud de la población, ha desarrollado esta Guía Técnica para la protección de la salud de todo trabajador que se encuentre expuesto a hipobaria intermitente crónica, cuyas labores sean efectuadas a más de 3.000 metros sobre el nivel del mar (msnm).

Todas las medidas, acciones y procedimientos establecidos en este documento, corresponden a los estándares básicos para la prevención y vigilancia en salud que emanan del Decreto Supremo N.º 594/1999.

Artículo 286°. Esta Guía Técnica deberá ser aplicada a todos los trabajadores expuestos, independientemente de la actividad laboral o rubro productivo en que se desempeñe. De esta manera se busca establecer estándares homogéneos de atención, por una parte, y optimizar el uso de los recursos por otra, al evitar o reducir la duplicidad de exámenes.

Para trabajos desde los 5.500 msnm se deberá contar con autorización expresa y fundada de la Autoridad Sanitaria, representada por las Unidades de Salud Ocupacional de la SEREMI de Salud.

Artículo 287°. Establecer procedimientos y estandarizar criterios para la vigilancia y evaluación de la salud, y los requisitos de los profesionales y las instalaciones médicas necesarios para el cumplimiento de lo establecido en el Decreto Supremo N.º 594 de 1999, del Ministerio de Salud, sobre trabajo en condiciones de exposición a hipobaria intermitente crónica en trabajo en gran altitud y extrema altitud geográfica.

Dentro de sus objetivos específicos, se numeran:

a) Establecer los exámenes mínimos para la identificación y evaluación de contraindicaciones de salud para trabajar en condición de hipobaria intermitente crónica.
b) Homogeneizar y estandarizar criterios para implementar la vigilancia de trabajadores con exposición ocupacional a hipobaria intermitente crónica
c) Establecer las medidas básicas mediante las cuales la empresa deberá gestionar la prevención de los riesgos para la salud en condición de exposición a hipobaria intermitente crónica.
d) Precisar el perfil profesional de los médicos examinadores y de los Centros donde se realizan evaluaciones de salud para trabajo en gran altitud.

e) Definir el perfil profesional del personal de salud a desempeñarse en labores asistenciales en gran altitud.

Artículo 288°. Para lograr comprender a cabalidad el protocolo, las siguientes definiciones.

1. **Trabajador expuesto a hipobaria intermitente crónica:** Todo aquel que desempeñe sus labores sobre los 3.000 msnm por más de 6 meses, con una permanencia mínima de 30% de ese tiempo en sistemas de turnos rotativos a gran altitud y descanso a baja altitud.
2. **Exposición esporádica:** Exposición laboral a hipobaria en tiempo menor a lo establecido para la exposición intermitente crónica.
3. **Gran altitud:** Altitud geográfica igual o superior a los 3.000 msnm e inferior a 5.500 msnm.
4. **Extrema altitud:** Altitud geográfica igual o superior a 5.500 msnm.
5. **Hipobaria:** Disminución de la presión barométrica respecto del nivel del mar.
6. **Hipoxia:** Es la disminución del aporte de oxígeno a las células, lo que limita la producción de energía a niveles por debajo de los requerimientos celulares, con lo que se enlentecen todos los procesos metabólicos celulares. Hipoxia hipobárica es el descenso de aporte de oxígeno a los tejidos debido a una caída en la presión parcial de este gas por la exposición a una menor presión barométrica en altitud.
7. **Evaluación preocupacional para exposición intermitente crónica a hipobaria:** Evaluación de salud efectuada a todo trabajador, previa a la contratación, que se va a exponer a gran altitud por motivos laborales por más de 6 meses, con una permanencia de al menos 30% de ese tiempo, en forma discontinua, con sistema de turnos rotativos en gran altitud y descanso a baja altitud, sin experiencia laboral previa en gran altitud o que, habiéndola tenido, no se cuente con los antecedentes médicos correspondientes, o que la evaluación médica haya perdido su vigencia. Esta evaluación es de cargo del empleador o de la empresa con Administración Delegada, según corresponda.
8. **Evaluación de salud para exposición esporádica sobre los 3.000 mts de altitud:** Evaluación de salud efectuada a trabajadores que realizan labores sobre los 3.000 mts de altitud en forma esporádica o puntual, que no cumplen con la definición de expuestos a hipobaria intermitente crónica.
   La batería de exámenes a aplicar es la misma que se aplica en las evaluaciones preocupacional, excepto radiografía de tórax si se le ha realizados en los 5 años previos. Esta evaluación es de cargo de la empresa.
9. **Evaluación de salud para exposición sobre los 5.500 mts de altitud:** Evaluación de salud efectuada a todo trabajador que realizará labores sobre los 5.500 metros de altitud, independientemente del tiempo proyectado de permanencia, crónico intermitente o esporádico. La batería de exámenes a aplicar es la misma que se utiliza en las evaluaciones pre ocupacionales, a la que se agrega un Test de Esfuerzo, independiente de la edad del trabajador.
   Esta evaluación es de cargo del Organismo Administrador del seguro de la Ley 16.744 al cual está afiliada la empresa o de la empresa con Administración Delegada, según corresponda.
10. **Examen para la vigilancia ocupacional:** Evaluación periódica orientada a pesquisar precozmente la condición patológica de POLICITEMIA CRONICA y APNEA CENTRAL secundarias a Hipobaria Intermitente Crónica. Para estos efectos pueden ser utilizados los exámenes realizados para la evaluación ocupacional, según vigencia.
    Esta evaluación es de cargo del Organismo Administrador del seguro de la Ley 16.744 al cual está afiliada la empresa o de la empresa con Administración Delegada, según corresponda.
11. **Evaluación de pre – egreso:** La evaluación de pre- egreso se realizan al término de la relación contractual a trabajadores que se han expuesto a Hipobaria Intermitente Crónica o cuando deja de estar expuesto a esta condición ambiental por cambio de puesto de trabajo.

Esta evaluación es de cargo del Organismo Administrador del seguro de la Ley 16.744 al cual está afiliada la empresa o de la empresa con Administración Delegada, según corresponda.

12. **Vigencia:** Tiempo de duración que se le asigna a los exámenes. Varía en relación al tipo de examen (ocupacional, preocupacional o de vigilancia), al criterio médico y a la edad del trabajador
13. **Validez de las evaluaciones:** Las evaluaciones pre- ocupacionales y su correspondiente certificación realizadas por los Centros autorizados serán válidas frente a cualquier empresa o faena que las solicite, sin perjuicio de la prerrogativa de las empresas de elegir a los proveedores para evaluar a sus trabajadores.

Artículo 289°. La empresa, en el caso que se encuentren sus trabajadores expuestos a hipobaria intermitente crónica por gran altitud, informará sobre los riesgos de exposición. De la misma manera impartirá anualmente una instrucción teórica – práctica sobre el riesgo y las consecuencias para la salud tanto de la exposición aguda como crónica intermitente a la hipobaria, la que deberá ser impartida en forma presencial, teniendo como mínimo las siguientes características:

1. Duración mínima de 3 hrs. Cronológicas, impartido por un profesional de la salud con título otorgado por una entidad de educación superior reconocida por el Estado, con un mínimo de 8 semestres y formación en el tema a tratar, lo que implica que tenga conocimientos y experiencia en la materia, requisito este último que se podría dar por cumplido en los siguientes casos:
    a) Certificado de aprobación de curso de medicina de altitud de al menos 32 horas cronológicas y experiencia laboral de al menos un año en actividades relacionadas, vale decir, en Centro que realice evaluaciones de salud para trabajo en altitud geográfica o directamente en faenas en altitud, o – Profesional con experiencia comprobable de trabajo de al menos 3 años en un Centro que realice evaluaciones de salud para trabajo en altitud geográfica o directamente en faenas en altitud. Los contenidos de este curso, que deberán constar por escrito, contemplarán al menos los siguientes temas:
    b) Conceptos y definiciones del trabajo a gran altitud. – Efectos agudos y crónicos de la altura en el ser humano. – Contraindicaciones para el trabajo en gran altitud. – Medidas preventivas para enfrentar el trabajo a gran altitud. – Promoción de estilos de vida saludables (alimentación saludable, actividad física, prevención de alcohol, tabaco y otras drogas)

Artículo 290°. Los contenidos de este curso, que deberán constar por escrito, contemplarán al menos los siguientes temas:

a) Conceptos y definiciones del trabajo a gran altitud.
b) Efectos agudos y crónicos de la altura en el ser humano.
c) Contraindicaciones para el trabajo en gran altitud.
d) Medidas preventivas para enfrentar el trabajo a gran altitud.
e) Promoción de estilos de vida saludables (alimentación saludable, actividad física, prevención de alcohol, tabaco y otras drogas)

CAPITULO DUODECIMO: SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO; DECRETO N.º 1052, NORMA TÉCNICA 156

Artículo 291°. Establecer criterios comunes sobre el concepto de exposición, para efectuar el seguimiento y establecer los plazos en las acciones preventivas y sanitarias que realicen los administradores de la ley N°. 16.744, las empresas y los establecimientos de salud en general.

Artículo 292°. Es aplicable a las empresas en que sus trabajadores estén expuestos a ruido. Sus entes fiscalizadores corresponderán a la autoridad sanitaria regional (ASR) y a las inspecciones de trabajo.

Artículo 293°. La difusión de este protocolo corresponde a los organismos administradores de la ley 16.744, los cuales debe ser difundido a sus expertos en prevención de riesgos, higienistas ocupacionales, médicos, enfermeras y personal de medicina del trabajo y empresas adherentes.

Artículo 294°. INGENIERIA CORDAY SPA, por medio de sus asesores en prevención de riesgos, comités paritarios si aplicase, dirigentes sindicales y trabajadores. Será efectuado por medio de un programa de gestión para los trabajadores expuestos ocupacionalmente a ruido, para ello contarán con el apoyo del equipo multidisciplinario del organismo administrador.

El programa de gestión debe contar con funciones y responsabilidades de gerencia, supervisión y/o mando medio, operaciones, contratistas y sub contratistas.

Artículo 295°. En cuanto a la vigilancia ambiental (reconocimiento del riesgo), se deben identificar:

a) Estudio previo y mapa (matriz) de riesgo, actualizado cada seis meses.
b) Diseñar mapa de riesgo cualitativo (GES, Ciclos, actividades, tareas) y mapa cuantitativo (aporte del Org. Adm. De la ley 16.744).
c) Principales fuentes, ubicación, estado.
d) Características generales del recinto.

Artículo 296°. De la capacitación anual que, mencionada en artículos anteriores, deberá contener aspectos normativos, generalidades del ruido, medidas de control y eficacia (Ing., Adm., EEPA), protección personal, efectos del ruido en la salud.

Artículo 297°. El programa de gestión y vigilancia ambiental deberá identificar los riesgos, para tal efecto, Mutual dispone de una planilla estandarizada denominada: matriz de identificación de riesgo ruido.

La matriz de riesgo ruido, contiene la siguiente información, obligatoria, de acuerdo a la información requerida

a) Clasificación por Grupo de Exposición similar GES
b) Identificación de trabajadores ciclos de trabajo y tareas desarrolladas por cada GES.
c) Tiempos de exposición, diario – semanal.
d) Fuentes de ruido relevantes
e) Medidas de control implementadas

Con la información que aporta la "matriz de identificación del riesgo ruido", el ente evaluador puede efectuar una medición cuantitativa de este agente, conociendo las variables que influyen en la exposición de cada GES, permitiendo una medición representativa.

El informe médico de la evaluación cuantitativa, posee un Criterio de Acción (CA): 50% del LPP, en donde:

Criterio de Acción (CA): 50% del LPP	
CA Dosis de Acción	50% de dosis máxima permisible (100%)
CA Dosis de Acción	0.5 de dosis máxima permisible (1)
CA Nivel de Acción	82 Dba para 8 horas de exposición diaria
CA Nivel de Acción	De 135 Dbc Peak (ruido impulsivo)
EL LPP SIGUE SIENDO	

Tabla N° 7: Criterio de acción (CA): 50% del LPP

CAPITULO DECIMOTERCERO: SOBRE LA RADIACIÒN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR

Artículo 298°. La información científica demuestra que la exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto plazo, principalmente en ojos y piel, que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, cataratas a nivel ocular y tumores malignos de piel. Frente a esta última patología, en las últimas décadas, a nivel mundial ha aumentado el número de casos nuevos de cáncer de piel, especialmente en las personas de piel clara, siendo este tipo de cáncer el más frecuente en la población.

Artículo 299°. Por lo anterior mencionado, es prioritario regular el riesgo de exposición a la radiación ultravioleta de origen solar y las medidas de control y protección que deben implementar los empleadores al respecto, con la finalidad de minimizar el daño en la salud y promover conductas de autocuidado en los trabajadores. Con ello entregar las directrices orientadas tanto a la identificación, evaluación y cuantificación del riesgo de radiación ultravioleta (UV) de origen solar, medidas de control ingenieriles, administrativas y de elementos de protección personal a implementar por la empresa, en conjunto con los organismos administradores.

Artículo 300°. La ley 20.096, Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono, establece que los organismos públicos y privados que midan radiación ultravioleta lo harán de acuerdo con los estándares internacionales y entregarán la información necesaria a la dirección de meteorológica de Chile para su difusión. Estos informes deberán expresar el índice de radiación ultravioleta según la tabla que establece para estos efectos la Organización Mundial de la Salud, e indicarán, además, los lugares geográficos en que se requiera de la protección especial contra los rayos ultravioleta.

Artículo 301°. La empresa proporcionará a sus trabajadores, libres de costos, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto uso, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

Artículo 302°. Ultravioleta de origen solar, se considerarán expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan sus labores sometidos a radiación solar directa en días comprometidos entre el 1° de septiembre y el 31° de marzo, entre las 10:00 y las 17:00 horas, y aquellos que desempeñen funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.

Artículo 303°. La empresa mantendrá un programa de capacitación teórico – práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros. El programa debe constar por escrito. Debe incorporar:

a) Los objetivos del programa de capacitación.
b) Campo de aplicación, con sus funciones y responsabilidades; gerencia, supervisión o jefaturas intermedias, operaciones, contratistas o subcontratistas.
c) Contenidos mínimos de la capacitación
d) Evaluación del curso por parte de los participantes.
e) Registro de asistencia
f) Cronograma anual de capacitación especificando los temas, fecha, tiempo, a quien va dirigido e identificando al responsable de ejecutar la actividad de la capacitación.

Artículo 304°. Los productos importados o fabricados en el país, para ser comercializados y distribuidos en el territorio nacional, deberán contar previamente con registro sanitario, en la forma y condiciones que establece el presente reglamento. Los productos cosméticos que tengan como finalidad ser protectores solares, deberán tener incorporado la indicación del factor de protección solar, según artículo 5° letra mm, de acuerdo a la siguiente tabla.

Categoría a indicar en la etiqueta	Factor de protección solar (FPS) a indicar en la etiqueta	Factor de protección solar medido
Protección Baja	6	6-9.9
	10	10 - 14.9
Protección Media	15	15-19.9
	20	20-24.9
	25	25-29.9
Protección Alta	30	30-49.9
	50	50-59.9
Protección Muy Alta	50+	Igual o mayor a 60

Artículo 305°. Junto con ello, las indicaciones del lapso para su replicación, precauciones de uso y advertencias, tales como: "en niños menores de seis meses de edad no se recomienda la exposición al sol", la ley prohíbe las frases de "protección total", "a prueba de agua" o aquellas que aludan al mismo significado, así como otra que, no pueda ser acreditada en cuanto a las cualidades y propiedades, que invoquen.

Artículo 306°. Dependiendo del tipo de células que se afectan, se describen tres tipos de cánceres de piel,

a) El cáncer basocelular que compromete las células basales de la epidermis, siendo este el más frecuente. Se ubica preferentemente en la cara y cuello, y es el mejor pronóstico.
b) El cáncer espinocelular que compromete las células del estrato espinoso de Malpighi de la epidermis, que tiene más tendencia a producir metástasis y mayor mortalidad que el anterior. También se presenta en las superficies expuestas.
c) El cáncer melanoma, el cual es el cáncer cutáneo más progresivo, siendo uno de los cánceres que ha aumentado su incidencia en forma importante en el mundo. Reporta al año 2002, 160.000 casos nuevos, 41.000 muertes y una relación H/M de 1:2. En Chile se observó un aumento de 105% en la incidencia entre los años 1992 y 1998. Respecto de las defunciones, la tasa de mortalidad para ambos sexos entre los años 1992 y 2005, aumento en 0.7 puntos. La tendencia de la tasa de mortalidad ajustada por edad al 2010, presenta una leve tendencia al ascenso. El promedio de edad de presentación está los 45 y 50 años.

Artículo 307°. Para mayores antecedentes es posible consular los niveles de radiación UV publicados en el sitio WEB de la dirección de meteorología de chile, perteneciente a la dirección general de aeronáutica civil.

http://www.meteochile.cl/radiación_uv.html

si la empresa desea obtener una medición detallada de los niveles de radiación, puede dirigirse a la dirección meteorológica de Chile. Con el valor del índice UV y las correcciones de latitud, nubosidad, altitud y elementos reflectantes o absorbentes, se puede estimar el nivel del índice UV en cada lugar.

Mayores antecedentes en:
Dirección meteorológica de chile: Av. Portales 3450, estación central, Santiago.
Fono: (2) 4364538 – Fax (2) 4378212
Correo postal: casilla 149, sucursal Matucana, estación central.

Índice	11 ó +	8 - 10	6 - 7	3 - 5	1 - 2
Riesgo de exposición	Extremadamente Alto	Muy Alto	Alto	Moderado	Bajo

Artículo 308º. Desde el riesgo de exposición clasificado como Alto, se debe implementar todas las medidas de control y la entrega todos los elementos de protección personal (EPP) a los trabajadores expuestos para disminuir este riesgo.

Artículo 309º. Control del Riesgo: Es necesario tener presente que la radiación ultravioleta se caracteriza por ser muy poco penetrante. Esta característica hace que la mayor parte de las telas de trama cerrada con que se fabrica la ropa de uso común, bloqueen de manera apropiada la energía UV que contiene los rayos solares. De igual forma los vidrios comunes y el poli carbonato también filtran en forma importante los rayos UV.

Prueba de esto es que las zonas del cuerpo normalmente cubiertas por la ropa no desarrollan quemaduras, ni tampoco las manos al conducir, por la protección del parabrisas.

Es importante considerar el uso de lentes de protección UV, disponibles en el mercado. Los lentes pueden ser de color gris o blanco con la indicación de que bloqueen la radiación UVA y UVB.

Para evitar quemaduras en la cara u otras zonas de la piel que inevitablemente deban ser expuestas a los rayos solares, es necesario el uso de cremas del tipo pantalla solar o bloqueador solar, lo cual depende del tipo de piel (sensible, clara, oscura, etc.)

Las indicaciones generales son el uso de pantalla solar o bloqueador solar de amplio espectro de las radiaciones UVA y UVB (factor sobre 30), que no sea minimizada por el sudor. En lo posible que sea una crema ligera, no grasosa, para evitar que se adhiera la arena, el polvo o la tierra.

También existe la alternativa de usar un cubre rostro (tipo pasamontañas) de tela delgada y color claro para evitar quemaduras en la cara y en el cuello.

Artículo 310º. Marco Legal Existente: Sin perjuicio de lo anterior, cabe mencionar que el artículo 3º del D.S N.º 594 y el artículo 184º del Código del Trabajo establecen la obligación del empleador de proteger la salud y la vida de sus trabajadores y de terceros contratistas.

Por otra parte, el D.S N.º 109 considera a la radiación UV como un agente que entraña riesgo de enfermedad profesional.

Artículo 311º. Los instrumentos o artefactos que emitan radiación ultravioleta, tales como lámparas o ampolletas, deberán incluir en sus especificaciones técnicas o etiquetas, una advertencia de los riesgos a la salud que su uso puede ocasionar.

Artículo 312º. El que importare o exportare sustancias o productos controlados infringiendo las disposiciones de esta ley, sus reglamentos o normas técnicas, será sancionado con multa de 2 a 50 unidades tributarias mensuales, cuyo producto ingresará a rentas generales de la nación.

Artículo 313º. A modo resumen

Índice	11 ó +	8 - 10	6 - 7	3 - 5	1 - 2
Riesgo de Exposición	**Extremada-mente Alto**	**Muy Alto**	**Alto**	**Moderado**	**Bajo**
Recomendación	Protección máxima Evitar Radiación de medio día Usar ropa adecuada Estar a la sombra y usar filtro solar			Requiere protección Evitar Radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Si debe estar al sol, buscar la sombra y usar filtro solar	No requiere protección

CAPITULO DECIMOCUARTO: SOBRE PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Artículo 314º. Los factores psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Artículo 315º. La empresa realizara la evaluación de este riesgo para prevenir el aumento de enfermedades mentales en el ámbito laboral y promover una organización del trabajo más saludable. Basándonos en el artículo 7º *"Es una enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte".* En el decreto 73, Art. 16, se establece que "para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo aun cuando estos no se estén desempeñando a la época del diagnóstico.

Artículo 316º. En el caso de los trastornos psiquiátricos el art. 19 Nº13 del D.S. 73, establece que una neurosis profesional incapacitante todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa a afecto.

Artículo 317º. Art. 19 Nº13 define que "*las neurosis profesionales incapacitantes pueden adquirir distintas formas de presentación clínica. Tales como: trastorno de adaptación. Trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico"*, por otro lado, el art. 23 Nª7 define incapacidad temporal: *"Neurosis causada por trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y que se compruebe*

relación de causa a efecto con el trabajo. Durante el periodo de diagnóstico y tratamiento inicial de la enfermedad".

Artículo 318º. Las condiciones que exige la ley chilena son las mencionadas a continuación

a) Que sea causada directamente por el trabajo u oficio.
b) Que el trabajo origine tensión psíquica excesiva.
c) Que se establezca relación temporal entre la enfermedad y los factores de riesgo
d) Que produzca incapacidad temporal o permanente.
e) Que exista una respuesta proporcional al estresor.

Artículo 319º. Obedeciendo al contexto legal

a) **Ministerio de Salud: "Protocolo de consulta de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo"** ***Artículo 21 del D.S. N° 109/68 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.***
El ministerio de salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14C del DL N.º 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, deberá remitir las propuestas a la superintendencia de seguridad social para su informe.

b) **Superintendencia de Seguridad Social**
Artículo 72 del D.S. N.º 101/68 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse al siguiente procedimiento: el organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajos alguna enfermedad profesional.

Artículo 320º. De acuerdo a la aplicación de lo realizado, se cumplen los siguientes roles:

ACTOR	FUNCIÒN O RESPONSABILIDAD
Empleador	Es deber de la organización medir la exposición a riesgo psicosocial de sus ambientes laborales, y contar con las acciones necesarias para disminuir y/o eliminar sus efectos, mediante la planificación de acciones específicas. Ningún rubro, actividad o tamaño de la organización, la exime de su de su responsabilidad de mantener estándares de salud en sus lugares de trabajo.
Trabajador (a)	Toda formación, información y educación que el trabajador recibe, está orientada a convertirlo en un vigilante activo de los factores de riesgos presentes en su organización. Junto al derecho a saber, todo trabajador debe formar parte de las evaluaciones de riesgos psicosocial en sus ambientes de trabajo.
Organismos Administradores de la ley 16.744	El organismo administrador de la ley tiene la misión de asesorar a sus empresas adheridas en lo que al riesgo especifico se refiere. Toda vez que una organización transgreda o vulnere los factores de riesgos psicosociales señalados por este protocolo de vigilancia, el organismo de la ley deberá notificar a la autoridad sanitaria para que realice la fiscalización.
Secretarias regionales del ministerio de salud	Corresponde la fiscalización de las disposiciones contenidas en el código sanitario y demás leyes, reglamentos y normas complementarias que le otorgan facultades respecto de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, y la sanción a su infracción en los casos que ello lo amerite.

Tabla N°8: Roles de actuación ante protocolo psicosocial.

N.º	FACTOR	DESCRIPCIÒN
1.	Organización y condiciones del empleo	Se refiere a materias de seguridad y estabilidad en el trabajo; formas de comunicación y acceso a la información; interferencia trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo.
2.	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo; la influencia; el control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la empresa y el sentido del trabajo.
3.	Demandas Psicológicas	Exigencias de tipo cuantitativas; emocionales; de esconder emociones; sensoriales y cognitivas.
4.	Violencia y Acoso	Existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico y sexual.
5.	Relaciones la interior del trabajo	Alude a la existencia de claridad de rol; conflicto de rol; calidad de liderazgo; calidad de la relación con los superiores; apoyo social de los superiores; calidad de la relación con los compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos.
6.	Doble presencia	Preocupación que las tareas del trabajo doméstico y/o familiar producen en el trabajador (a).

Tabla N°9: Factores de actuación ante protocolo psicosocial.

Artículo 321º. Para darle curso a lo mencionado en los artículos anteriores, es que se aplica el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, "SUSESO / ISTAS 21". En su versión completa consta de 47 preguntas generales: salud, empleo, trabajo, salario, endeudamiento, ausentismo. Además de:

- 91 preguntas de riesgo psicosocial, agrupadas en 5 dimensiones.
- Total, de 138 preguntas
- Versión on line
- Usos: medición de riesgos, prevención, vigilancia, intervención.

Artículo 322º. Versión breve, esta consiste de 5 dimensiones, 20 preguntas. Descargable en el sitio Web: www.suseso.cl; sus usos tamizaje (filtro), Capacitación y protocolo.

Artículo 323º. Dimensiones evaluadas en protocolo psicológico "SUSESO ISTAS 21"

GRUPO DE DIMENSIONES	DIMENSIONES PSICOSOCIALES
Exigencias psicológicas (5)	Exigencias psicológicas cuantitativas Exigencias psicológicas cognitivas

	Exigencias psicológicas emocionales Exigencias psicológicas de esconder emociones Exigencias psicológicas sensoriales
Trabajo activo y desarrollo de habilidades (5)	Influencia Control sobre los tiempos de trabajo Posibilidades de desarrollo en el trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa
Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo (5)	Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Calidad de la relación con superiores Calidad de relación con compañeros de trabajo
Compensaciones (3)	Estima Inseguridad respecto al contrato de trabajo Inseguridad respecto a las características del trabajo
Doble presencia (2)	Preocupación por tareas domesticas Carga de tareas domesticas

Tabla N°10: Dimensiones evaluadas

Artículo 324°. Como lo establece la ley 16.744, será el empleador quien deberá realizar la identificación y evaluación de riesgo definidas en el protocolo, que confirmará o no la exposición a factores de riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo, y determinará si la organización ingresa al programa de vigilancia de la institución administradora del seguro de la ley 16.744 a la que esté afiliado.

Artículo 325°. La constitución del comité de riesgos psicosociales, deberá ser conformada por un grupo de trabajo responsable de llevar a cabo todas las actividades relacionadas con la aplicación del instrumento. Esta comisión puede ser

- Comisión de evaluación riesgo psicosociales.

Artículo 326°. La participación en el proceso de evaluación es fundamental, la aplicación del instrumento es representativa con al menos un 70% de los trabajadores encuestados por centro de trabajo o sucursal., en todo momento la empresa velará por el anonimato, confidencialidad y derechos de los trabajadores, sin discriminación de rol que estos cumplan al interior de la empresa. Para definir las unidades deben considerar un mínimo de 25 personas encuestadas, para asegurar la garantía de anonimato se cumpla.

Artículo 327°. Para garantizar la efectividad y buena organización es que INGENIERIA CORDAY SPA, de acuerdo a lo estipulado con el protocolo, realizará una campaña de intriga, en donde, promueve:

- una buena organización de las tareas promueve ambientes de trabajo más saludables,
- fortaleciendo el apoyo entre compañeros y jefaturas, favorece la capacidad para afrontar las situaciones de mayor demanda en el trabajo.
- Conocer claramente los roles y responsabilidades permite una mejor comunicación y ejecución de las tareas.
- Una comunicación fluida fomenta el vínculo entre los equipos de trabajo.
- Breves pausas de trabajo permiten el descanso psíquico.

Artículo 328°. Finalmente, para nuestra organización, es primordial y fundamental prevenir la aparición de enfermedades mentales en el ámbito laboral y promover una organización del trabajo más saludable. A modo de evaluar y gestionar el riesgo psicosocial y planificar acciones concretas para su control, dando cumplimiento a lo establecido en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del ministerio de salud y, al mismo tiempo contribuir con el fortalecimiento de una cultura de seguridad.

CAPITULO DECIMOQUINTO: SOBRE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES SILICOSIS

Artículo 329°. La Silicosis es una de las enfermedades profesionales reconocida desde la antigüedad, ya en el siglo XVI George Agrícola hace referencia a la muerte prematura de los mineros a causa de la silicosis, es la neumoconiosis más conocida y extendida en el mundo, se trata de una enfermedad grave y potencialmente mortal que se caracteriza por una fibrosis pulmonar producto de la inhalación de polvo que contiene sílice, en dosis dependiente, irreversible y progresiva, aun después de eliminar la exposición.

Artículo 330°. Para determinar el grado de silicosis es que se definen factores determinantes, los cuales responden en el siguiente orden:

a) Tamaño de partícula y cantidad inhalada: los materiales o productos que contienen sílice representan un peligro en la medida que ésta alcance un tamaño de polvo respirable (partículas de tamaño menor a 10 micrones). Cuando se inhalan partículas de gran tamaño, estas son atrapadas por los cilios y la membrana mucosa del sistema respiratorio. Las partículas son atrapadas por el mucus, las que constantemente son barridas por los pequeños cilios hacia la nariz y boca.
Para que se genere silicosis, las partículas deben ser de tamaño respirable. Por otra parte, es importante destacar que las partículas inferiores a 40 micrones no son visibles a simple vista.

b) Porcentaje de Sílice libre: El % de Sílice libre que contiene un material, también influye en la generación de silicosis toda vez que se genere polvo respirable producto del fraccionamiento del material. Mientras mayor sea el % mayor daño puede ocurrir.

c) Duración de la Exposición: más tiempo este una persona expuesta a altas concentraciones de sílice cristalina, mayor es la posibilidad de desarrollar silicosis.

d) Sílice recién fracturada: la exposición a sílice fracturada representa una situación de mayor riesgo debido a la presencia en su superficie de radicales libres altamente reactivos (este riesgo está presente en el trabajo con chorro de arena, perforación de rocas, entre otros).

Artículo 331°. Formas clínicas de la silicosis.

a) Silicosis Crónica: es la forma más común de la silicosis. En los primeros años el trabajador no presenta síntomas, posteriormente comienza con síntomas, posteriormente comienza con tos progresiva y disnea de esfuerzo (dificultad para respirar al realizar ejercicios). La radiografía de tórax se caracteriza por presentar opacidades redondeadas pequeñas en los lóbulos superiores. Tiene un periodo de latencia de 10 a 20 años. Puede evolucionar a fibrosis pulmonar masiva, forma complicada de la silicosis. Esta formal puede evolucionar aún después de haberse interrumpido la exposición.

b) Silicosis acelerada: se produce cuando el trabajador ha estado expuesto a altas concentraciones de sílice cristalina por periodos de 5 a 10 años. El patrón radiográfico es similar a la forma crónica, por el deterioro de la función pulmonar es más rápido y el trabajador presenta con mayor frecuencia tuberculosis y enfermedades autoinmunes.

c) Silicosis agudas: se produce cuando el trabajador ha estado expuesto en forma masiva a sílice cristalina. El periodo de latencia es de algunas semanas a 5 años. Clínicamente se caracteriza por disnea (sensación de dificultad respiratoria), compromiso del estado general, baja de peso y por presentar una radiografía de tórax con llenado alveolar difuso. Frecuentemente evoluciona a insuficiencia respiratoria severa.

Artículo 332°. Se entiende como sílice libre cristalizada es un compuesto químico que se encuentra presente en un alto porcentaje en la corteza terrestre en minerales como: rocas, arena, grava, granito, cuarzo, arcilla, entre otros.

Artículo 333°. Las principales labores en las que se realizan con presencia de sílice libre cristalizada, es en las diferentes etapas de la construcción, tales como:

- Demolición de estructuras y manejo de escombros
- Vaciado de sacos de cemento, preparación de hormigón o mortero.
- Corte y/o pulido de granito, piedra pizarra, baldosas o ladrillos en seco
- Desbaste y pulido de muros y losas de hormigón
- Picado manual y mecánico de muros
- Hormigón proyectado
- Limpieza de moldajes en seco
- Barrido en seco

Artículo 334°. De acuerdo a la evaluación cuantitativa límites permisibles de acuerdo al D. S. 594 /201 MINSAL

- Sílice cristalizada cristobalita 0,04 (mg/m3)
- Sílice cristalizada cuarzo 0,08 (mg/m3)
- Sílice cristalizada Tridimita 0.04 (mg/m3)
- Sílice tierra de trípoli 0,08 (mg/m3)

Artículo 335°. La organización mundial de la salud (OMS) junto con la organización internacional del trabajo (OIT) el año 1995 establecieron el programa global de erradicación de la silicosis en el mundo al año 2030.

En el año 2017 el gobierno de Chile ratifica el compromiso de trabajar para conseguir la erradicación de la silicosis, realizando en agosto del año 2009 el lanzamiento del plan nacional para la erradicación de la silicosis (PLANESI) en la ciudad de Antofagasta.

En octubre del mismo año, el ministerio de salud (MINSAL) aprueba el manual sobre las normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia de la silicosis, a través de la resolución exenta N°847 y entrando en vigencia en abril del 2010

METAS PLANESI CHILE					
RESPONSABILIDAD DE GERENCIAS DE CLIENTES MUTUAL DE SEGURIDAD C.Ch.C. Y EMPRESAS					
PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA SILICOSIS			DISMINUCIÓN DE EXPOSICIÓN A NIVELES <=L.P.P.		PLAN DE GESTIÓN
2012	2015	2018	2015	2025	2020
50% de las empresas identificadas tengan Programa de Vigilancia Ambiental y de la salud implementado.	75% de las empresas identificadas tengan Programa de Vigilancia Ambiental y de la salud implementado.	100% de las empresas identificadas tengan Programa de Vigilancia Ambiental y de la salud implementado.	50% de las empresas con vigilancia de Sílice, deben tener niveles <= al L.P.P.	100% de las empresas con vigilancia de Sílice, deben tener niveles <= al L.P.P.	100% de las empresas con vigilancia de Sílice, deben contar con un Plan de Gestión para el riesgo.

Artículo 336°. La empresa, mantendrá los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo, como, además, es responsabilidad de los trabajadores, de acuerdo al artículo 67 de la ley 16.744: los trabajadores están obligados a cumplir con las normas de higiene y seguridad establecidas por nuestra empresa a través del presente reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Artículo 337°. La protección respiratoria es proporcionada por dos métodos: purificación de aire y suministro de aire. Corresponde a nuestra empresa, de acuerdo a las actividades que se ejecutan en terreno (faenas mineras), les entregara gratuitamente el equipo purificador de aire. En estos equipos el aire al inhalar pasa previamente a través de un material filtrante que retiene los contaminantes. En caso que el aire pase a través del material filtrante y fluya sólo por la acción respiratoria (inhalación), estos equipos se denominan purificadores de aire de tipo "presión negativa" cuando el aire pase a través del medio filtrante y fluya apoyado por un motor – ventilador, estos equipos se denominan equipos purificadores de aire de tipo "presión positiva".

Artículo 338°. Los equipos purificadores de aire pueden presentarse bajo la forma de: pieza facial filtrante (auto filtrante); o pieza facial más filtro. La empresa, entregará a sus trabajadores de manera personal y gratuita, equipos purificadores de aire, los cuales al inhalar pasa previamente a través de un material filtrante que retiene los contaminantes. En caso que el aire pase a través del material filtrante y fluya sólo por la acción respiratoria (inhalación), estos equipos se denominan purificadores de aire tipo "presión negativa". Cuando el aire de tipo "presión negativa". Cuando el aire pase a través del medio filtrante y fluya apoyado por un motor-ventilador, esos equipos se denominan equipos purificadores de aire tipo "presión positiva".

Artículo 339°. La pieza facial es la parte de la protección respiratoria que cubre la boca y la nariz (pieza facial de medio rostro) o cubre el rostro completo (pieza facial de rostro completo) y debe ser fabricada de modo que se ajuste a la cara del usuario proporcionando hermeticidad al ingreso de gases o partículas.

Los filtros se clasifican en los siguientes tipos:

- Contra partículas: retiene partículas sólidas y/o liquidas en suspensión en el aire.
- Contra gases y/o vapores: retiene gases y/o vapores específicos.
- Mixtos: retiene partículas sólidas y/o liquidas dispersas, así como gases y/o vapores específicos.

Artículo 340°. Se requerirá de protección respiratoria cuando la exposición a un agente químico signifique un riesgo para la salud, por lo que es necesario contar, previamente, con la identificación y evaluación de riesgos del lugar de trabajo (cualitativa y/o cuantitativa).

CAPITULO DECIMOSEXTO: SOBRE NORMA TÉCNICA DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS RELACIONADOS AL TRABAJO (TMERT)

Artículo 341°. Trastorno musculoesquelético (TME), es una lesión física originada por trauma acumulado, que se desarrolla gradualmente sobre un periodo de tiempo como resultado de repetidos esfuerzos sobre una parte específica del sistema musculoesqueléticos. También puede desarrollarse por un esfuerzo puntual que sobrepasa la resistencia fisiológica de los tejidos que componen el sistema musculoesquelético.

Se reconoce que la etiología de las TME es multifactorial, y en general se consideran cuatro grandes grupos de riesgo:

a) Los factores individuales: capacidad funcional del trabajador, hábitos, antecedentes., etc.
b) Los factores ligados a las condiciones de trabajo: fuerza, posturas y repetición.
c) Los factores organizacionales: organización del trabajo, jornadas, horarios, pausas, ritmo y carga de trabajo.
d) Los factores relacionados con las condiciones ambientales de los puestos y sistemas de trabajo: temperatura, vibración, entre otros.

Artículo 342°. Esta Norma ha sido elaborada y diseñada para el cumplimiento de la obligatoriedad referida en el punto 9, artículos 110 a, 110 a.1, 110 a.2 y 110 a.3 del D.S. N.º 594 sobre Factores de Riesgo de Lesiones musculoesqueléticos de Extremidades Superiores. Esta adaptada en base a la Norma ISO 11228-3: Manipulación de cargas livianas con alta frecuencia. Su aplicación permite la identificación y evaluación de factores de riesgo de Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados al Trabajo de Extremidad Superior (TMERT- EESS) mediante la observación directa de las tareas laborales, en cualquier tipo de empresa, independientemente de su actividad, tareas, número de trabajadores o nivel de riesgo de sus operaciones, donde se identifican uso y exigencia de las extremidades superiores como movimientos repetitivos, posturas forzadas y o mantenidas, uso de fuerza, junto a otros factores que, por evidencia científica, contribuyen a potenciar los factores biomecánicos. Estas condiciones de riesgo se identifican en la "Lista de Chequeo" de esta Norma.

Artículo 343°. La empresa es quien debe realizar la identificación y evaluación de factores de riesgos de trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo de extremidades superiores (TMERT), según la norma técnica del ministerio de salud, con el objetivo de determinar los niveles de riesgos a los que se encuentran expuestos sus trabajadores, conforme a los criterios indicados en el punto 9 del D.S. N° 594.

Artículo 344°. INGENIERIA CORDAY SPA, podrá asesorarse en la aplicación de la Norma de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgos de Trastornos Musculoesqueléticos relacionados con el Trabajo de Extremidades Superiores (TMERT) con las siguientes personas o entidades: (se nombran sin considerar el orden de prioridad).

a) El Departamento de Prevención de Riesgos a que se refiere la Ley N.º 16.744, en aquellos casos en que la entidad empleadora esté obligada a contar con esa dependencia.
b) Con la Asistencia Técnica del Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744, al que se encuentra afiliado o adherido
c) Con la Asesoría de un profesional capacitado en Ergonomía
d) Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
e) Monitor en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 345°. Es importante señalar que los trastornos musculoesqueléticos a nivel de extremidad superior están relacionados a múltiples factores de riesgos, como lo son la repetitividad, postura forzada, fuerza, factor ambiental: frio y vibración. Los que, además, pueden potenciarse con otros factores, como lo son de índole Psicosocial, individuales y organizacionales.

Artículo 346°. Se empleará una lista de chequeo para la Identificación y Evaluación de riesgo de TMERT-EESS va acompañada de un Diagrama de Decisión que orienta los pasos a seguir en la evaluación. Dentro de sus objetivos se describe:

a) Identificar los factores de riesgo relacionados con trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas realizadas por el trabajador.
b) Evaluar preliminarmente el nivel de riesgo en las tareas analizadas.
c) Obtener información que sirva para la corrección de los factores de riesgo identificados.
d) Obtener información para elaboración de programas de mejoramiento (prevención y control).

Artículo 347°. Los programas de capacitación deberán realizarse según las necesidades y características que mejor se correspondan con la realidad de las empresas y los trabajadores. Estos programas deben responder a lo estipulado en la Ley 16.744 y Decreto Supremo N° 40. Los trabajadores deberán conocer los riesgos relacionados con TMERT-EESS y las medidas para su control.

Artículo 348°. Los programas de capacitación deberán utilizar un enfoque activo y participativo en su desarrollo, promoviendo la incorporación, análisis y discusión de las prácticas actualmente vigentes, de modo de contrastarlas con aquellas que se estiman más recomendables.

El Programa de capacitación deberá constar por escrito y contemplar los siguientes contenidos y elementos mínimos, los que son referidos en el Decreto Supremo N°594:

a) Factores de riesgo según tareas y sus efectos en la salud.
b) Técnicas de Identificación y control de dichos factores de riesgo.
c) Importancia de posturas correctas según tareas específicas.
d) Conocer y respetar los procedimientos orientados a la prevención de enfermedades mus citoesqueléticas.
e) Uso de equipos y herramientas, de acuerdo al propósito para el cual fueron creadas.
f) Importancia de la aplicación de pausas de recuperación.
g) Uso de apoyos técnicos para evitar sobre esfuerzos de extremidades superiores.
h) Conocer la importancia de la reposición y mantenimiento oportuno de equipos y herramientas
i) Formas de organización del trabajo según las características de cada faena.

CAPITULO DECIMOSEPTIMO: COVID-19

RIESGOS, CONSECUENCIAS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS

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

1. 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
1.- 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 COVI D-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.
2.- Exposición en el lugar de trabajo a agente Covid-19	Contagio Covid-19 (Corona Virus)	Mantener ambientes limpios y ventilados. La limpieza y desinfecci6n 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 Limpieza y Desinfección de Ambientes - Covid-19" del Ministerio de Salud. (La empresa debe incluirlo detallado) 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 y clientes.

3.- 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.
4.- 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.
5.- 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 use de transporte público en horario punta. Establecer horarios diferidos de almuerzo para evitar aglomeraciones, en caso de contar con casino o comedor. Implementar las medidas preventivas y recomendaciones publicadas en la página de Ministerio de Salud https://www.minsal.cl/nuevo-coronavirus-2019-ncov/informe-tecnico.

2. Medidas preventivas a realizar en los lugares de trabajo según grupos específicos, para disminuir el riesgo de contagio de Covid-19.

Para cada uno de los grupos específicos se debe cumplir las medidas preventivas generales señaladas en el punto anterior y complementarlas según indicaciones que se indican:

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Exposición a agente Covid-19, en trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en **Puntos de Entrada**, ya sea de manera permanente o esporádica	Contagio Covid-19 (Corona Virus)	Lavar las manos frecuentemente con agua y jabón o usar solución de alcohol Usar mascarilla tipo quirúrgico que cubra nariz y boca, si tendrá contacto directo con los viajeros a menos de 1metro: Recambiarlamascarillacadavezquesehumedece. Eliminarlamascarillaunavezretirada,-húmedaono-yprocederalavadodemanos. No manipular la mascarilla, ni tocar la cara. En caso de necesitarlo, debe lavar las manos. ➢ Eliminarlamascarillaenunbasurerocontapa. • No utilizar mascarilla en el caso que el trabajadoras(es) se desempeñe detrás de una barrera mecánica (ejemplo: módulos de atención de control migratorio que cuentan con separación mediante ventanilla de las personas que se atienden) • Cubrir boca y nariz con pañuelo desechable o antebrazo al toser y estornudar. En el caso de usar pañuelos desechables, debe eliminarlos y posteriormente lavar las manos • En caso de funcionarios que realizan revisión de viajeros (maletas, ropa, etc.), deberán usar guantes de látex o nitrilo
2.- Exposición a agente Covid-19, en trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en Arencion a	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
trabajadores y publico.		Mantener distancia social de 1 metro con demarcación visible Abstenerse de tocar nariz, boca y ojos Evaluar la disminución de las horas de atención de público dentro de la jornada laboral Reforzar la higiene de los baños con el fin de evitar la presencia de residuos de orina, heces y otros fluidos corporales Limpieza y desinfección del mesón de atención antes y después de atender a cada cliente según lo establecido en el "Protocolo de Limpieza y Desinfección de Ambientes - Covid-191" del Ministerio de Salud Letreros visibles en mesones de atención, dirigidos a los clientes que señalen lo siguiente: "Cubra su boca y nariz con el antebrazo o pañuelo desechable al toser y estornudar, no reutilizar este último" Colocar barreras físicas (cuando sea posible) que impidan el paso de gotitas de saliva, como láminas de plástico entre el personal que atiende y el público Usar mascarilla que cubra nariz y boca, si en el desempeño de sus funciones existe aglomeración de personas que impide mantener la distancia social de 1 metro o más.

3.- Exposición a agente Covid-19, trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en Orden y Aseo del lugar de trabajo.	Contagio Covid-19 (Corona Virus)	Agregar a los elementos de protección personal requeridos para el desempeño de sus funciones, el uso permanente de guantes resistentes al material corto punzante e impermeables (no quirúrgicos) y escudo facial o mascarilla. Facilitar a sus trabajadores las condiciones y los implementos necesarios para el lavado de manos con agua y jabón después de cada recambio de guantes o en caso de que estos se rompan Disponer de solución de alcohol gel en caso de no tener 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 No compartir artículos de higiene personal, artículos de alimentación con otras personas del lugar de trabajo No compartir los elementos de protección personal Evitar el saludo con contacto físico (beso, mano) Mantener la cabina del camión recolector limpio y ventilado. La limpieza y desinfección deberá realizarse de acuerdo a las orientaciones para el proceso de limpieza y desinfección de espacios de uso público y lugares de trabajo indicadas en el "Protocolo de Limpieza y Desinfección de Ambientes-Covid-19" del Ministerio de Salud.
4.- Exposición a agente Covid-19, trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en Otros 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 son de uso exclusivo para los trabajadores/trabajadoras que lo requieran.

RECEPCION

Recibí de la empresa **INGENIERIA CORDAY SPA** el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad 2021, el cual se entiende parte integrante del contrato de trabajo celebrado con la organización.

Prometo leer todos los antecedentes contemplados en este Reglamento, entendiendo y comprometiéndome a respetar y cumplir a cabalidad las disposiciones estipuladas, en el ejemplar recibido.

NOMBRE	**RUT**
CARGO	**FECHA DE ENTREGA**

FIRMA TRABAJADOR	**FIRMO ANTE MI**